04389-3.

0

C.A.E. 710 NO.CONV. 43893
AFFIL. 6 NB.EMPL. 280
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 2712 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. 021573001
DATE ENR.831020

Dépôt N°: 8 3 0 7 3 3 5

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 04389-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01

Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83 05 10	83 07 28		83 03 01	85 02 28		280

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	☒ Déposant Lac d'Amiante du Québec, Ltée Black Lake G0N 1A0 Att: Y. Bolduc, vice-président aux ressources humaines

Unité de négociation

Tous les salariés à l'exception des contremaîtres généraux, des employés de bureau et ceux exclus par la loi.
Egalement inclus programme d'indemnité de santé et d'assurance: régime de rentes (pour les employés rémunérés à l'heure).

Région	Activité	Affiliation
3-05	0710(4)	CSN(1)

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
Henriette Garneau	83 07 29

HENRIETTE GARNEAU

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

003 (011)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.

Du 1er mars 1983 au 28 février 1985

'83 JUL 28 11:13
B.C.S.T.
QUÉBEC

I N D E X

ARTICLE		PAGE
	Index	2
	Préambule	3
1	Reconnaissance	3
2	Droits de la direction	4
3	Affiliation et sécurité syndicale	4
4	Salaires et primes d'équipe	5
5	Ancienneté	8
6	Tâches vacantes	9
7	Mise à pied et rappel	13
8	Journées régulières de travail et surtemps	15
9	Jours de fête	20
10	Vacances	21
11	Permission d'absence	24
12	Sécurité et hygiène	27
13	Règlements et discipline	30
14	Travail de production le dimanche et les jours de fête	31
15	Période de paie	31
16	Tableaux d'affichage	32
17	Aucune grève ou contre-grève	32
18	Procédure des griefs et d'arbitrage	32
19	Durée - Divisibilité	35
	Cédule "A"	37
	Cédule "B"	40
	Cédule "C"	43
	Cédule "D"	43
	Lettre d'Entente	45

PREAMBULE

Convention en date du 10 mai 1983 par et entre Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désignée "la Compagnie") et le Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale, Inc. (ci-après désigné "le Syndicat").

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des Employés pour les fins de négociation collective, le tout conformément au certificat émis le 29 juillet 1958 par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec et à la décision émise le 15 décembre 1969 par le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec.

1.02 Le terme "Employé" signifie et comprend toutes les personnes employées par Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National, Chemin de Robertson (Frontenac), Province de Québec, à l'exception de tous les gérants, les surintendants, les contremaîtres, les superviseurs, les ingénieurs professionnels, les maîtres-mécaniciens, le personnel de bureau, les techniciens de recherches en laboratoire, le personnel clérical, tant de l'usine que du bureau, les dessinateurs, les gardiens et les personnes qui représentent la Compagnie dans ses relations avec ses Employés et les personnes exclues par le Code du Travail.

1.03 Chaque partie à cette Convention convient d'utiliser son influence pour empêcher la propagation des rumeurs malicieuses, etc., contre l'autre partie.

1.04 La juridiction de cette Convention s'applique à tout travail exécuté sur la propriété de la Compagnie par des Employés sous la direction de la Compagnie engagés dans un travail normal de production ou d'entretien. La Compagnie pourra donner de tels travaux d'entretien à forfait lorsqu'ils seront jugés nécessaires pour permettre la continuité normale des opérations ou lorsqu'ils s'imposeront pour des raisons de force majeure ou de causes hors du contrôle de la Compagnie.

La Compagnie pourra aussi confier des travaux d'érection, de construction, d'installation de machinerie nouvelle ou de développement des opérations à forfait. L'octroi de tels sous-contrats n'aura pas pour effet d'entraîner la mise à pied, la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'Employés de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, aucun Employé de l'unité de négociation ne peut être mis à pied, rétrogradé, empêché d'être rappelé ou embauché sur une base régulière dû au fait que la Compagnie aura donné à forfait, après une annonce de mise à pied, des travaux d'entretien normalement accomplis par les Employés et pour lesquels elle possède les équipements nécessaires.

1.05 Advenant qu'une cédule hebdomadaire de travail de plus de cinq (5) jours sur une période prolongée (six (6) mois minimum) soit décrétée par la Compagnie, les dispositions de la Convention expirée le 28 février 1983 relatives aux conditions de travail prévues pour les hommes de relève seront reconduites dans la Convention alors en vigueur, dans la mesure où elles pourraient être applicables.

1.06 Cette Convention lie tous les Employés actuels et futurs.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Tous les droits, les pouvoirs, les fonctions et les responsabilités qui sont habituellement exercés par la direction et ne sont pas spécifiquement abrégés, modifiés ou désignés par une disposition explicite de cette Convention, laquelle disposition est sujette au droit que peut avoir un Employé de loger un grief de la manière et jusqu'à la limite prévue dans cette Convention, sont reconnus par le Syndicat et réservés à la Compagnie.

ARTICLE 3

AFFILIATION ET SECURITE SYNDICALE

3.01 La Compagnie reconnaît et n'interviendra pas dans le droit de ses Employés de devenir membres du Syndicat. Aucun préjudice ne sera retenu par la Compagnie ou ses représentants contre les membres du Syndicat du fait de leur affiliation au Syndicat. Tout Employé dans les catégories couvertes par cette Convention peut, s'il le désire, être membre du Syndicat.

3.02 Les Employés, officiers ou membres de quelque union que ce soit, ne devront pas solliciter de membres pendant les heures de travail ou sur les propriétés de la Compagnie, ni percevoir de cotisations ou s'occuper d'activités syndicales pendant les heures de travail, sauf tel que spécifiquement prévu à l'Article 18 de cette Convention. Toute infraction à ce qui précède sera une raison valable pour que la Compagnie impose des mesures disciplinaires.

3.03 La Compagnie convient d'aviser tout nouvel Employé, lors de son embauchage, de l'existence de la présente Convention Collective de travail, et du fait que le Syndicat est le représentant exclusif de tous les Employés mentionnés à l'Article 1, Section 1.02 de cette Convention. La Compagnie devra remettre trente (30) copies de cette Convention au Syndicat.

3.04 La Compagnie devra, au cours de la durée de cette Convention, déduire un montant équivalent à la cotisation régulière dûment autorisée par le Syndicat, de la paie de tous les Employés assujettis à cette Convention, à l'exception des étudiants durant leur période de vacances.

3.05 Le trésorier du Syndicat avisera la Compagnie par lettre du montant de la cotisation syndicale et de tout changement à cet effet et cet avis servira à la Compagnie à titre d'autorisation finale pour effectuer la déduction spécifiée.

3.06 Il est entendu que le Syndicat indemnisera la Compagnie et la protègera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs Employés relativement aux montants déduits du salaire tel que prévu au présent Article.

ARTICLE 4

SALAIRES ET PRIMES D'EQUIPE

4.01 La Cédule "A" qui est annexée et fait partie des présentes prévoit les taux de salaire pour les classifications de tâche qui y sont énumérées. Ces taux entreront en vigueur le ler mars 1983, et demeureront en vigueur jusqu'au 28 février 1985 et tiendront compte des principes suivants:

a) Les taux de salaire en vigueur au 28 février 1983 seront ajustés le ler mars 1983 en y intégrant le boni de vie chère existant au 28 février 1983. Pour ce qui est du Groupe des Métiers, le boni de vie chère en vigueur au 28 février 1983 sera intégré à la Classe "A" seulement; les autres classes du Groupe des Métiers seront payées au pourcentage de la Classe "A" comme suit:

Classe "A-1"	105%
Classe "A"	100%
Classe "B"	95%
Classe "C"	90%
"Apprenti"	87%

b) Les taux de salaire en vigueur au 29 février 1984 seront majorés de un pourcent (1%) le ler mars 1984.

4.02 La Compagnie paiera, à compter du ler mars 1984, un boni de vie chère à être calculé et ajusté trimestriellement en tenant compte des principes suivants:

a) L'Indice des Prix à la Consommation signifie "l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour le Canada (1981 : 100)", ci-après identifié comme "I.P.C."

b) L'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de janvier 1984.

c) Les ajustements seront faits en fonction de l'I.P.C. du mois précédant les semaines où tombent le 15 des mois de mai, août et novembre 1984 et février 1985.

d) Le boni de vie chère sera calculé de la façon suivante: pour chaque pleine tranche de 0.3 d'un point par laquelle l'indice du mois précédant les semaines où tombent les dates d'ajustements excède l'indice de base, le boni de vie chère sera de un cent ($0.01) multiplié par le nombre d'heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine. Le boni de vie chère n'est pas inclus dans les taux de salaire. Aux fins des Sections 9.02, 11.05, 11.06 et 11.07 de cette Convention, le boni de vie chère s'appliquera en autant que le maximum de quarante (40) heures n'est pas dépassé.

4.03 Une prime d'équipe sera payée sur la base suivante:

Equipe	Prime par heure de travail 1er mars 1983	 1er mars 1984
8:00 à 16:00	aucune	aucune
16:00 à minuit	$0.24	$0.25
Minuit à 8:00	$0.35	$0.37

4.04 a) Un Employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme chef d'équipe et recevra quarante cents ($0.40) par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

A compter du 1er mars 1984, un Employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme chef d'équipe et recevra quarante-cinq cents ($0.45) par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

b) Un Employé auquel est assigné la responsabilité de former d'autres Employés sera considéré comme un aide-instructeur et recevra quarante cents ($0.40) par heure en plus du taux de sa classification ou du taux de la classification pour laquelle il fournira la formation, selon celui des deux (2) taux qui sera le plus élevé pour le temps durant lequel il agira comme aide-instructeur.

A compter du 1er mars 1984, un Employé auquel est assigné la responsabilité de former d'autres Employés sera considéré comme un aide-instructeur et recevra quarante-cinq cents ($0.45) par heure en plus du taux de sa classification ou du taux de la classification pour laquelle il fournira la formation, selon celui des deux (2) taux qui sera le plus élevé pour le temps durant lequel il agira comme aide-instructeur.

4.05 La Compagnie se réserve le droit d'employer des étudiants pendant leur période de vacances, laquelle ne pourra débuter avant la semaine où tombe le 15 mai et ne pourra se poursuivre au-delà de la semaine où tombe le 15 septembre de chaque année. Les taux de salaire pour les étudiants seront établis comme suit:

- Premier terme d'emploi : 90% du taux de base
- Deuxième terme d'emploi : 95% du taux de base
- Troisième terme d'emploi et par la suite : taux de base

La Compagnie favorisera en priorité les étudiants, fils de personnes à l'emploi de la Compagnie, en commençant par les étudiants du niveau universitaire.

4.06 Un Employé qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux est plus élevé que le taux de sa propre classification de tâche, recevra le taux le plus élevé pour la durée de tel transfert.

4.07 Un Employé qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux de salaire est inférieur au taux de sa propre classification de tâche, continuera de recevoir son taux régulier. Cette Section ne s'appliquera pas à un Employé qui serait autrement sans travail à cause d'une fermeture ou d'un manque de travail dans son département ou lorsque le transfert est effectué à la demande de l'Employé sans préjudice aux autres Employés, dans lesquels cas il recevra le taux régulier de la classification de tâche à laquelle il est transféré.

4.08 a) La Compagnie laisse savoir à l'Employé faisant partie des effectifs réguliers de la Compagnie, l'équipe, le département et la tâche qu'il occupera au début de la semaine suivante avant 16:00 heures le jeudi de la semaine précédente. Cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

b) A moins d'un avis par lettre à l'effet que sa cédule de travail a été changée, un Employé, à son retour de vacances, retournera au poste et sur la cédule de travail prévue avant son départ.

4.09 Si, au cours de la présente Convention, de nouvelles classifications de tâche étaient créées ou que des classifications de tâche existantes étaient substantiellement modifiées, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour négocier de nouveaux taux et/ou des taux révisés pour ces classifications de tâche. Des taux temporaires seront établis par la Compagnie.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

5.01 "L'ancienneté" signifie la durée de service continu avec la Compagnie, et s'accumule à moins qu'elle ne soit perdue conformément à la Section 5.05 ci-dessous.

5.02 Chaque Employé désormais engagé par la Compagnie sera considéré comme un Employé à l'essai de la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait accumulé un nombre total de quarante-deux (42) journées régulières de travail au cours d'une période de douze (12) mois à compter du premier jour de travail; cependant, aux fins de cette Section, une (1) seule journée régulière de travail pourra être créditée à l'Employé pour chaque jour au cours duquel il aura travaillé. Les Employés retenus après cette période d'essai acquerront un rang d'ancienneté à compter du premier jour de leur emploi dans le cas d'une période d'essai continue; dans le cas d'une période d'essai interrompue, le rang d'ancienneté sera la date d'embauche retardée du nombre de jours ouvrables non travaillés par l'Employé pendant la période d'essai.

5.03 La liste d'ancienneté de l'usine, qui sera révisée en janvier et juillet de chaque année, indiquera le nom de chaque Employé avec son rang d'ancienneté, sa date de naissance, son numéro de matricule, sa classification de tâche et son taux de salaire. La liste d'ancienneté de l'usine sera affichée sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie. Deux (2) copies de la liste d'ancienneté de l'usine seront remises au Syndicat.

5.04 Aux fins de la présente Convention, les départements seront les suivants:

1. Puits
2. Moulin
3. Entretien

5.05 Un Employé perdra son ancienneté et ne sera plus sur la liste d'ancienneté de l'usine si:

a) Il démissionne, prend sa retraite ou quitte d'une autre façon le service de la Compagnie.

b) Il est congédié pour cause.

c) Il n'a pas travaillé pour la Compagnie durant quarante-huit (48) mois de calendrier consécutifs. Ce délai ne s'appliquera pas lorsque l'absence est due à une maladie professionnelle ou à un accident professionnel.

d) Il ne retourne pas au travail suivant un avis de rappel à la suite d'une mise à pied, le tout conformément à l'Article 7, Section 7.06 de cette Convention.

e) Le Département de santé communautaire refuse de lui émettre un premier certificat médical temporaire.

5.06 Un Employé promu en dehors de l'unité de négociation conservera le droit de retourner à son ancienne classification de tâche dans l'unité de négociation conditionnellement à ce qui suit:

a) Dans le cas de mise à pied, pourvu que l'Employé ait suffisamment d'ancienneté.

b) Dans le cas où la direction n'est pas satisfaite de l'Employé, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Si l'Employé n'est pas satisfait, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Dans un tel cas, les autres Employés, qui auront pu être promus ou transférés à cause de la promotion d'un Employé en dehors de l'unité de négociation, seront retournés à leur ancienne classification de tâche, pourvu qu'elle existe encore.

c) Si l'Employé est retourné dans l'unité de négociation après que les quatre-vingt-dix (90) jours de travail se soient écoulés, un emploi lui sera fourni dans la classification de tâche la plus basse pourvu qu'il rencontre les exigences de la tâche et qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

Son ancienneté lors de son retour sera celle du moment de sa promotion permanente hors de l'unité de négociation.

La Compagnie avisera le Syndicat par écrit chaque fois qu'un Employé sera promu en dehors de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, un Employé promu temporairement en dehors de l'unité de négociation pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs conservera le droit de retourner dans la tâche qu'il occupait dans l'unité de négociation, pourvu que cette promotion temporaire avait pour but de remplacer une personne absente pour cause de maladie ou d'accident.

ARTICLE 6

TACHES VACANTES

6.01 Une vacance permanente est décrite et limitée à la définition suivante: une tâche laissée vacante lorsqu'un Employé la quitte pour en combler une autre au sein de la Compagnie ou lorsqu'un Employé quitte le service de la Compagnie ou lorsqu'il a été médicalement établi à la satisfaction de la Compagnie que l'Employé souffre d'une incapacité totale et permanente ou qu'une nouvelle classification de tâche est créée. Il est entendu que les journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, sont exclus de cette définition.

Advenant la cessation de son incapacité totale et permanente, un Employé pourra se prévaloir des dispositions des Sections 6.02 et 6.03 ci-dessous ou des dispositions de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente, peu importe la durée de l'incapacité.

6.02 S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente telle que définie à la Section 6.01 ci-dessus, un avis à cet effet sera affiché sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie durant quatre (4) jours de travail consécutifs. Deux (2) copies de chaque avis seront remises au Syndicat.

6.03 a) Un Employé peut faire sa demande pour une vacance permanente en la soumettant par écrit, sur une formule de la Compagnie. Il la remettra au gardien de la barrière, dans les quatre (4) jours de travail qui suivent l'affichage de l'avis décrit à la Section 6.02 ci-dessus. Le gardien de la barrière signera un accusé de réception de ladite demande qu'il remettra à l'Employé.

b) La Compagnie accepte l'application d'un Employé absent du travail ou sur le point de l'être, pour des vacances permanentes qui pourraient être affichées durant son absence. Une telle application devra être faite par écrit pour des vacances spécifiques, conformément à la Section 6.03 a) ci-dessus. La Compagnie reconnaîtra une telle application aux fins de la sélection du candidat qualifié pour remplir une vacance, en autant que l'échéance de la sélection n'en est pas retardée. S'il n'est pas disponible, une vacance temporaire sera affichée et comblée conformément à la Section 6.09 ci-dessous jusqu'au retour de l'Employé choisi.

c) En l'absence de candidat, ou à l'épuisement de la liste des candidats qui rencontrent les exigences de la tâche telles que prévues à la Section 6.04 ci-dessous, pour une vacance permanente dans un métier d'usine, la Compagnie procédera à un deuxième et un troisième affichage dans les trente (30) jours de l'affichage précédent, lesquels auront été faits conformément à la Section 6.02 ci-dessus.

Durant la période de temps requise pour combler une telle vacance par la procédure d'affichage, elle sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département concernés, ou conformément à la Cédule "D" annexée aux présentes, pourvu que l'Employé rencontre les exigences de la tâche telles que prévues à la Section 6.04 ci-dessous et que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.

L'expression "métier d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de cette Convention.

6.04 L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix d'un Employé pour combler une vacance permanente, ainsi que dans tous les cas de mises à pied, promotions, rétrogradations et transferts permanents, parmi les Employés qui rencontrent les exigences de la tâche.

La Compagnie déterminera les exigences de la tâche; cependant, cette décision est sujette à la procédure de griefs.

Aux fins de l'application de cette Section aux métiers d'usine, sauf pour les métiers d'usine définis à la Cédule "C" annexée aux présentes, seuls les Employés qui ont antérieurement comblé le poste vacant par affichage, sur une base permanente ou temporaire à la Compagnie, ou ceux qui ont complété l'entraînement officiel de la Compagnie pour le poste vacant conformément à la Section 6.11 b) ci-dessous, sont réputés rencontrer les exigences de la tâche.

L'expression "métiers d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

Cette Section ne s'appliquera pas à l'assignation des Employés comme chefs d'équipe; cependant, advenant une réduction dans le personnel, les chefs d'équipe n'auront pas de préférence pour demeurer dans leur classification.

6.05 S'il y a mésentente, quant à la sélection qu'aura faite la Compagnie, d'un candidat pour combler une vacance, la Compagnie considérera la demande du Syndicat de faire passer des épreuves pertinentes aux candidats insatisfaits. Si la Compagnie accepte, les délais prévus à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1, en seront retardés d'autant. Si la Compagnie refuse, le ou les Employés insatisfaits pourront recourir à la procédure des griefs, conformément à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1.

Si la Compagnie croit que des épreuves écrites ou pratiques aideraient à déterminer les qualifications pour une vacance permanente, elle pourra se servir de ces épreuves en tout temps pourvu qu'elles soient pertinentes à la vacance et données de manière impartiale à tous les candidats.

L'Employé qui aura réussi ou échoué aux épreuves sera informé de ses points faibles, afin qu'il puisse s'améliorer. Ses résultats seront remis au Syndicat avec sa permission. Il est entendu que l'information ainsi fournie ne pourra faire l'objet d'un grief.

6.06 Au cours des trois (3) jours après qu'une vacance aura été comblée, la Compagnie affichera la liste des demandes ainsi que le nom du candidat choisi dans tous les départements et remettra ladite liste ainsi que le nom du candidat choisi au Syndicat.

6.07 On accordera une période d'essai de dix (10) jours de travail au candidat choisi pour remplir une vacance permanente. Si, durant cette période d'essai, il décide de ne pas rester dans cette classification de tâche ou s'il est incapable de faire le travail, il sera retourné à sa dernière classification de tâche permanente et un autre candidat sera choisi parmi les candidats dont les noms apparaissent sur la liste originale des demandes, ou autrement, tel que prévu à la Section 6.04 ci-dessus.

6.08 Une vacance temporaire devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département affectés, pourvu qu'il rencontre les exigences de la tâche et que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.

Cette Section ne s'applique pas dans les cas prévus à la Cédule "D" annexée aux présentes.

6.09 S'il devient nécessaire de combler une vacance temporaire occasionnée par une maladie, un accident, un congé autorisé ou le remplacement d'une personne exclue de l'unité de négociation pour cause de maladie ou d'accident, devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée de la même manière que s'il s'agissait d'une vacance permanente, conformément aux Sections 6.02 à 6.07 ci-dessus inclusivement, excepté que l'avis spécifiera qu'il s'agit d'une vacance temporaire. Cette procédure s'appliquera dans les cas d'addition temporaire dans le personnel devant durer trois (3) mois ou moins. Une addition temporaire dans le personnel pourra durer plus de trois (3) mois après entente entre les parties.

6.10 Si une vacance temporaire, occasionnée par une maladie, un accident, ou un congé autorisé devenait une vacance permanente parce que l'Employé qui a occasionné la vacance temporaire ne revient pas au travail ou s'il est incapable d'accomplir les devoirs de sa classification de tâche, une telle vacance sera réaffichée sur la base d'une vacance permanente.

6.11 a) La formation du personnel est la responsabilité de la Compagnie et prendra généralement la forme d'instructions données par les contremaîtres. La prévention des accidents et la protection de la santé feront partie des programmes de formation. L'assistance d'un instructeur ou d'un aide-instructeur sera fournie lorsque, selon la Compagnie, une telle assistance est requise. La Compagnie pourra assigner des Employés à la fonction d'aide-instructeur conformément à l'Article 4, Section 4.04 de cette Convention.

b) S'il devient nécessaire de former un Employé pour remplacer dans une tâche particulière sur une équipe rotative en instaurant un programme de formation, excluant toute formation acquise en vertu du fait que l'Employé fait partie d'une structure prévue à la Cédule "D", un avis stipulant le département où cette formation est requise sera affiché. Seuls les candidats faisant partie des équipes rotatives soumettront leur application conformément à la Section 6.03 a) ci-dessus, tout comme s'il s'agissait d'une vacance permanente.

S'il devient nécessaire de former un Employé pour remplacer dans une tâche particulière sur une équipe travaillant de jour seulement, un avis à cet effet sera affiché. Les candidats soumettront leur application conformément à la Section 6.03 a) ci-dessus, tout comme s'il s'agissait d'une vacance permanente.

Un Employé ne pourra se prévaloir de cette Section plus d'une (1) fois par année.

L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix de l'Employé à être formé pour remplacer dans une tâche en respectant l'ordre de priorité suivant:

Premier choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les candidats du département concerné dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale.

Deuxième choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les candidats du département concerné qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

Troisième choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les autres candidats dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale et, par la suite, parmi les autres candidats qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

L'expression "métiers d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

L'Employé qui aura été formé pour remplacer dans une tâche conformément à cette Section, devra s'engager à remplacer dans cette tâche et à demeurer dans ce département pour une période d'un (1) an.

L'Employé en formation sera payé conformément à l'Article 8, Section 8.16 de cette Convention.

6.12 Les transferts permanents sont ceux qui ont une durée de plus de deux (2) semaines excepté dans le cas où un transfert est fait pour remplacer temporairement un autre Employé pour cause de maladie, accident, congé autorisé, vacances annuelles régulières ou dans le cas où le transfert est fait pour combler une vacance durant la procédure d'affichage, tel que prévu à la Section 6.03 c) ci-dessus.

6.13 Sans déroger aux autres dispositions de la présente Convention, aux fins de ladite Convention, à ancienneté égale, le statut familial prime d'abord, ensuite l'Employé le plus âgé.

6.14 L'ancienneté sera prise en considération dans l'assignation permanente d'un Employé sur une équipe travaillant de jour seulement, en autant que les Employés travaillant sur les équipes rotatives et/ou de jour seulement soient adéquatement remplacés. Nonobstant les dispositions de cette Section, il est entendu qu'un Employé ne peut faire application pour une vacance dans sa propre classification.

ARTICLE 7

MISE A PIED ET RAPPEL

7.01 Si la main-d'oeuvre est réduite, les Employés affectés pourront exercer leur droit d'ancienneté.

7.02 Aux fins de cet Article, l'expression mise à pied "permanente" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre excédant quinze (15) jours de calendrier. L'expression mise à pied "temporaire" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier; cependant, une mise à pied excédant quinze (15) jours de calendrier pourra dans des cas spéciaux être considérée comme une mise à pied "temporaire", après entente entre les parties. Une mise à pied qui était originalement sensée être de nature "temporaire", deviendra une mise à pied "permanente", si elle excède quinze (15) jours de calendrier; dans un tel cas, les dispositions de la Section 7.03 ci-dessous ayant trait aux mises à pied "permanentes" s'appliqueront.

7.03 Dans les cas de mises à pied "permanentes", les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.

7.04 a) Dans le cas d'une mise à pied "temporaire" dans un ou plusieurs départements, la mise à pied "temporaire" sera effectuée conformément au rang d'ancienneté des Employés appartenant à ce ou ces départements et de façon à ce que les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible dans ce ou ces départements soient ceux qui rencontrent les exigences des tâches à accomplir telles que définies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, et qui ont le plus d'ancienneté.

b) Dans le cas d'une mise à pied "temporaire" devant durer vingt-quatre (24) heures ou moins, dans un ou plusieurs départements, les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible seront ceux de l'équipe ou des équipes, dans l'ordre de rotation de la cédule de travail en vigueur du ou des départements concernés, qui rencontrent les exigences des tâches à accomplir telles que définies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, et qui ont le plus d'ancienneté.

Cette Section ne s'appliquera pas dans les cas de mises à pied résultant de pannes d'électricité, d'inondations, d'orages, d'incendies et d'explosions de force majeure ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie qui empêcheraient l'opération de l'entreprise, alors que la Compagnie gardera les Employés qui sont sur place et qui sont qualifiés pour remédier à l'urgence.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout Employé qui a été mis à pied de façon permanente sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

Aux fins de cette Section, l'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

7.07 Si une rétrogradation ou déplacement d'un ou plusieurs Employés, résultant de tout changement dans les opérations est anticipé, et que tel changement devait résulter en une mise à pied "permanente", la Compagnie en avisera le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, mais que dans leurs cas, la Compagnie les avisera aussitôt que possible.

La Compagnie avisera le Syndicat et l'Employé concerné dans tous les cas de mises à pied. L'Employé qui se croit lésé pourra exercer un recours conformément à l'Article 18, Section 18.07 de cette Convention Collective dans les sept (7) jours qui suivent l'avis par la Compagnie. Cette Section ne s'appliquera pas aux Employés à l'essai de la Compagnie.

Aux fins de cette Section, advenant une fermeture temporaire des opérations dans un ou plusieurs départements, un avis à cet effet sera affiché à l'intention des Employés dans le ou les départements concernés et tiendra lieu à la fois d'avis de mise à pied et d'avis de rappel. Une (1) copie de cet avis sera remise au Syndicat.

ARTICLE 8

JOURNEES REGULIERES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 a) La journée régulière de travail n'excédera pas huit (8) heures et la semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures disbribuées entre le lundi à 0:00 heure et le samedi à minuit. Un Employé qui est requis de travailler plus de huit (8) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures consécutives ou plus de quarante (40) heures au cours d'une semaine régulière de travail sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en surtemps, mais le temps supplémentaire quotidien et le temps supplémentaire hebdomadaire ne seront pas payés pour les mêmes heures de temps supplémentaire.

Aux fins de calculer les heures supplémentaires, la première période de vingt-quatre (24) heures d'un Employé au cours de la semaine de travail commencera avec sa première période de travail (shift) après 0:00 heure du matin, le lundi.

b) Les cédules de travail journalières seront maintenues telles qu'établies par la Compagnie, à moins que des changements ne soient requis pour des raisons sérieuses, et après entente avec le Syndicat.

La Compagnie établit que les cédules journalières de travail sont comme suit:

Pour les équipes rotatives:

Minuit à 8:00 heures
8:00 heures à 16:00 heures
16:00 heures à minuit

Pour les équipes travaillant de jour seulement:

7:30 heures à 16:30 heures sauf le jour des réparations et le samedi alors que la cédule sera de 7:30 heures à 16:00 heures. Le repas sera pris entre 12:00 heures et 13:00 heures sauf le jour des réparations et le samedi alors que le repas sera pris entre 12:00 heures et 12:30 heures. Ces périodes de repas ne sont pas payées.

Les Employés affectés aux classifications d'opérateur de boule d'abattage, de foreur primaire et d'opérateur de bulldozer de service travaillent de 8:00 heures à 16:00 heures avec trente (30) minutes payées pour le repas.

A l'occasion d'une fermeture temporaire:

Advenant une fermeture temporaire des opérations dans un ou plusieurs départements, les Employés gardés au travail seront cédulés pour travailler de 7:30 heures à 16:30 heures avec une (1) heure non payée pour le repas.

Le Syndicat reconnaît que ces cédules constituent les cédules journalières de travail.

Les Employés travaillant de jour seulement seront cédulés pour leur examen médical annuel durant leurs heures de travail.

Il sera permis aux Employés qui ne sont pas payés pour leur période de repas, d'arrêter leur travail dix (10) minutes avant leur période de repas pour leur permettre de se laver.

8.02 Toutes les heures de travail accomplies par un Employé lors de sa journée cédulée de congé seront payées à raison de temps et demi.

8.03 a) Seulement le taux de temps simple des primes d'équipe ou d'autres primes sera payé pour les heures travaillées en surtemps.

b) Les mécaniciens d'équipement lourd et mobile du garage et les soudeurs de la section surface qui travaillent sur les équipes rotatives, travailleront de 7:30 heures à 16:30 heures avec une (1) heure non payée pour le repas sauf le jour des réparations et le samedi alors qu'ils travailleront de 7:30 heures à 16:00 heures avec une demi-heure non payée pour le repas, au cours de leur semaine de jour.

8.04 La Compagnie favorisera, en autant que possible, le partage du surtemps parmi les Employés, conformément à l'ordre de priorité suivant:

1. parmi les Employés qui font partie de la même classification de tâche;

2. parmi les Employés qui remplissent des fonctions connexes;

3. parmi les Employés qui possèdent les exigences de la tâche telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, en commençant par ceux du département.

La Compagnie conservera sa pratique de partager le surtemps sur la base de l'année civile.

Sur demande, l'Employé sera informé du partage du surtemps. Les dossiers de la Compagnie sur le partage du surtemps seront accessibles au Président et aux Vice-Présidents du Syndicat.

Aux fins de partager le surtemps, le surtemps refusé sera considéré comme du surtemps travaillé.

8.05 a) La Compagnie remboursera le transport à un Employé qui fait du surtemps consécutivement à ses heures normales de travail jusqu'à un maximum de $7.00 par occasion, à moins que l'Employé ait son propre moyen de transport.

b) La Compagnie allouera un montant pour le repas d'un Employé requis de demeurer au travail pour plus de deux (2) heures en continuation de ses heures normales de travail en autant que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie. Cette allocation sera de $5.50.

Nonobstant ce qui précède, cette Section ne s'appliquera pas dans les cas où l'Employé aura été demandé en surtemps avant son dernier poinçon d'entrée.

8.06 Aucun Employé ne sera mis à pied lorsqu'il y aura du travail disponible au cours d'une journée pour laquelle il a été cédulé pour travailler, dans le seul but d'éviter de lui payer du temps supplémentaire auquel il aurait autrement droit.

8.07 Les Employés pourront, après avoir obtenu la permission de la Compagnie, échanger du temps entre eux; cependant, ces échanges de temps seront payés au taux régulier de temps simple seulement.

8.08 Un Employé qui se rapporte au travail sur son équipe régulière mais pour lequel aucun travail n'est disponible, recevra quatre (4) heures de paie au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche, à moins d'avoir été avisé de ne pas se rapporter au travail.

Si l'Employé est mis au travail par la Compagnie, il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou les heures effectivement travaillées au taux de temps simple approprié, selon la formule la plus rémunératrice.

Cette garantie ne s'applique pas dans les cas de pannes d'électricité, d'inondations, d'orages, d'incendies et d'explosions de force majeure ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie qui empêcheraient l'opération de l'entreprise.

8.09 Un Employé appelé pour un travail d'urgence entre ses équipes régulières sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou une fois et demie (ou deux fois selon le cas) le taux régulier de temps simple de sa classification de tâche pour les heures effectivement travaillées, selon la formule la plus rémunératrice, pourvu cependant que cette prime ne s'accumule pas à la prime de surtemps quotidien ou hebdomadaire. Ce minimum ne s'appliquera pas au temps travaillé en continuation des équipes régulières cédulées; dans les cas de temps travaillé précédant immédiatement les équipes régulières cédulées; ce minimum ne s'appliquera pas si l'Employé a reçu un avis préalable de six (6) heures avant le commencement de l'équipe de minuit à 8:00 heures ou onze (11) heures avant le commencement de l'équipe de jour, ou quatre (4) heures avant le commencement de l'équipe de 16:00 heures à minuit.

8.10 a) Une période payée n'excédant pas trente (30) minutes sera accordée pour les repas des Employés qui font partie d'équipes qui travaillent en rotation et ce, de manière à ne pas nuire à leurs fonctions. Aucun Employé ne quittera la propriété de la Compagnie durant cette période de trente (30) minutes. Advenant qu'un Employé soit obligé de quitter la propriété de la Compagnie pour les affaires de la Compagnie ou pour un cas d'urgence, il aura droit de le faire avec la permission écrite de son contremaître.

b) Un Employé requis de demeurer au travail plus de deux (2) heures consécutives en continuation de ses heures normales de travail aura droit à une période de trente (30) minutes pour prendre un repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions, et cette période de trente (30) minutes sera payée une fois et demie le taux de temps simple de sa classification, pourvu que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie. Si un Employé quitte la propriété de la Compagnie, aucune période payée pour le repas ne lui sera accordée. L'Employé qui quitte la propriété doit pointer sa carte de pointage en tout temps.

8.11 a) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions, pourvu qu'il demeure à l'usine, et sera payé pour le temps passé à l'usine tel qu'établi par sa carte de pointage.

b) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, pourra prendre sa période de repas hors de l'usine, pourvu qu'il pointe sa carte de temps à sa sortie et à son retour, et sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas.

c) Un Employé, dont la période normale de repas est de trente (30) minutes non payées, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, sera payé trente (30) minutes à une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas et aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions.

8.12 La journée cédulée de congé d'un Employé peut être changée en donnant à cet Employé un avis à cet effet au plus tard à 16:00 heures, le jeudi de la semaine précédant ledit changement.

8.13 a) Un Employé qui remplace un autre Employé est sujet à la cédule ainsi qu'aux avantages et aux inconvénients du poste de travail de l'Employé qu'il remplace. Ce changement deviendra en vigueur au moment du transfert mais n'aura pas pour effet de réduire la semaine régulière de travail de l'Employé.

b) L'Employé qui fait partie des effectifs réguliers et qui est assigné aux équipes rotatives, sera assigné à l'équipe de jour (8:00 à 16:00) une fois par trois (3) semaines à moins qu'il ait accepté de combler une vacance permanente ou temporaire ayant pour effet de changer sa cédule de rotation. Il est entendu que ce paragraphe exclut les journaliers identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

8.14 Début et fin des Equipes de Travail:

Chaque Employé est requis d'être à son poste de travail au début de son équipe.

Si un Employé qui fait partie d'une équipe n'est pas remplacé à la fin de son équipe, il en avisera son contremaître (ou son représentant) et, si requis, demeurera à son poste de travail jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant.

Les Employés qui font partie d'équipes et qui sont remplacés pourront cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe.

Un Employé qui est requis de remplacer un autre Employé pour ses périodes de repas et de repos au cours d'une journée de travail, recevra son taux régulier ou le taux de l'Employé qu'il remplace, selon celui des deux qui est le plus élevé, pour un minimum d'une (1) heure par jour.

8.15 Les Employés qui ne sont pas payés durant leur période de repas peuvent cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

8.16 L'Employé en formation, conformément à l'Article 6, Section 6.11 b), recevra le taux régulier de temps simple de sa classification en tout temps lorsqu'il recevra une formation théorique ou lorsqu'il recevra une formation pratique durant ses heures de travail cédulées. Lorsqu'il recevra une formation pratique en dehors de ses heures de travail cédulées, il recevra le taux de sa classification conformément à l'Article 8, Sections 8.01 et 8.02 de cette Convention.

8.17 Le travail normalement accompli par les Employés de l'unité de négociation, sera accompli par des Employés exclus de l'unité de négociation dans les circonstances suivantes seulement:

a) Dans le but d'enseigner ou de former.

b) Dans le but d'effectuer un travail expérimental.

c) Au début d'une équipe, lorsqu'il manque des Employés, mais uniquement pour la période de temps requise pour trouver un Employé qualifié qui continuera le travail.

d) En cours d'équipe, pour des relèves de courtes durées ou pour aider un Employé, mais de telles relèves ne pourront en aucun temps affecter la distribution normale du travail.

ARTICLE 9

JOURS DE FETE

9.01 Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés à la date indiquée ci-dessous:

	1983	1984	1985
Jour de l'An		2 jan.	1 jan.
Lendemain du Jour de l'An		3 jan.	2 jan.
Vendredi Saint	1 avr.	20 avr.	
Samedi Saint	2 avr.	21 avr.	
St-Jean Baptiste	24 juin	25 juin	
Confédération	1 juil.	2 juil.	
Fête du Travail	5 sept.	3 sept.	
Veille de Noël	24 déc.	24 déc.	
Noël	26 déc.	25 déc.	
Toussaint	27 déc.	26 déc.	
Ascension	28 déc.	27 déc.	
Fête flottante	29 déc.	28 déc.	
Immaculée Conception	30 déc.	31 déc.	

9.02 a) Chaque Employé enregistré sur la feuille de paie active de la Compagnie lors d'un de ces jours de fête payés et qui rencontre les restrictions et les conditions prévues au présent Article recevra comme paie de jour de fête, huit (8) heures de paie au taux régulier de temps simple plus la prime d'équipe et le boni de vie chère s'appliquant à la cédule de l'Employé pour la semaine au cours de laquelle lesdites fêtes payées seront observées.

Tous les Employés qui travailleront un de ces jours de fête payés recevront deux (2) fois le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en plus de la paie du jour de fête susdit.

b) Un Employé qui en remplace un autre recevra le taux de la tâche qu'il occupait lors de sa dernière équipe cédulée précédant le jour de fête.

9.03 Les restrictions et conditions suivantes s'appliqueront à la paie de jour de fête:

a) Un Employé devra travailler lors de sa dernière équipe cédulée qui précède immédiatement et sur sa première équipe cédulée qui suit immédiatement le jour de fête. Si un Employé est cédulé pour travailler un jour de fête et qu'après avoir accepté de le faire il ne travaille pas, il ne recevra aucune paie pour ce jour de fête. La Compagnie peut ne pas insister sur cette restriction pour des raisons valables, pourvu que l'Employé concerné ait travaillé une équipe complète au cours des trente (30) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent la fête.

b) Les jours de fête durant lesquels aucun travail n'aura été fait ne seront pas comptés comme temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire hebdomadaire.

c) Il est entendu qu'un Employé ne pourra perdre la paie de plus d'un jour de fête pour chaque équipe au cours de laquelle il se sera absenté sans raison valable immédiatement avant ou après le ou les jours de fête.

ARTICLE 10

VACANCES

10.01 Les Employés auront droit à des vacances annuelles avec paie telles que prévues ci-dessous:

a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances.

b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances.

c) Les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances.

d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances.

e) Les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu auront droit à six (6) semaines de calendrier de vacances.

10.02 Les Employés qui participent au plan de vacances pour la première fois n'auront pas droit à des vacances avant leur date anniversaire. Par la suite, les Employés auront droit à des vacances n'importe quand durant l'année civile, conformément à la Section 10.09 ci-dessous.

10.03 Les vacances acquises doivent être prises au cours de l'année civile où elles deviennent dues.

10.04 Pour avoir droit aux vacances prévues à la Section 10.01 ci-dessus, l'Employé qui participe au plan de vacances pour la première fois devra avoir travaillé six (6) mois civils au cours des douze (12) mois civils qui précèdent la date à laquelle les vacances sont prises, par la suite, l'Employé devra avoir travaillé six (6) mois civils pendant l'année civile qui précède immédiatement l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Le temps perdu à cause d'un accident industriel sera considéré comme temps travaillé pour fins de qualifications aux vacances, pourvu que l'Employé ait travaillé une portion quelconque pendant cette année civile.

10.05 Les Employés qui n'ont pas travaillé les six (6) mois civils mentionnés à la Section 10.04 ci-dessus, auront droit à une paie de vacances, à savoir:

a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu: quatre pourcent (4%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu: six pourcent (6%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

c) Les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu: huit pourcent (8%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu: dix pourcent (10%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

e) Les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu: douze pourcent (12%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

10.06 Si un jour de fête payé énoncé à l'Article 9, Section 9.01 de cette Convention est célébré pendant les vacances d'un Employé, il sera payé pour ce jour de fête.

10.07 Tout Employé qui démissionne ou est congédié recevra le salaire équivalent à ses vacances accumulées.

10.08 Quand l'opération d'un département quelconque est interrompue pour une période de temps, les Employés ainsi affectés pourront prendre leurs vacances pendant cette interruption. Les vacances seront autrement cédulées conformément à la Section 10.09 ci-dessous.

10.09 Les Employés auront préférence selon leur rang d'ancienneté pour choisir leurs périodes de vacances conformément aux règles suivantes, à moins qu'il n'en soit autrement convenu entre les parties:

a) Aux fins de céduler les vacances, la Compagnie divisera les Employés en groupes, selon le genre de travail et les besoins des opérations et déterminera les périodes de vacances et le nombre d'Employés qui pourront prendre des vacances dans chacune de ces périodes. Le nombre d'Employés pouvant prendre leurs vacances en même temps sera la moyenne hebdomadaire par département des semaines de vacances devant être prises durant chacune de ces périodes.

b) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, la Compagnie cédulera deux (2) semaines consécutives de ces vacances entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail. Durant cette période, les semaines de vacances qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit, pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc., semaines de vacances, conformément à la sous-section a) ci-dessus.

c) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les Employés peuvent choisir de prendre leurs vacances, en entier ou en partie, avant la Fête de la Saint-Jean Baptiste ou après la Fête du Travail, soit consécutivement, soit en périodes séparées d'une (1) semaine chacune, pourvu qu'ils avisent la Compagnie de ce choix quatre (4) semaines à l'avance.

d) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er janvier et le 1er avril, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 décembre de l'année précédente. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 décembre au 31 décembre de l'année précédente. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er janvier et le 1er avril sera considéré final après le 31 décembre de chaque année et sera de nouveau affiché.

e) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er avril et la Fête de la Saint-Jean Baptiste, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 mars de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 mars au 31 mars de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris avant le 1er avril et la Fête de la Saint-Jean Baptiste sera considéré final après le 31 mars de chaque année et sera de nouveau affiché.

f) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et le 30 septembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 30 mai de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 1er juin au 15 juin de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et le 30 septembre sera considéré final après le 15 juin de chaque année et sera de nouveau affiché.

g) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er octobre et le 31 décembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 septembre de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 septembre au 30 septembre de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er octobre et le 31 décembre sera considéré final après le 30 septembre de chaque année et sera de nouveau affiché.

h) Les Employés de l'entrepôt ainsi que leurs remplaçants ont leur cédule de vacances indépendante de celle du moulin entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail.

i) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les soudeurs formeront un groupe distinct.

10.10 La paie pour chaque semaine de vacances acquise sera basée sur deux pourcent (2%) des gains bruts d'un Employé pour l'année civile précédente (excluant les primes d'équipe), plus la prime d'équipe et le boni de vie chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances. Nonobstant ce qui précède, la paie pour chaque semaine de vacances acquise ne pourra être inférieure à quarante (40) fois la somme du taux régulier de temps simple d'un Employé, de la prime d'équipe et du boni de vie chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances.

10.11 Le nombre d'Employés en vacances pour chaque semaine prévue à la Section 10.09 de la Convention sera doublé au cours des semaines suivantes:

1. la semaine où tombe le Jour de Noël;
2. la semaine où tombe le Jour de l'An;
3. la période de chasse au chevreuil et la période de chasse à l'orignal pour la zone B2, Thetford-Mines (chasse à la carabine seulement).

Les périodes de vacances d'été, deux (2) semaines entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc., semaines de vacances à l'intérieur des limites prévues à l'Article 10.09 de la Convention Collective.

ARTICLE 11

PERMISSION D'ABSENCE

11.01 Un Employé qui ne se rapporte pas au travail au commencement de son équipe sera considéré comme étant absent sans permission, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter au préalable ou qu'il n'ait avisé son contremaître ou la Compagnie de son intention de s'absenter pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie au moins deux (2) heures avant le commencement de son équipe. Cependant, cette sanction peut être remise si l'Employé peut démontrer que pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie, il lui a été impossible de se conformer à cette Section.

11.02 a) Une permission d'absence sans paie, jusqu'à un maximum de deux (2) jours à la fois, peut être accordée à un Employé par son Surintendant. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit à l'avance, sur une formule de la Compagnie.

b) Une permission d'absence sans paie, pour plus de deux (2) jours à la fois, peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit, sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.

c) Il est entendu que les permissions d'absence prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne seront pas accordées pour rallonger des périodes de vacances devant être prises entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail.

11.03 La Compagnie, à la demande du Président du Syndicat ou de son délégué, accordera des permissions d'absence sans paie aux membres du Syndicat pour s'occuper d'activités syndicales légitimes, en autant que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée. La demande pour une telle permission d'absence doit être soumise par écrit, sur une formule de la Compagnie, trois (3) jours avant son commencement, à moins d'un cas d'urgence, au Surintendant du membre du Syndicat et au Directeur du Personnel. Si l'absence doit excéder deux (2) jours, ladite demande doit être soumise au Vice-Président aux Opérations. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit au membre du Syndicat avant son commencement.

11.04 a) La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à un maximum d'un (1) membre du Syndicat à la fois, pour s'occuper à plein temps des affaires du Syndicat pour une période maximum de six (6) mois à la fois, sans perte d'ancienneté. La demande pour une telle permission d'absence sera soumise par écrit à la Compagnie par le Syndicat, en indiquant le nom du membre du Syndicat concerné.

b) Aux fins des Articles 11.03 et 11.04 a) de la Convention Collective, la Compagnie avancera son salaire régulier à l'Employé absent pour activités syndicales autorisées, fera les déductions nécessaires, et incorporera ces données aux T4 et TP4 de l'Employé. La Compagnie déduira mensuellement le montant brut de ces avances de la cotisation syndicale déduite de la paie des Employés, conformément à l'Article 3.04 de la Convention, avant de remettre ladite cotisation au Syndicat.

11.05 a) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles de son conjoint ou de son enfant.

b) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas trois (3) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles d'une ou plusieurs personnes de sa proche famille. Aux fins de ce paragraphe, l'expression "proche famille" se limitera aux personnes suivantes: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-soeur, belle-mère légale, beau-père légal, gendre et bru.

c) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas un (1) jour ouvrable sera accordé à l'occasion du décès d'un grand-parent de l'Employé.

Ces congés seront payés à raison de huit (8) heures pour chaque jour ouvrable au taux de temps simple de la tâche que l'Employé occupe, plus la prime d'équipe et le boni de vie chère applicables auxdits congés.

Les jours de congé pour lesquels l'Employé sera payé seront limités aux jours pour lesquels il était cédulé pour travailler, précédant et incluant le jour des funérailles. Ces congés pourront dépasser le jour des funérailles, dans les cas des congés de cinq (5) jours et dans les cas où le temps de déplacement est considérable, mais la paie pour ces congés n'excèdera en aucun cas les limites de temps prévues aux paragraphes a), b) et c) de cette Section.

Ni le temps ni la paie accordés en vertu de la présente disposition ne serviront aux fins de calculer le surtemps.

Afin que ce congé autorisé soit payé, l'Employé devra fournir un document officiel à la Compagnie indiquant le nom de la personne décédée, la date et l'endroit des funérailles et son lien de parenté avec la personne décédée.

11.06 A la demande d'un Employé, un congé payé n'excédant pas un (1) jour ouvrable sera accordé lors de la naissance de son propre enfant. Cette journée sera prise à son choix, soit dans les quarante-huit (48) heures de la naissance ou le jour où la mère obtient son congé de l'hôpital.

Il est entendu qu'un seul congé n'excédant pas un (1) jour sera payé s'il y a naissance de jumeaux, triplets, etc.

Afin que ce congé autorisé soit payé, l'Employé devra fournir le certificat de naissance de l'enfant en bonne et due forme.

Ce congé sera payé à raison de huit (8) heures pour chaque jour ouvrable au taux de temps simple de la tâche que l'Employé occupe, plus la prime d'équipe et le boni de vie chère applicables audit congé.

11.07 La Compagnie continuera de céduler et de payer l'examen médical annuel pour le renouvellement du certificat médical des Employés requis par la Loi et par les règlements de la Compagnie.

Les Employés cédulés pour passer cet examen durant les heures de travail ne perdront pas de salaire. Les Employés cédulés pour passer cet examen en dehors des heures de travail recevront trois (3) heures de paie à leur taux régulier de temps simple.

Les Employés ne seront pas cédulés pour passer cet examen au cours d'une semaine où ils travaillent sur l'équipe de minuit à 8:00 heures.

11.08 Un Employé retournant au travail à la suite d'une absence causée par la maladie ou un accident non-professionnel sera réintégré dans la dernière tâche permanente qu'il occupait avant son incapacité, pourvu qu'il rencontre encore les exigences de cette tâche.

Si l'Employé ne rencontre plus les exigences de sa dernière tâche permanente, il pourra se prévaloir de l'Article 6, Section 6.03 b) de cette Convention.

11.09 Les Employés agissant comme juré et candidat juré recevront de la Compagnie la différence entre la paie du juré ou de candidat juré et la paie à leur taux régulier de temps simple, plus la prime d'équipe et le boni de vie chère applicables à l'équipe ou aux équipes perdues pour agir comme juré ou candidat juré.

ARTICLE 12

SECURITE ET HYGIENE

12.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement à la prévention des accidents du travail et à promouvoir la santé et la sécurité à l'usine.

12.02 La Compagnie prépare un programme de prévention qu'elle soumet au comité de santé et de sécurité pour étude et approbation. Advenant un désaccord au sein du comité sur l'ensemble ou certaines parties du programme de prévention préparé par la Compagnie, la partie dissidente soumet ses recommandations à la Commission de santé et de sécurité du travail qui approuve le programme en dernier ressort. Par la suite, la Compagnie met en application le programme de prévention approuvé par la Commission de santé et de sécurité du travail.

12.03 Un Employé qui subit une blessure alors qu'il est au travail et qui est incapable de compléter l'équipe pour laquelle il était cédulé à cause de cette blessure, sera payé comme s'il avait complété cette équipe, pourvu qu'il n'ait pas droit à une compensation de la Commission de santé et de sécurité du travail pour le temps qu'il n'a pas travaillé.

La Compagnie avancera à tout Employé ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission de santé et de sécurité du travail et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où l'Employé aura été totalement incapable de travailler.

La Compagnie avancera à la demande d'un Employé absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident du travail, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission de santé et de sécurité du travail et ce, pour un maximum de dix (10) semaines.

Ces avances seront considérées comme une dette de l'Employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis la Compagnie, en tout temps. Ledit Employé devra rembourser la Compagnie en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission de santé et de sécurité du travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission de santé et de sécurité du travail refusait de payer l'Employé, les avances faites par la Compagnie deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de réouverture du dossier, d'appel ou autre.

L'Employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis la Compagnie dans un document signé par lui et contresigné par un témoin officier du Syndicat.

12.04 a) La Compagnie reconnaît un comité de santé et de sécurité au sein duquel cinq (5) Employés seront désignés par le Syndicat.

Le Comité de santé et de sécurité établit ses propres règles de fonctionnement, lesquelles constituent un document séparé et distinct qui ne peut être assimilé à cette Convention.

Les Employés désignés par le Syndicat au comité de santé et de sécurité seront payés à leur taux régulier de temps simple pour le temps passé aux assemblées dudit comité.

b) L'Inspecteur de la Commission de santé et de sécurité du travail sera accompagné, lors d'inspections de l'usine, du représentant de la Compagnie et d'un Employé désigné par le Syndicat au comité de santé et de sécurité. En l'absence d'un tel délégué, un autre officier du Syndicat sera invité à le remplacer. L'Employé qui accompagnera l'Inspecteur de la Commission de santé et de sécurité du travail sera remboursé à son taux régulier de temps simple pour le temps passé à de telles inspections.

12.05 a) Lorsqu'un danger imminent pour la santé ou la sécurité des Employés sera signalé à la Compagnie, un représentant de la Compagnie fera l'inspection de la condition signalée avec un représentant du Syndicat dans les plus brefs délais. Quand, du jugement du représentant de la Compagnie et du représentant du Syndicat, la condition signalée représente un danger imminent, cette condition sera corrigée en priorité.

b) Durant la période de temps requise pour la vérification et la correction de la condition dangereuse, le travail sera réorganisé en assignant les Employés à d'autres travaux. Lorsque la condition dangereuse aura été corrigée, les Employés retourneront à leur travail régulier.

c) Une (1) fois par mois, le délégué syndical désigné au comité de santé et de sécurité pour un département accompagnera le représentant de la Compagnie lors d'une inspection de sécurité de ce département.

12.06 Le Syndicat déléguera deux (2) membres possédant la formation technique et les aptitudes scientifiques requises pour représenter le Syndicat à titre d'hygiéniste syndical et d'hygiéniste syndical substitut.

Il est entendu qu'un (1) seul hygiéniste syndical sera en fonction à la fois.

Les hygiénistes syndicaux seront formés par la Compagnie sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple).

Les appareils de mesure de la Compagnie seront mis à la disposition de l'hygiéniste syndical aux fins des dispositions de cette Section.

L'hygiéniste syndical participe à des relevés et études sur l'empoussiérage, le bruit et autres aspects relatifs à la qualité du milieu de travail tel que requis par la Loi, les règlements, la Compagnie et le comité de santé et de sécurité. Les rapports émanant de ces études et relevés sont remis aux membres du comité de santé et de sécurité.

Le Syndicat peut demander des études et relevés spéciaux sur l'empoussiérage, le bruit et autres aspects relatifs à la qualité du milieu de travail. La Compagnie acquiesce à ces demandes dans la mesure du possible. L'hygiéniste syndical et les hygiénistes de la Compagnie participent à ces études et relevés. Les rapports émanant de ces études et relevés sont destinés à la Compagnie et au Syndicat.

L'hygiéniste syndical est en fonction à raison de deux (2) jours par semaine sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple) en autant qu'il exerce les fonctions décrites ci-dessus sur la propriété de la Compagnie ou qu'il est en devoir commandé à l'extérieur sur un projet de la Compagnie. Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique qu'à un (1) hygiéniste syndical à la fois. L'hygiéniste syndical prend l'horaire ainsi que la cédule des hygiénistes de la Compagnie.

12.07 La Compagnie continuera sa pratique pour ce qui est de fournir l'équipement de sécurité et les vêtements protecteurs que les Employés devront utiliser, le tout conformément au choix du comité de santé et de sécurité.

a) La Compagnie accordera à chaque Employé un crédit équivalent à cent pourcent (100%) du coût d'une (1) paire de chaussures de sécurité à chaque année, en autant que ces chaussures seront achetées d'un fournisseur désigné par la Compagnie et qu'elles seront conformes au choix du comité de santé et de sécurité.

Le terme "chaussures" comprend les souliers et les bottines approuvés par le comité de santé et de sécurité à partir d'un assortiment pré-déterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés qu'une nouvelle paire de chaussures soit nécessaire dû à la nature de leur travail, avant la fin de l'année, celui-ci aura droit à cent pourcent (100%) du prix de la nouvelle paire de chaussures, sur présentation de la paire usée.

b) Les Employés dont le travail requiert l'usage de gants de travail pour fins sécuritaires, auront droit à deux (2) paires de gants de travail par année.

S'il s'avérait qu'une nouvelle paire de gants soit nécessaire pour certains Employés dû à la nature de leur travail, avant la fin de l'année, celui-ci aura droit à une nouvelle paire de gants, sur présentation de la paire usée.

c) La Compagnie continuera de remplacer, à ses frais, les lunettes de sécurité à un (1), deux (2) ou trois (3) foyers qui sont abimées, brisées ou perdues à l'occasion du travail moins d'un (1) an après leur achat. Les verres neutres, qui sont fournis gratuitement, seront remplacés de la même manière. La monture sera au choix de l'Employé, à partir d'un assortiment pré-déterminé. Les verres teintés seront fournis sur prescription par un optométriste diplômé.

12.08 La Compagnie remboursera les pertes suivantes subies lors d'un fait accidentel du travail en autant que les pertes surviennent le jour de l'accident seulement: transport de l'accidenté à l'hôpital, outillage perdu ou devenu inutilisable, vêtement et prothèses portés au moment de l'accident, effets personnels usuels, à l'exception du porte-monnaie et de son contenu, jusqu'à un maximum de cent dollars ($100.00), en autant que les preuves d'achats puissent être produites par l'Employé. Nonobstant ce qui précède, tout montant qui devient remboursable en vertu d'une loi ou d'un règlement gouvernemental ne sera pas remboursable par la Compagnie.

12.09 a) La Compagnie se réserve le droit de faire examiner, à ses frais, et sans perte de salaire, un Employé victime d'une maladie ou d'un accident professionnel.

b) L'Employé qui ne peut réintégrer son travail régulier sur recommandation médicale suite à une absence causée par une maladie ou un accident professionnel, pourra se prévaloir des dispositions de l'Article 6, Section 6.03 b) ou de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

12.10 Les parties considèreront en priorité les moyens susceptibles de protéger l'Employé qui occupera un poste de travail isolé, compte tenu des circonstances entourant ces cas.

ARTICLE 13

REGLEMENTS ET DISCIPLINE

13.01 a) La Compagnie se réserve le droit de discipliner les Employés. Une (1) copie de chaque avertissement officiel écrit et de chaque avis de suspension ou de congédiement sera remise à l'Employé et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction et indiquera les raisons de la mesure prise.

b) Un Employé peut demander la présence de son représentant syndical lors de la présentation d'une sanction disciplinaire et la Compagnie se rendra à sa demande.

13.02 L'Employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas conformément à la procédure des griefs prévue à l'Article 18 de cette Convention.

13.03 Un Employé qui aura été injustement congédié ou suspendu, sera réintégré sans perte de salaire, tout comme s'il avait travaillé, compte tenu de toute compensation monétaire obtenue autrement.

13.04 Les Employés sont sujets à la suspension ou au congédiement pour cause. Le Syndicat sera immédiatement avisé dans tous les cas de suspension ou de congédiement. Dans les sept (7) jours de la suspension ou du congédiement pour cause, les samedis, dimanches et jours de fête exceptés, un appel peut être logé conformément à l'Article 18 de cette Convention. Le défaut de loger un appel dans ce délai constituera l'acceptation de la suspension ou du congédiement par toutes les parties.

13.05 La fiche disciplinaire d'un Employé se prescrit par douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui par la suite.

ARTICLE 14

TRAVAIL DE PRODUCTION LE DIMANCHE ET LES JOURS DE FETE

14.01 La Compagnie s'engage à suspendre le travail de production le dimanche de 0:00 heure à minuit.

14.02 Tout travail effectué le dimanche et les jours de fête sera payé à raison de deux (2) fois le taux régulier de temps simple.

14.03 En cas de nécessité, et particulièrement en ce qui a trait aux travaux de réparation et à assurer la continuité de la cédule de travail, l'application de la Section 14.01 ci-dessus peut être suspendue, le tout conformément à la Section 11 de la Loi sur l'Observance du Jour du Seigneur.

ARTICLE 15

PERIODE DE PAIE

15.01 D'une manière générale, les salaires seront payés par chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine à l'exception de la circonstance suivante:

Si un jour férié coïncide avec le jour normal de paie, cette dernière sera distribuée le mercredi, jour précédent.

ARTICLE 16

TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage au Syndicat pour afficher des avis destinés à ses membres et directement reliés aux activités du Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale, Inc. aux endroits suivants: les salles de pointage et les salles à manger. Les avis du Syndicat seront signés par le Président ou le Secrétaire du Syndicat.

16.02 La Compagnie s'engage à installer, dans les salles à manger, des babillards à l'intention de ses Employés qui voudront annoncer de l'information commerciale. Ces avis devront être approuvés par le Superviseur du Personnel avant l'affichage.

ARTICLE 17

AUCUNE GREVE OU CONTRE-GREVE

17.01 Il est entendu que, pendant la durée de la présente Convention, le Syndicat ne devra provoquer, ordonner, encourager, approuver ni participer à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail, piquetage ou autre intervention volontaire qui nuirait à la production, au transport ou à la distribution, et que la Compagnie ne fera aucune contre-grève.

Si un Employé ou groupe d'Employés enfreint quelque disposition du présent Article, la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires contre chaque Employé coupable dans la mesure où elle jugera à propos prenant en considération son degré de participation ou de culpabilité. Ces mesures disciplinaires peuvent inclure la perte d'ancienneté, une suspension du travail, une rétrogradation ou le congédiement, et sont sujettes à appel conformément à l'Article 18 de cette Convention.

ARTICLE 18

PROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

18.01 Le Syndicat nommera un comité de griefs composé d'un maximum de cinq (5) membres du Syndicat. La Compagnie remboursera les membres de ce comité et les Employés pour le temps passé à des assemblées de griefs avec la Compagnie durant leurs heures de travail cédulées seulement à l'occasion de griefs initiés par le Syndicat ou les Employés et en tout temps à l'occasion de griefs initiés par la Compagnie.

18.02 Tous les griefs définis comme étant des mésententes, entre la Compagnie et ses Employés, relatives à l'interprétation ou à l'application des dispositions spécifiques de cette Convention ainsi qu'aux conditions de travail s'y rapportant, seront soumis et réglés conformément à la procédure énoncée ci-après, pourvu cependant qu'aucun grief ne soit discuté ou réglé pendant qu'un arrêt de travail ou un ralentissement entrave l'efficacité des opérations de l'entreprise.

18.03 La procédure de griefs aux fins de laquelle l'expression "jour de travail" exclut les samedis, les dimanches, les jours de fête, les vacances du plaignant et les fermetures temporaires est la suivante:

Etape 1

a) L'Employé ou les Employés lésés présenteront le grief au Contremaître concerné, avec ou sans la présence d'un représentant du Syndicat, dans les sept (7) jours de travail qui suivent son occurence ou sa connaissance, ou dans les sept (7) jours de travail qui suivent son retour de vacances ou son retour de congé autorisé ou d'une mise à pied qui a duré quatre (4) semaines ou moins.

b) Le Contremaître rendra sa réponse dans les deux (2) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 1.

c) Le grief devra être écrit, signé par l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat et soumis à l'Etape 2 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Contremaître, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Contremaître.

Etape 2

a) Le grief écrit sera présenté au Surintendant du Contremaître qui a reçu le grief, lequel rencontrera à son tour l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat. Chaque partie aura le droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Surintendant rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 2.

c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 3 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Surintendant, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Surintendant.

Etape 3

a) Le grief écrit sera présenté au Directeur du Personnel, lequel rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Directeur du Personnel rendra sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 3.

c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 4 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Directeur du Personnel, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Directeur du Personnel.

Etape 4

a) Le grief écrit sera présenté au Vice-Président aux Opérations. Le Vice-Président aux Opérations ou son délégué rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Vice-Président aux Opérations ou son délégué rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 4.

c) Le défaut de la part du Syndicat d'aviser la Compagnie par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la réponse du Vice-Président aux Opérations ou de son délégué constituera automatiquement un règlement selon la réponse du Vice-Président aux Opérations ou de son délégué.

18.04 S'il survient une mésentente entre la Compagnie et le Syndicat découlant de l'interprétation ou de la prétendue transgression de l'un quelconque des articles de cette Convention, les parties devront essayer de régler cette mésentente en utilisant la procédure des griefs et d'arbitrage. Le grief sera d'abord présenté à l'Etape 4 de la procédure des griefs et si non réglé, le grief sera soumis à l'arbitrage conformément à la Section 18.06 ci-dessous.

18.05 A défaut d'une solution satisfaisante à l'Etape 4 de la procédure des griefs, la partie soumettant le grief peut le référer à l'arbitrage pourvu qu'elle avise l'autre partie dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réponse à l'Etape 4. Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage sans avoir passé par les étapes requises de la procédure des griefs. Seulement un (1) grief à la fois sera soumis à l'arbitrage conformément à la Section 18.06, à moins d'une entente contraire.

18.06 Le grief sera soumis à un Arbitre choisi par rotation de la liste ci-dessous:

Paul Imbeau
Gilles Ferland
Laurent Cossette
Germain Jutras
André Rousseau
François Fortier
René Lippé
André Sylvestre

Tout Arbitre dont le nom apparaît sur cette liste qui, ayant été requis d'agir à son tour, refusera ou sera dans l'impossibilité d'agir, ne sera pas requis d'agir de nouveau comme Arbitre jusqu'à ce que son nom revienne de nouveau par rotation normale. Un Arbitre sera considéré dans l'impossibilité d'agir lorsqu'il devra s'écouler plus de quatre-vingt-dix (90) jours entre la date à laquelle on lui aura demandé d'agir et la date qu'il fixera pour l'audition. Dans l'éventualité où les Arbitres sus-mentionnés étaient dans l'impossibilité d'agir dans ledit délai de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties pourront, après entente à cet effet, convenir d'un autre Arbitre qui pourrait se rendre disponible.

Il est convenu que l'Arbitre ne sera pas autorisé, sans le consentement des deux parties, à rendre une décision contraire aux dispositions de cette Convention, ni altérer, modifier, changer ou amender aucune partie de cette Convention.

L'Arbitre rendra sa décision ou sentence par écrit stipulant les motifs sur lesquels cette décision ou sentence est basée. La sentence arbitrale sera finale et liera les deux parties et devra être mise en vigueur dans les quinze (15) jours qui suivront la publication de la sentence, à moins qu'une date spécifique de mise en vigueur ne soit mentionnée dans la décision ou sentence.

Chacune des parties peut se prévaloir des services d'un sténographe professionnel durant les auditions à ses propres frais.

Les frais et les dépenses de l'Arbitre seront partagés conjointement à parts égales par les parties.

18.07 Tout grief concernant le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé, tant pour des raisons disciplinaires qu'administratives, sera d'abord soumis par écrit à l'Etape 3 de la procédure de griefs. La Compagnie ou l'Arbitre pourra décider, de modifier ou d'annuler le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé et de résoudre les questions de réintégration et de paie pour le temps perdu.

18.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas son annulation. La rédaction d'un grief devra énoncer les faits.

18.09 Pendant la durée de cette Convention, toute mésentente, autre qu'un grief au sens de l'Article 1 du Code du Travail, ne peut être réglée que de la façon prévue dans la Convention et dans la mesure où elle y pourvoit.

ARTICLE 19

DUREE - DIVISIBILITE

19.01 La présente Convention, après avoir été déposée conformément au Code du Travail du Québec, sera en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du 1er mars 1983 jusqu'au 28 février 1985.

19.02 Aucune disposition de cette Convention ne doit être considérée comme autorisant l'une ou l'autre des parties à poser un acte qui serait illégal ou contraire aux législations régissant les relations ouvrières.

19.03 Advenant que l'un ou l'autre des articles de cette Convention soit jugé illégal, la décision n'invalidera pas les autres articles de la Convention.

19.04 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Convention à Robertsonville, Province de Québec, ce dixième jour de mai 1983.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.

par: Léo Sylvain

par: Guy Sandy

par: Marcel Gté

par: Richard Delisle

par: Gustave Mc Carney

par: Louis Bellemare C.S.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE DIVISION NATIONAL

par: Yannick Bélec

par: Gaston Verreault

par: Michel Lauze

par: Rémi Laroche.

par: M. Sullivan.

CEDULE "A"

TAUX DES SALAIRES

PUITS, CONCASSEUR, SECHOIR	ler mars 1983	ler mars 1984
Opérateur de Pelle	$14.82	$14.97
Opérateur de Chargeuse Frontale	$14.65	$14.80
Opérateur de Boule d'Abattage	$14.45	$14.59
Opérateur aux Séchoirs	$13.95	$14.09
Opérateur de Camion Sableur	$13.95	$14.09
Foreur Primaire	$13.95	$14.09
Opérateur de Bulldozer	$13.81	$13.95
Homme de Service	$13.81	$13.95
Opérateur de Camion de Roulage	$13.81	$13.95
Opérateur de Niveleuse	$13.81	$13.95
Opérateur de Bulldozer de Service	$13.81	$13.95
Opérateur de Concasseur	$13.63	$13.77
Aide-Opérateur au Concasseur et aux Séchoirs	$13.08	$13.21
Journalier	$12.24	$12.36

MOULIN	ler mars 1983	ler mars 1984
Contrôleur de la Fibre	$15.74	$15.90
Opérateur au Moulin	$13.95	$14.09
Préposé à la Classification des Fibres	$13.81	$13.95
Opérateur de Chariot Elévateur Chargeur	$13.59	$13.73
Essayeur au Laboratoire	$13.44	$13.57
Préposé à la Halde	$13.44	$13.57
Préposé au Moulin à Carottes	$13.44	$13.57
Opérateur de Chariot Elévateur	$13.44	$13.57
Essayeur Q.S	$13.28	$13.41
Préposé aux Tamis	$13.28	$13.41
Préposé à l'Entrepôt	$12.93	$13.06
Opérateur à l'Empileuse Automatique	$12.93	$13.06
Ensacheur	$12.78	$12.91
Préposé au Nettoyage	$12.78	$12.91
Préposé au Moulin	$12.24	$12.36
Concierge	$12.24	$12.36
Journalier	$12.24	$12.36

ENTRETIEN		ler mars 1983	ler mars 1984
Mécanicien d'Equipement Lourd et Mobile.....	A-1	$15.56	$15.72
	A	$14.82	$14.97
	B	$14.08	$14.22
	C	$13.34	$13.47
	Apprenti	$12.89	$13.02
Mécanicien à l'Entretien.....	A-1	$15.56	$15.72
	A	$14.82	$14.97
	B	$14.08	$14.22
	C	$13.34	$13.47
	Apprenti	$12.89	$13.02
Machiniste.....	A-1	$15.75	$15.91
	A	$15.00	$15.15
	B	$14.25	$14.39
	C	$13.50	$13.64
	Apprenti	$13.05	$13.18
Ferblantier.....	A-1	$15.38	$15.54
	A	$14.65	$14.80
	B	$13.92	$14.06
	C	$13.19	$13.32
	Apprenti	$12.75	$12.88
Soudeur.....	A-1	$15.38	$15.54
	A	$14.65	$14.80
	B	$13.92	$14.06
	C	$13.19	$13.32
	Apprenti	$12.75	$12.88
Technicien en Electronique.....	A-1	$16.12	$16.28
	A	$15.35	$15.50
	B	$14.58	$14.73
	C	$13.82	$13.95
	Apprenti	$13.35	$13.49

ENTRETIEN (Suite)		ler mars 1983	ler mars 1984
Electricien.....	A-1	$15.75	$15.91
	A	$15.00	$15.15
	B	$14.25	$14.39
	C	$13.50	$13.64
	Apprenti	$13.05	$13.18
Préposé au Graissage de l'Equipement Lourd et Mobile.....		$13.63	$13.77
Homme de Service (Entretien).....		$13.28	$13.41
Graisseur à l'Entretien.....		$13.53	$13.67
Opérateur de Camion de Service Léger.....		$13.15	$13.28

CEDULE "B"

LE GROUPE DES METIERS

1. Le Groupe des Métiers comprendra les métiers suivants, mais sans toutefois en restreindre le nombre:

   - Technicien en Electronique
   - Electricien
   - Mécanicien d'Entretien
   - Machiniste
   - Mécanicien d'Equipement Lourd et Mobile
   - Ferblantier
   - Soudeur

2. Il y aura jusqu'à cinq (5) classes pour les taux de salaire dans chaque métier:

   Apprenti

   Etre âgé de trente-cinq (35) ans ou moins, posséder suffisamment de scolarité pertinente et/ou d'expérience pertinente pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers plus expérimentés, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

   Classe C

   Etre qualifié pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers Classe "A" et/ou Classe "B" ou autres, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

   Classe B

   Etre qualifié pour accomplir le travail de son métier, mais n'a pas nécessairement l'habileté et la vaste expérience pratique d'un homme de métier de la Classe "A"; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

   Classe A

   Etre entièrement qualifié pour accomplir tout travail relatif à son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

   Classe A-1

   Posséder les connaissances et l'habileté d'un expert dans son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

3. A) Pour être admis à la Classe "Apprenti", un homme de métier doit être âgé de trente-cinq (35) ans ou moins et posséder les qualifications suivantes:

i) détenir un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné et réussir les examens requis,

ou

ii) fournir l'équivalence d'un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné, tel qu'établi et adéquatement documenté par une école polyvalente décernant un tel certificat et réussir les examens requis,

ou

iii) posséder trois (3) années d'expérience récente à plein temps dans le métier concerné ayant été complétées dans les vingt-quatre (24) mois qui précèdent l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes C, B, A et A-1 après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

B) Pour devenir Classe "C" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la Classe "Apprenti" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "C" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "Apprenti", plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes B, A et A-1 de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

C) Pour devenir Classe "B" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "C" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "B", un homme de métier devra posséder les qualifications suivantes:

i) détenir un diplôme d'Etudes Collégiales (D.E.C.) dans la technique appropriée et réussir les examens requis,

ou

ii) posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti", plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera à la Classe "A" de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

D) Pour devenir Classe "A" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la Classe "B" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "A" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "B", ou à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti", plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

E) Pour devenir Classe "A-1" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "A" de ce métier.

4. Les vacances dans le Groupe des Métiers seront affichées à une classe déterminée par la Compagnie et le choix des candidats sera fait conformément à l'Article 6 de cette Convention.

5. Les examens pour le Groupe des Métiers seront administrés conformément à l'Article 6, Section 6.05 de cette Convention.

6. Advenant qu'un Employé du Groupe des Métiers soumette un grief à la suite d'un échec aux examens, le Syndicat sera informé des résultats des examens, pourvu que l'Employé concerné ait autorisé la Compagnie à le faire.

Un tel grief sera initialement présenté au 3ième degré de la procédure des griefs, mais un tel grief ne sera pas arbitrable.

7. Un Employé du Groupe des Métiers qui est absent pour cause de maladie, accident, période de vacances ou permission d'absence, ne crée pas nécessairement une vacance dans son département ou son métier.

Les Employés qui remplacent dans le Groupe des Métiers seront payés le taux de la classe pour laquelle ils sont qualifiés.

8. Pour réussir les examens requis à la Section 3 ci-dessus, l'Employé doit obtenir un résultat de soixante-cinq pourcent (65%).

CEDULE "C"

POSTES VACANTS

L'ancienneté, les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche serviront de critères dans le choix d'un Employé pour combler une vacance permanente ou temporaire dans les tâches suivantes:

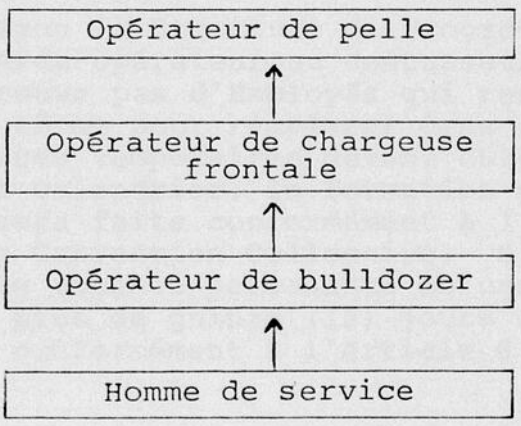
- Graisseur à l'entretien
- Homme de service (Entretien)
- Opérateur de camion de service léger
- Ensacheur
- Préposé au moulin
- Préposé au nettoyage
- Concierge

CEDULE "D"

STRUCTURES DE PROGRESSION - PUITS

1. a) Pour être admis dans la Structure de Progression No. 1 telle que décrite ci-dessous, un Employé doit remplir les exigences de la tâche d'Opérateur de camion de roulage conformément à l'Article 6, Section 6.04 ou 6.11 b) de la Convention Collective.

Structure de Progression No. 1

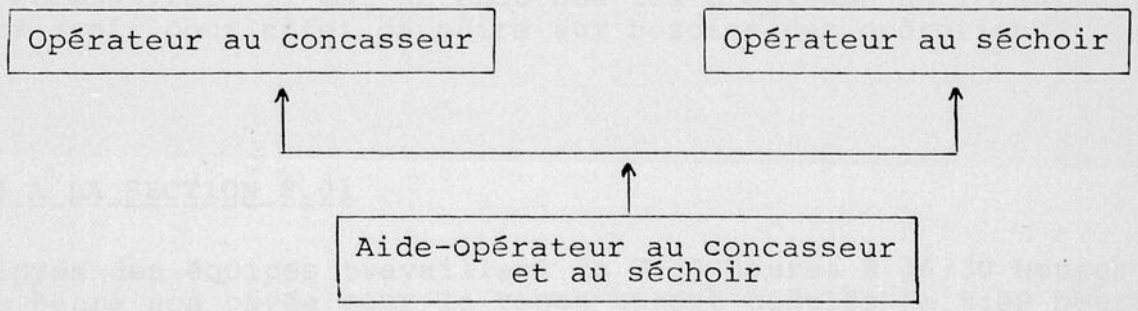


b) L'admission dans la Structure de Progression No. 1 se fait au niveau d'Homme de service. S'il ne se trouve pas d'Employés qui remplissent les exigences de la tâche d'Homme de service pour remplacer dans cette tâche à l'occasion de vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, la formation pour remplacer dans cette tâche sera faite conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de la Convention Collective. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

c) Par la suite, l'Homme de service d'une équipe et ceux qui auront été formés pour le remplacer sur cette équipe pour des vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, seront formés au besoin pour remplacer dans les tâches d'Opérateur de bulldozer, d'Opérateur de chargeuse frontale et d'Opérateur de pelle selon la progression prévue à la Structure No. 1 en commençant par l'Homme de service, suivi par ceux qui ont été formés pour le remplacer en tenant compte du rang d'ancienneté de ces derniers. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier dans la tâche d'Opérateur de bulldozer ou d'Opérateur de chargeuse frontale ou d'Opérateur de pelle, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

2. a) Pour être admis dans la Structure de Progression No. 2 telle que décrite ci-dessous, un Employé doit remplir les exigences de la tâche d'Opérateur de camion de roulage conformément à l'Article 6, Section 6.04 ou 6.11 b) de la Convention Collective.

Structure de Progression No. 2



b) L'admission dans la Structure de Progression No. 2 se fait au niveau d'Aide-opérateur au concasseur et au séchoir. S'il ne se trouve pas d'Employés qui remplissent les exigences de cette tâche pour remplacer dans cette tâche à l'occasion de vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, la formation pour remplacer dans cette tâche sera faite conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de la Convention Collective. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

3. Un Employé ne pourra se prévaloir des privilèges de progression dans plus d'une Structure de Progression à la fois. Il s'orientera soit dans la Structure de Progression No. 1 ou dans la Structure de Progression No. 2.

LETTRE D'ENTENTE

PRATIQUES MAINTENUES

- Les Employés peuvent utiliser des appareils de radio personnels après avoir obtenu la permission de la Compagnie. Toutes les connexions de ces appareils devront être vérifiées et approuvées par un technicien désigné par la Compagnie.

- Il est convenu qu'advenant l'achat par la Compagnie d'un nouveau camion lourd, la préférence pour l'opération de ce camion sera donnée à l'Employé ayant le plus d'ancienneté et suffisamment d'expérience parmi les Employés classifiés Opérateur de camion lourd.

- La Compagnie maintiendra sa pratique en ce qui concerne le transport du minerai au concasseur.

- Lors de l'acquisition de nouvelles machineries ou de nouvel équipement, des Employés habituellement assignés à son entretien bénéficieront du programme de formation qui pourrait être dispensé lorsque nécessaire. Il est entendu que tel programme de formation ne pourra avoir pour effet de nuire aux besoins des opérations.

EXCEPTIONS A LA SECTION 8.01

- Les Employés des équipes travaillant de 7:30 heures à 16:30 heures avec une heure non payée pour le repas seront cédulés de 8:00 heures à 16:00 heures avec une demi-heure payée pour le repas entre le ler juin et la Fête du Travail.

TRANSPORT INTER-DIVISION

- Les dépenses de transport durant les heures de travail pour les déplacements autorisés entre la Division National et la Division Black Lake seront remboursées au taux établi et révisé de temps à autre par la Compagnie.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Une permission d'absence sans paie, pouvant aller jusqu'à six (6) mois, pourra être accordée à un Employé aux fins de parfaire, à plein temps, son éducation dans un domaine relié à son avancement au sein de la Compagnie et dispensé par une institution publique reconnue par le Ministère de l'Education.

- Pour bénéficier d'une telle permission d'absence, l'Employé devra posséder un minimum de deux (2) années de service continu avec la Compagnie.

FORMATION PROFESSIONNELLE (Suite)

- Un (1) seul Employé par département pourra bénéficier d'une telle permission d'absence au cours de toute période de six (6) mois. L'ancienneté sera considérée dans l'octroi de telle permission d'absence. Cependant, si le cours d'étude dure plus de six (6) mois, le renouvellement de la permission d'absence sera considéré avant qu'une permission d'absence ne soit accordée à un autre Employé du même département.

- L'Employé devra faire sa demande par écrit pour une telle permission d'absence au moins deux (2) mois avant son commencement. Il devra fournir à la Compagnie, dans les plus brefs délais, une lettre de l'institution où il ira parfaire ses études, indiquant son acceptation, le programme d'étude prévu pour lui ainsi que sa durée, après quoi la Compagnie pourra lui confirmer sa permission d'absence par écrit.

REDUCTION DANS LE GROUPE DES METIERS

- Dans les cas de réduction de personnel dans le Groupe des Métiers, les Employés conservent le droit de retourner dans leur classification pour une période de quarante-huit (48) mois à compter de la date de la réduction.

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LES METIERS D'USINE

- Les Employés suivants sont reconnus comme possédant les exigences de la tâche dans les métiers d'usine énumérés ci-dessous:

Nom	Classification
BOURASSA, Raymond	Opérateur de pelle
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de chargeuse frontale
FAUCHER, Guy	Opérateur de chargeuse frontale
GAGNE, Roger	Opérateur de chargeuse frontale
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de chargeuse frontale
LESSARD, Octave	Opérateur de chargeuse frontale
SYLVAIN, Léo	Opérateur de chargeuse frontale
VACHON, Jean-Guy	Opérateur de chargeuse frontale
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de bulldozer
BROUARD, Donat	Opérateur de bulldozer
FAUCHER, Guy	Opérateur de bulldozer
LESSARD, Octave	Opérateur de bulldozer
SYLVAIN, Léo	Opérateur de bulldozer
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de niveleuse
GAGNE, Roger	Opérateur de niveleuse
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de niveleuse
VACHON, Jean-Marc	Opérateur de niveleuse
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de camion de roulage
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de camion de roulage

Il est entendu qu'aucun autre Employé ne pourra prétendre rencontrer les exigences de la tâche à moins de l'avoir occupée par affichage ou d'avoir complété l'entraînement officiel de la Compagnie.

MACHINERIE LOURDE EN PANNE

- L'opérateur d'une pièce de machinerie lourde qui tombe en panne en cours d'équipe ne déplacera pas l'opérateur d'une autre pièce. Il sera assigné à un autre travail à la discrétion de la Compagnie.

CERTIFICATS MEDICAUX

- La Compagnie paiera pour les certificats médicaux qu'elle pourra demander à l'occasion. Il est entendu que les déclarations des médecins traitants exigées par la Compagnie Equitable Life, le Régime d'Indemnités de Santé Asarco et le Régime Dentaire Asarco ne constituent pas les certificats médicaux demandés occasionellement par la Compagnie.

SALOPETTES

- La Compagnie fournira et entretiendra les salopettes pour:

  1. les Employés du département de l'Entretien;
  2. les hommes de service au puits;
  3. les opérateurs au moulin;
  4. les foreurs primaires;
  5. les opérateurs de concasseur;
  6. les opérateurs de séchoirs;
  7. les préposés aux tamis;
  8. l'opérateur de boule d'abattage;
  9. les préposés à la halde;
  10. les préposés au nettoyage;
  11. les préposés à l'entrepôt.

  De plus, la Compagnie tiendra en disponibilité un certain nombre de salopettes et d'habits de pluie à l'intention des départements pour des situations particulières et de remplacements.

EMPLOYE ATTEINT D'AMIANTOSE

- Tout Employé atteint d'amiantose pourra, à sa demande, bénéficier des avantages du Régime d'assurance-vie et, limité à lui seulement, du Régime d'indemnités de santé à l'exclusion des avantages du Régime d'indemnités hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident non-professionnel et de l'assurance dentaire.

  Pour jouir desdits avantages, cet Employé devra signifier son intention à cet effet avant de quitter l'emploi de la Compagnie et devra assumer la prime de la police d'assurance-vie dont le montant de couverture n'excédera pas celui en vigueur au moment de la cessation d'emploi de l'Employé.

  Cet Employé continuera par la suite de bénéficier desdits avantages jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans à moins qu'il ne se trouve un nouvel emploi dans lequel cas, les avantages que lui procurent les présentes prendront immédiatement fin.

DOSSIER PERSONNEL

- Un Employé peut consulter, sur rendez-vous, le département du personnel relativement à son dossier d'emploi, son dossier d'indemnités de santé, son dossier d'accident du travail, sa fiche disciplinaire (pour les douze (12) mois qui précèdent sa demande) et son dossier académique.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Lettre d'Entente à Robertsonville, Province de Québec, ce dixième jour de mai 1983.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.

par: Léo Sylvain

par: Guy Landry

par: Marcel Côté

par: Richard Debats

par: Gustave Mayrand

par: Jean Bellemare C. S.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

par: Yannick Baldwin

par: Gaston Verreault

par: Michel Lirette

par: Bruno Larochelle

par: [illegible]

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 07 3 2 1

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 04389-3

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 83 05 10	Réception: 83 05 11	Durée	Du: 83 03 01	Au: 85 02 28	Nombre de salariés régis par la convention collective	280

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, avenue Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	☒ Déposant Lac d'Amiante du Québec, Ltée Black Lake, Qc G0N 1A0 Att: Y. Bolduc Vice-Président aux ressources humaines.

Unité de négociation

Tous les salariés à l'exception des contremaîtres généraux, des employés de bureau et ceux exclus par la loi.

Région	Activité	Affiliation
3-05	0710(4)	CSN(1)

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: Henriette Garneau — HENRIETTE GARNEAU

Date: 83 07 28

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

003 (011)

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

INTERVENU à Robertsonville, ce dixième jour de mai 1983.

ENTRE: LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL
ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.
ci-après appelé:

LE SYNDICAT

'83 MAI 11 10:51
PAR MESSAGER

ATTENDU QUE des négociations ont eu lieu entre les parties relativement au renouvellement de la Convention Collective de Travail expirée le 28 février 1983;

ATTENDU QUE le Syndicat a ratifié le projet de règlement soumis par la Compagnie lors d'une réunion générale de ses membres tenue le 8 mai 1983;

ATTENDU QUE les parties conviennent de ce qui suit:

1. La nouvelle Convention Collective de travail entre en vigueur le 1er mars 1983.

2. La Convention Collective sera officiellement signée par les parties lorsqu'elles auront complété la refonte des anciennes et des nouvelles clauses.

3. Les clauses normatives, les lettres d'entente, les clauses à incidence monétaire, les clauses salariales, les taux de salaire et les clauses concernant les bénéfices marginaux sont telles que ci-après stipulées.

Les parties aux présentes, soit LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE, DIVISION NATIONAL et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC., reconnaissant que les clauses ci-dessous et apparaissant à la Convention Collective de travail, expirée le 28 février 1983, demeureront inchangées pour la durée de la présente Convention Collective.

Article 1	1.01
	1.02
	1.03
	1.06
Article 2	2.01
Article 3	3.01
	3.02
	3.03
	3.04
	3.05
	3.06
Article 4	4.09
Article 5	5.01
	5.02
	5.03
	5.04
	5.05
	5.05 a)
	5.05 b)
	5.05 d)
	5.06
	5.06 a)
	5.06 b)
Article 6	6.03 b)
	6.06
	6.09
	6.10
	6.11 a)
	6.13
Article 7	7.01
	7.02
	7.03
	7.05
Article 8	8.01 a)
	8.02
	8.03 a)
	8.06
	8.07
	8.09
	8.10 a)
	8.10 b)
	8.11 a)
	8.11 b)
	8.11 c)
	8.12 a)
	8.13 b)
	8.14
	8.17
	8.17 a)
	8.17 b)
	8.17 c)
Article 9	9.02 a)
	9.03 a)
	9.03 b)
	9.03 c)
Article 10	10.01
	10.01 a)
	10.01 b)
	10.01 c)
	10.01 d)
	10.01 e)
	10.02
	10.03
	10.04
	10.05
	10.05 a)
	10.05 b)
	10.05 c)
	10.05 d)
	10.05 e)
	10.06
	10.07
	10.08
	10.09
	10.09 a)
	10.09 b)
	10.09 c)
	10.09 d)
	10.09 e)
	10.09 f)
	10.09 g)
	10.09 h)
	10.09 l)
Article 11	11.01
	11.02 d)
	11.03
	11.04 a)
	11.04 b)
	11.05 a)
	11.05 b)
	11.05 c)
	11.07
	11.09
Article 13	13.01 a)
	13.01 b)
	13.02
	13.03
	13.04
	13.05
Article 14	14.01
	14.02
Article 15	15.01
Article 17	17.01

Article 18	18.02
	18.04
	18.05
	18.07
	18.08
	18.09
Article 19	19.02
	19.03

Lettres d'Entente

Formation Professionnelle

Dossier Personnel

Les parties aux présentes, soit LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE, DIVISION NATIONAL et LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC., reconnaissant que les clauses ci-attachées ont été changées, ajoutées ou enlevées et demeureront en vigueur pour la durée de la présente Convention Collective.

Préambule

Article 1 - RECONNAISSANCE

1.04
1.05

Article 4 - SALAIRES ET PRIMES D'EQUIPE

4.01
4.02
4.02 a)
4.02 b)
4.02 c)
4.02 d)
4.02 e)
4.03
4.04 a)
4.04 b)
4.05
4.06
4.07
4.08 a)
4.08 b)
4.08 c)
4.08 d)
4.08 e)

Article 5 - ANCIENNETE

5.05 c)
5.05 e)
5.06 c)

Article 6 - TACHES VACANTES

6.01
6.02
6.03 a)
6.03 c)
6.04
6.05
6.07
6.08
6.11 b)
6.11 c)
6.12
6.14

Article 7 - MISE A PIED ET RAPPEL

7.04 a)
7.04 b)
7.06
7.07

Article 8 - JOURNEES REGULIERES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 b)
8.03 b)
8.04
8.05 a)
8.05 b)
8.08
8.12 b)
8.12 c)
8.13 a)
8.15
8.16
8.17 d)
8.18

Article 9 - JOURS DE FETE

9.01
9.02 b)

Article 10 - VACANCES

10.10
10.11

Article 11 - PERMISSION D'ABSENCE

11.02 a)
11.02 b)
11.02 c)
11.06
11.08

Article 12 - SECURITE ET HYGIENE

12.01
12.02
12.03
12.04
12.05 a)
12.05 b)
12.06 a)
12.06 b)
12.06 c)
12.07
12.08 a)
12.08 b)
12.08 c)
12.09 a)
12.09 b)
12.10
12.11

Article 14 - TRAVAIL DE PRODUCTION LE DIMANCHE
ET LES JOURS DE FETE

14.03

Article 16 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.01
16.02

Article 18 - PROCEDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

18.01
18.03
18.06

Article 19 - DUREE - DIVISIBILITE

19.01
19.04

CEDULE "A"

CEDULE "B"

CEDULE "C"

CEDULE "D"

LETTRES D'ENTENTE

Pratiques Maintenues

Samedi Soir - 4:00 P.M. à Minuit

Exceptions à la Section 8.01

Nouveaux Postes

Transport Inter-Division

Réduction dans le Groupe des Métiers

Reconnaissance des Qualifications dans les Métiers d'Usine

Machinerie Lourde en Panne

Certificats Médicaux

Salopettes

Employé Atteint d'Amiantose

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

MEMOIRE D'ENTENTE
Ratifié le 8 mai 1983

PREAMBULE (Accepté le 24-3-83)

Convention en date du 10 mai 1983 par et entre Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désignée "la Compagnie") et le Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale, Inc. (ci-après désigné "le Syndicat").

1.04 (Accepté le 24/4/83)

La juridiction de cette Convention s'applique à tout travail exécuté sur la propriété de la Compagnie par des Employés sous la direction de la Compagnie engagés dans un travail normal de production ou d'entretien. La Compagnie pourra donner de tels travaux d'entretien à forfait lorsqu'ils seront jugés nécessaires pour permettre la continuité normale des opérations ou lorsqu'ils s'imposeront pour des raisons de force majeure ou de causes hors du contrôle de la Compagnie.

La Compagnie pourra aussi confier des travaux d'érection, de construction, d'installation de machinerie nouvelle ou de développement des opérations à forfait. L'octroi de tels sous-contrats n'aura pas pour effet d'entraîner la mise à pied, la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'Employés de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, aucun Employé de l'unité de négociation ne peut être mis à pied, rétrogradé, empêché d'être rappelé ou embauché sur une base régulière dû au fait que la Compagnie aura donné à forfait, après une annonce de mise à pied, des travaux d'entretien normalement accomplis par les Employés et pour lesquels elle possède les équipements nécessaires.

1.05 (Accepté le 24-3-83)

Advenant qu'une cédule hebdomadaire de travail de plus de cinq (5) jours sur une période prolongée (6 mois minimum) soit décrétée par la Compagnie, les dispositions de la Convention expirée le 28 février 1983 relatives aux conditions de travail prévues pour les hommes de relève seront reconduites dans la Convention alors en vigueur, dans la mesure où elles pourraient être applicables.

NOTE: Ancien 1.05 devient 1.06.

Durée: Du 1er mars 1983 au 28 février 1985

4.01 1er mars 1983

Intégration du boni de vie chère existant au 28 février 1983.

1er mars 1984

Augmentation de 1%.

4.02 La Compagnie paiera, à compter du 1er mars 1984 , un boni de vie chère à être calculé et ajusté trimestriellement en tenant compte des principes suivants:

a) L'Indice des Prix à la Consommation signifie "l'Indice des Prix à la Consommation publié par Statistiques Canada pour le Canada (1981:100)", ci-après identifié comme "I.P.C."

b) L'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de janvier 1984 .

c) Les ajustements seront faits en fonction de l'I.P.C. du mois précédant les semaines où tombent le 15 des mois de mai, août, novembre 1984 et février 1985.

d) Le boni de vie chère sera calculé de la façon suivante: pour chaque pleine tranche de 0.3 d'un point par laquelle l'indice du mois précédant les semaines où tombent les dates d'ajustements excède l'indice de base, le boni de vie chère sera de un cent ($0.01) multiplié par le nombre d'heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine. Le boni de vie chère n'est pas inclus dans les taux de salaire. Aux fins des Sections 9.02, 11.05, 11.06 et 11.07 de cette Convention, le boni de vie chère s'appliquera en autant que le maximum de quarante (40) heures n'est pas dépassé.

4.03 Une prime d'équipe sera payée sur la base suivante:

Equipe	Prime par heure de travail	
	1er mars 1983	1er mars 1984
8:00 - 16:00	aucune	aucune
16:00 à minuit	$0.24	$0.25
Minuit à 8:00	$0.35	$0.37

4.04

	1er mars 1983	1er mars 1984
a) Prime de chef d'équipe:	$0.40	$0.45
b) Prime d'aide-instructeur:	$0.40	$0.45

4.05 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie se réserve le droit d'employer des étudiants pendant leur période de vacances, laquelle ne pourra débuter avant la semaine où tombe le 15 mai et ne pourra se poursuivre au-delà de la semaine où tombe le 15 septembre de chaque année. Les taux de salaire pour les étudiants seront établis comme suit:

Premier terme d'emploi :	90% du taux de base
Deuxième terme d'emploi:	95% du taux de base
Troisième terme d'emploi et par la suite:	taux de base

La Compagnie favorisera en priorité les étudiants, fils de personnes à l'emploi de la Compagnie, en commençant par les étudiants du niveau universitaire.

4.06 (Accepté le 24-3-83)

Un Employé qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux est plus élevé que le taux de sa propre classification de tâche, recevra le taux le plus élevé pour la durée de tel transfert.

4.07 (Accepté le 24-3-83)

Un Employé qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux de salaire est inférieur au taux de sa propre classification de tâche, continuera de recevoir son taux régulier. Cette Section ne s'appliquera pas à un Employé qui serait autrement sans travail à cause d'une fermeture ou d'un manque de travail dans son département ou lorsque le transfert est effectué à la demande de l'Employé sans préjudice aux autres Employés, dans lesquels cas il recevra le taux régulier de la classification de tâche à laquelle il est transféré.

4.08 (Accepté le 24-3-83)

a) Eliminé.

4.08 (Accepté le 24-3-83)

b) Eliminé.

4.08 (Accepté le 24-3-83)

c) (devient 4.08 a):

La Compagnie laisse savoir à l'Employé faisant partie des effectifs réguliers de la Compagnie, l'équipe, le département et la tâche qu'il occupera au début de la semaine suivante avant 4:00 P.M. le jeudi de la semaine précédente. Cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

4.08 (Accepté le 24-3-83)

d) (devient 4.08 b):

A moins d'un avis par lettre à l'effet que sa cédule de travail a été changée, un Employé, à son retour de vacances, retournera au poste et sur la cédule de travail prévue avant son départ.

4.08 (Accepté le 24-3-83)

e) Eliminé.

5.05 (Accepté le 24-3-83)

c) Il n'a pas travaillé pour la Compagnie durant quarante-huit (48) mois de calendrier consécutifs. Ce délai ne s'appliquera pas lorsque l'absence est due à une maladie professionnelle ou à un accident professionnel.

5.05 (Accepté le 24-3-83)

e) Le Département de santé communautaire refuse de lui émettre un premier certificat médical temporaire.

5.06 (Accepté le 24-3-83)

Un Employé promu en dehors de l'unité de négociation conservera le droit de retourner à son ancienne classification de tâche dans l'unité de négociation conditionnellement à ce qui suit:

a) Dans le cas de mise à pied, pourvu que l'Employé ait suffisamment d'ancienneté.

b) Dans le cas où la direction n'est pas satisfaite de l'Employé, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Si l'Employé n'est pas satisfait, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Dans un tel cas, les autres Employés, qui auront pu être promus ou transférés à cause de la promotion d'un Employé en dehors de l'unité de négociation, seront retournés à leur ancienne classification de tâche, pourvu qu'elle existe encore.

c) Si l'Employé est retourné dans l'unité de négociation après que les quatre-vingt-dix (90) jours de travail se soient écoulés, un emploi lui sera fourni dans la classification de tâche la plus basse pourvu qu'il rencontre les exigences de la tâche et qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

Son ancienneté lors de son retour sera celle du moment de sa promotion permanente hors de l'unité de négociation.

La Compagnie avisera le Syndicat par écrit chaque fois qu'un Employé sera promu en dehors de l'unité de négociation.

Nonobstant ce qui précède, un Employé promu temporairement en dehors de l'unité de négociation pour plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs conservera le droit de retourner dans la tâche qu'il occupait dans l'unité de négociation, pourvu que cette promotion temporaire avait pour but de remplacer une personne absente pour cause de maladie ou d'accident.

6.01 (Accepté le 24-3-83)

Une vacance permanente est décrite et limitée à la définition suivante: une tâche laissée vacante lorsqu'un Employé la quitte pour en combler une autre au sein de la Compagnie ou lorsqu'un Employé quitte le service de la Compagnie ou lorsqu'il a été médicalement établi à la satisfaction de la Compagnie que l'Employé souffre d'une incapacité totale et permanente ou qu'une nouvelle classification de tâche est créée. Il est entendu que les journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, sont exclus de cette définition.

Advenant la cessation de son incapacité totale et permanente, un Employé pourra se prévaloir des dispositions des Sections 6.02 et 6.03 ci-dessous ou des dispositions de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente, peu importe la durée de l'incapacité.

6.02 (Accepté le 24-3-83)

S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente telle que définie à la Section 6.01 ci-dessus, un avis à cet effet sera affiché sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie durant quatre (4) jours de travail consécutifs. Deux (2) copies de chaque avis seront remises au Syndicat.

6.03 (Accepté le 24-3-83)

a) Un Employé peut faire sa demande pour une vacance permanente en la soumettant par écrit, sur une formule de la Compagnie. Il la remettra au gardien de la barrière, dans les quatre (4) jours de travail qui suivent l'affichage de l'avis décrit à la Section 6.02 ci-dessus. Le gardien de la barrière signera un accusé de réception de ladite demande qu'il remettra à l'Employé.

6.03 (Accepté le 22-4-83)

c) En l'absence de candidats, ou à l'épuisement de la liste des candidats qui rencontrent les exigences de la tâche telles que prévues à la Section 6.04 ci-dessous, pour une vacance permanente dans un métier d'usine, la Compagnie procédera à un deuxième et un troisième affichage dans les trente (30) jours de l'affichage précédent, lesquels auront été faits conformément à la Section 6.02 ci-dessus.

Durant la période de temps requise pour combler une telle vacance par la procédure d'affichage, elle sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département concernés, ou conformément à la Cédule "D" annexée aux présentes, pourvu que l'Employé rencontre les exigences de la tâche telles que prévues à la Section 6.04 ci-dessous et que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.

L'expression "métiers d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de cette convention.

6.04 (Accepté le 8-4-83)

L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix d'un Employé pour combler une vacance permanente, ainsi que dans tous les cas de mises à pied, promotions, rétrogradations et transferts permanents, parmi les Employés qui rencontrent les exigences de la tâche.

La Compagnie déterminera les exigences de la tâche; cependant, cette décision est sujette à la procédure de griefs.

Aux fins de l'application de cette Section aux métiers d'usine, sauf pour les métiers d'usine définis à la Cédule "C" annexée aux présentes, seuls les Employés qui ont antérieurement comblé le poste vacant par affichage, sur une base permanente ou temporaire à la Compagnie, ou ceux qui ont complété l'entraînement officiel de la Compagnie pour le poste vacant conformément à la Section 6.11 b) ci-dessous, sont réputés rencontrer les exigences de la tâche.

L'expression "métiers d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

Cette Section ne s'appliquera pas à l'assignation des Employés comme chefs d'équipe; cependant, advenant une réduction dans le personnel, les chefs d'équipe n'auront pas de préférence pour demeurer dans leur classification.

6.05 (Accepté le 24-3-83)

S'il y a mésentente, quant à la sélection qu'aura faite la Compagnie, d'un candidat pour combler une vacance, la Compagnie considérera la demande du Syndicat de faire passer des épreuves pertinentes aux candidats insatisfaits. Si la Compagnie accepte, les délais prévus à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1, en seront retardés d'autant. Si la Compagnie refuse, le ou les Employés insatisfaits pourront recourir à la procédure des griefs, conformément à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1.

Si la Compagnie croit que des épreuves écrites ou pratiques aideraient à déterminer les qualifications pour une vacance permanente, elle pourra se servir de ces épreuves en tout temps pourvu qu'elles soient pertinentes à la vacance et données de manière impartiale à tous les candidats.

L'Employé qui aura réussi ou échoué aux épreuves sera informé de ses points faibles, afin qu'il puisse s'améliorer. Ses résultats seront remis au Syndicat avec sa permission. Il est entendu que l'information ainsi fournie ne pourra faire l'objet d'un grief.

6.07 (Accepté le 24-3-83)

On accordera une période d'essai de dix (10) jours de travail au candidat choisi pour remplir une vacance permanente. Si, durant cette période d'essai, il décide de ne pas rester dans cette classification de tâche ou s'il est incapable de faire le travail, il sera retourné à sa dernière classification de tâche permanente et un autre candidat sera choisi parmi les candidats dont les noms apparaissent sur la liste originale des demandes, ou autrement, tel que prévu à la Section 6.04 ci-dessus.

6.08 (Accepté le 22-4-83)

Une vacance temporaire devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département affectés, pourvu qu'il rencontre les exigences de la tâche et que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.

Cette Section ne s'applique pas dans les cas prévus à la Cédule "D" annexée aux présentes.

6.11 (Accepté le 22-4-83)

b) S'il devient nécessaire de former un Employé pour remplacer dans une tâche particulière sur une équipe rotative en instaurant un programme de formation, excluant toute formation acquise en vertu du fait que l'Employé fait partie d'une structure prévue à la Cédule "D", un avis stipulant le département où cette formation est requise sera affiché. Seuls les candidats faisant partie des équipes rotatives soumettront leur application conformément à la Section 6.03 a) ci-dessus, tout comme s'il s'agissait d'une vacance permanente.

S'il devient nécessaire de former un Employé pour remplacer dans une tâche particulière sur une équipe travaillant de jour seulement, un avis à cet effet sera affiché. Les candidats soumettront leur application conformément à la Section 6.03 a) ci-dessus tout comme s'il s'agissait d'une vacance permanente.

Un Employé ne pourra se prévaloir de cette Section plus d'une (1) fois par année.

L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix de l'Employé à être formé pour remplacer dans une tâche en respectant l'ordre de priorité suivant:

Premier choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les candidats du département concerné dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale.

Deuxième choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les candidats du département concerné qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

Troisième choix:

Conformément à l'ancienneté parmi les autres candidats dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale et par la suite parmi les autres candidats qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

L'expression "métiers d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

L'Employé qui aura été formé pour remplacer dans une tâche conformément à cette Section, devra s'engager à remplacer dans cette tâche et à demeurer dans ce département pour une période d'un (1) an.

L'Employé en formation sera payé conformément à l'Article 8, Section 8.18 de cette Convention.

6.11 c) Accepté le 22-4-83.
Eliminé.

6.12 (Accepté le 8-4-83)

Les transferts permanents sont ceux qui ont une durée de plus de deux (2) semaines excepté dans le cas où un transfert est fait pour remplacer temporairement un autre Employé pour cause de maladie, accident, congé autorisé, vacances annuelles régulières ou dans le cas où le transfert est fait pour combler une vacance durant la procédure d'affichage, tel que prévu à la Section 6.03 c) ci-dessus.

6.14 (Accepté le 8-4-83)

L'ancienneté sera prise en considération dans l'assignation permanente d'un Employé sur une équipe travaillant de jour seulement, en autant que les Employés travaillant sur les équipes rotatives et/ou de jour seulement soient adéquatement remplacés. Nonobstant les dispositions de cette Section, il est entendu qu'un Employé ne peut faire application pour une vacance dans sa propre classification.

7.02 Accepté le 25-4-83

Statu quo de la convention.

7.03 (Accepté le 8-4-83)

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

7.04 (Accepté le 8-4-83)

a) Dans le cas d'une mise à pied "temporaire" dans un ou plusieurs départements, la mise à pied "temporaire" sera effectuée conformément au rang d'ancienneté des Employés appartenant à ce ou ces départements et de façon à ce que les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible dans ce ou ces départements soient ceux qui rencontrent les exigences des tâches à accomplir telles que définies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, et qui ont le plus d'ancienneté.

b) Dans le cas d'une mise à pied temporaire devant durer vingt-quatre (24) heures ou moins, dans un ou plusieurs départements, les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible seront ceux de l'équipe ou des équipes, dans l'ordre de rotation de la cédule de travail en vigueur du ou des départements concernés, qui rencontrent les exigences des tâches à accomplir telles que définies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, et qui ont le plus d'ancienneté.

Cette Section ne s'appliquera pas dans les cas de mises à pied résultant de pannes d'électricité, d'inondations, d'orages, d'incendies et d'explosions de force majeure ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie qui empêcheraient l'opération de l'entreprise, alors que la Compagnie gardera les Employés qui sont sur place et qui sont qualifiés pour remédier à l'urgence.

7.05 (Accepté le 8-4-83)

Statu quo de la convention.

7.06 (Accepté le 24-3-83)

Tout Employé qui a été mis à pied de façon permanente sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

Aux fins de cette Section, l'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

7.07 (Accepté le 24-3-83)

Si une rétrogradation ou déplacement d'un ou plusieurs Employés, résultant de tout changement dans les opérations est anticipé, et que tel changement devait résulter en une mise à pied "permanente", la Compagnie en avisera le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, mais que dans leurs cas, la Compagnie les avisera aussitôt que possible.

La Compagnie avisera le Syndicat et l'Employé concerné dans tous les cas de mises à pied. L'Employé qui se croit lésé pourra exercer un recours conformément à l'Article 18, Section 18.07 de cette Convention Collective dans les sept (7) jours qui suivent l'avis par la Compagnie. Cette Section ne s'appliquera pas aux Employés à l'essai de la Compagnie.

Aux fins de cette Section, advenant une fermeture temporaire des opérations dans un ou plusieurs départements, un avis à cet effet sera affiché à l'intention des Employés dans le ou les départements concernés et tiendra lieu à la fois d'avis de mise à pied et d'avis de rappel. Une copie de cet avis sera remise au Syndicat.

8.01 (Accepté le 25-4-83)

b) Les cédules de travail journalières seront maintenues telles qu'établies par la Compagnie, à moins que des changements ne soient requis pour des raisons sérieuses, et après entente avec le Syndicat.

La Compagnie établit que les cédules journalières de travail sont comme suit:

Pour les équipes rotatives:

Minuit à 8:00 A.M.
8:00 A.M. à 4:00 P.M.
4:00 P.M. à minuit

Pour les équipes travaillant de jour seulement:

7:30 A.M. à 4:30 P.M. sauf le jour des réparations et le samedi alors que la cédule sera de 7:30 A.M. à 4:00 P.M. Repas entre midi et 1:00 P.M. sauf le jour des réparations et le samedi alors que le repas sera pris entre midi et 12:30 P.M. Ces périodes de repas ne sont pas payées.

Les Employés affectés aux classifications d'opérateur de boule d'abattage, de foreur primaire et d'opérateur de bulldozer de service travaillent de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec trente (30) minutes payées pour le repas.

A l'occasion d'une fermeture temporaire:

Advenant une fermeture temporaire des opérations dans un ou plusieurs départements, les Employés gardés au travail seront cédulés pour travailler de 7:30 A.M. à 4:30 P.M. avec une (1) heure non payée pour le repas.

Le Syndicat reconnaît que ces cédules constituent les cédules journalières de travail.

Les Employés travaillant de jour seulement seront cédulés pour leur examen médical annuel durant leurs heures de travail.

Il sera permis aux Employés qui ne sont pas payés pour leur période de repas, d'arrêter leur travail dix (10) minutes avant leur période de repas pour leur permettre de se laver.

8.03 (Accepté le 25-4-83)

b) Les mécaniciens d'équipement lourd et mobile du garage et les soudeurs de la section surface qui travaillent sur les équipes rotatives, travailleront de 7:30 A.M. à 4:30 P.M. avec une (1) heure non payée pour le repas sauf le jour des réparations et le samedi alors qu'ils travailleront de 7:30 A.M. à 4:00 P.M. avec une demi-heure non payée pour le repas, au cours de leur semaine de jour.

8.04 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie favorisera, en autant que possible, le partage du surtemps parmi les Employés, conformément à l'ordre de priorité suivant:

1. parmi les Employés qui font partie de la même classification de tâche;

2. parmi les Employés qui remplissent des fonctions connexes;

3. parmi les Employés qui possèdent les exigences de la tâche telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, en commençant par ceux du département.

La Compagnie conservera sa pratique de partager le surtemps sur la base de l'année civile.

Sur demande, l'Employé sera informé du partage du surtemps. Les dossiers de la Compagnie sur le partage du surtemps seront accessibles au Président et aux Vice-Présidents du Syndicat.

Aux fins de partager le surtemps, le surtemps refusé sera considéré comme du surtemps travaillé.

8.05 a) La Compagnie remboursera le transport à un Employé qui fait du surtemps consécutivement à ses heures normales de travail jusqu'à un maximum de $7.00 par occasion, à moins que l'Employé ait son propre moyen de transport.

8.05 b) La Compagnie allouera un montant pour le repas d'un Employé requis de demeurer au travail pour plus de deux (2) heures en continuation de ses heures normales de travail en autant que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie. Cette allocation sera de $5.50.

Nonobstant ce qui précède, cette Section ne s'appliquera pas dans les cas où l'Employé aura été demandé en surtemps avant son dernier poinçon d'entrée.

8.08 (Accepté le 8-4-83)

Un Employé qui se rapporte au travail sur son équipe régulière mais pour lequel aucun travail n'est disponible, recevra quatre (4) heures de paie au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche, à moins d'avoir été avisé de ne pas se rapporter au travail.

Si l'Employé est mis au travail par la Compagnie, il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou les heures effectivement travaillées au taux de temps simple approprié, selon la formule la plus rémunératrice.

Cette garantie ne s'applique pas dans les cas de pannes d'électricité, d'inondations, d'orages, d'incendies et d'explosions de force majeure ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie qui empêcheraient l'opération de l'entreprise.

8.10 (Accepté le 8-4-83)

a) Statu quo de la convention.

8.10 (Accepté le 8-4-83)

b) Statu quo de la convention.

8.12 b) Eliminé.

8.12 (Accepté le 24-3-83)

c) Eliminé.

8.13 (Accepté le 24-3-83)

a) Un Employé qui remplace un autre Employé est sujet à la cédule ainsi qu'aux avantages et aux inconvénients du poste de travail de l'Employé qu'il remplace. Ce changement deviendra en vigueur au moment du transfert mais n'aura pas pour effet de réduire la semaine régulière de travail de l'Employé.

8.13 (Accepté le 24-3-83)

b) Statu quo de la convention.

8.14 (Accepté le 25-4-83)

Début et fin des Equipes de Travail:

Chaque Employé est requis d'être à son poste de travail au début de son équipe.

Si un Employé qui fait partie d'une équipe n'est pas remplacé à la fin de son équipe, il en avisera son contremaître (ou son représentant) et, si requis, demeurera à son poste de travail jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant.

Les Employés qui font partie d'équipes et qui sont remplacés pourront cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe.

Un Employé qui est requis de remplacer un autre Employé pour ses périodes de repas et de repos au cours d'une journée de travail, recevra son taux régulier ou le taux de l'Employé qu'il remplace, selon celui des deux qui est le plus élevé, pour un minimum d'une (1) heure par jour.

8.15 (Accepté le 25-4-83)

Les Employés qui ne sont pas payés durant leur période de repas peuvent cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

8.16 (Accepté le 24-3-83)

Eliminé.

8.17 d) Accepté le 22-4-83

En cours d'équipe, pour des relèves de courtes durées ou pour aider un Employé, mais de telles relèves ne pourront en aucun temps affecter la distribution normale du travail.

8.17 (Accepté le 24-3-83)

(devient 8.16):

L'Employé en formation, conformément à l'Article 6, Section 6.11 b), recevra le taux régulier de temps simple de sa classification en tout temps lorsqu'il recevra une formation théorique ou lorsqu'il recevra une formation pratique durant ses heures de travail cédulées. Lorsqu'il recevra une formation pratique en dehors de ses heures de travail cédulées, il recevra le taux de sa classification conformément à l'Article 8, Sections 8.01 et 8.02 de cette Convention.

9.01 Accepté le 30-4-83

Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés à la date indiquée ci-dessous:

	1983	1984	1985
Jour de l'An		2 jan.	1 jan.
Lendemain du Jour de l'An		3 jan.	2 jan.
Vendredi Saint	1 avr.	20 avr.	
Samedi Saint	2 avr.	21 avr.	
St-Jean Baptiste	24 juin	25 juin	
Confédération	1 juil.	2 juil.	
Fête du Travail	5 sept.	3 sept.	
Veille de Noël	24 déc.	24 déc.	
Noël	26 déc.	25 déc.	
Toussaint	27 déc.	26 déc.	
Ascension	28 déc.	27 déc.	
Fête flottante	29 déc.	28 déc.	
Immaculée Conception	30 déc.	31 déc.	

9.02 (Accepté le 24-3-83)

b) Un Employé qui en remplace un autre recevra le taux de la tâche qu'il occupait lors de sa dernière équipe cédulée précédant le jour de fête.

9.03 Accepté le 30-4-83

Statu quo de la convention.

10.01 Statu quo de la convention.

10.04 Accepté le 30-4-83
Statu quo de la convention.

10.05 Statu quo de la convention.

10.08 (Accepté le 25-4-83)
Statu quo de la convention.

Accepté le 22-4-83
10.09 a) Statu quo de la convention.

10.10 Accepté le 30-4-83
La paie pour chaque semaine de vacances acquise sera basée sur deux pourcent (2%) des gains bruts d'un Employé pour l'année civile précédente (excluant les primes d'équipe), plus la prime d'équipe et le boni de vie chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances. Nonobstant ce qui précède, la paie pour chaque semaine de vacances acquise ne pourra être inférieur à quarante (40) fois la somme du taux régulier de temps simple d'un Employé, de la prime d'équipe et du boni de vie chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances.

Accepté le 22-4-83
10.11 Le nombre d'Employés en vacances pour chaque semaine prévue à la Section 10.09 de la Convention sera doublé au cours des semaines suivantes:

1. la semaine où tombe le Jour de Noël;
2. la semaine où tombe le Jour de l'An;
3. la période de chasse au chevreuil et la période de chasse à l'orignal pour la zone B2, Thetford-Mines. (chasse à la carabine seulement).

Les périodes de vacances d'été, deux (2) semaines entre la Fête de la Saint-Jean Baptiste et la Fête du Travail qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc., semaines de vacances à l'intérieur des limites prévues à l'Article 10.09 de la Convention Collective.

Accepté le 22-4-83

11.02 a) Une permission d'absence sans paie, jusqu'à un maximum de deux (2) jours à la fois, peut être accordée à un Employé par son Surintendant. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit à l'avance, sur une formule de la Compagnie.

Accepté le 22-4-83

11.02 b) Une permission d'absence sans paie, pour plus de deux (2) jours à la fois peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit, sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.

11.02 (Accepté le 12-4-83)

c) Eliminé.

11.03 (Accepté le 24-3-83)

Statu quo de la convention.

11.05 Accepté le 30-4-83

Statu quo de la convention.

11.06 A la demande d'un Employé, un congé payé n'excédant pas un (1) jour ouvrable sera accordé lors de la naissance de son propre enfant. Cette journée sera prise à son choix, soit dans les quarante-huit (48) heures de la naissance ou le jour où la mère obtient son congé de l'hôpital.

Il est entendu qu'un seul congé n'excédant pas un (1) jour sera payé s'il y a naissance de jumeaux, triplets, etc.

Afin que ce congé autorisé soit payé, l'Employé devra fournir le certificat de naissance de l'enfant en bonne et due forme.

Ce congé sera payé à raison de huit (8) heures pour chaque jour ouvrable au taux de temps simple de la tâche que l'Employé occupe, plus la prime d'équipe et le boni de vie chère applicable audit congé.

Les autres Sections de cet Article 11 seront numérotés à partir de 11.07.

11.07 (Accepté le 24-3-83)

Un Employé retournant au travail à la suite d'une absence causée par la maladie ou un accident non-professionnel sera réintégré dans la dernière tâche permanente qu'il occupait avant son incapacité, pourvu qu'il rencontre encore les exigences de cette tâche.

Si l'Employé ne rencontre plus les exigences de sa dernière tâche permanente, il pourra se prévaloir de l'Article 6, Section 6.03 b) de cette Convention.

12.01 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement à la prévention des accidents du travail et à promouvoir la santé et la sécurité à l'usine.

12.02 Accepté le 22-4-83

La Compagnie prépare un programme de prévention qu'elle soumet au comité de santé et de sécurité pour étude et approbation. Advenant un désaccord au sein du comité sur l'ensemble ou certaines parties du programme de prévention préparé par la Compagnie, la partie dissidente soumet ses recommandations à la Commission de santé et de sécurité du travail qui approuve le programme en dernier ressort. Par la suite, la Compagnie met en application le programme de prévention approuvé par la Commission de santé et de sécurité du travail.

12.03 (Accepté le 24-3-83)

Eliminé.

12.04 (Accepté le 24-3-83)

Un Employé qui subit une blessure alors qu'il est au travail et qui est incapable de compléter l'équipe pour laquelle il était cédulé à cause de cette blessure, sera payé comme s'il avait complété cette équipe, pourvu qu'il n'ait pas droit à une compensation de la Commission de santé et de sécurité du travail pour le temps qu'il n'a pas travaillé.

La Compagnie avancera à tout Employé ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission de santé et de sécurité du travail et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où l'Employé aura été totalement incapable de travailler.

La Compagnie avancera à la demande d'un Employé absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident du travail, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission de santé et de sécurité du travail et ce, pour un maximum de dix (10) semaines.

Ces avances seront considérées comme une dette de l'Employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis la Compagnie, en tout temps. Ledit Employé devra rembourser la Compagnie en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission de santé et de sécurité du travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission de santé et de sécurité du travail refusait de payer l'Employé, les avances faites par la Compagnie deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de réouverture du dossier, d'appel ou autre.

L'Employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis la Compagnie dans un document signé par lui et contresigné par un témoin officier du Syndicat.

12.05 (Accepté le 24-3-83)

a) La Compagnie reconnaît un comité de santé et de sécurité au sein duquel cinq (5) Employés seront désignés par le Syndicat.

Le comité de santé et de sécurité établit ses propres règles de fonctionnement, lesquelles constituent un document séparé et distinct qui ne peut être assimilé à cette Convention.

Les Employés désignés par le Syndicat au comité de santé et de sécurité seront payés à leur taux régulier de temps simple pour le temps passé aux assemblées dudit comité.

b) L'Inspecteur de la Commission de santé et de sécurité du travail sera accompagné, lors d'inspections de l'usine, du représentant de la Compagnie et d'un Employé désigné par le Syndicat au comité de santé et de sécurité. En l'absence d'un tel délégué, un autre officier du Syndicat sera invité à le remplacer. L'Employé qui accompagnera l'Inspecteur de la Commission de santé et de sécurité du travail sera remboursé à son taux régulier de temps simple pour le temps passé à de telles inspections.

12.06 (Accepté le 24-3-83)

a) Lorsqu'un danger imminent pour la santé ou la sécurité des Employés sera signalé à la Compagnie, un représentant de la Compagnie fera l'inspection de la condition signalée avec un représentant du Syndicat dans les plus brefs délais. Quand, du jugement du représentant de la Compagnie et du représentant du Syndicat, la condition signalée représente un danger imminent, cette condition sera corrigée en priorité.

b) Durant la période de temps requise pour la vérification et la correction de la condition dangereuse, le travail sera réorganisé en assignant les Employés à d'autres travaux. Lorsque la condition dangereuse aura été corrigée, les Employés retourneront à leur travail régulier.

c) Une (1) fois par mois, le délégué syndical désigné au comité de santé et de sécurité pour un département accompagnera le représentant de la Compagnie lors d'une inspection de sécurité de ce département.

12.07 (Accepté le 06-04-83)

Le Syndicat déléguera deux (2) membres possédant la formation technique et les aptitudes scientifiques requises pour représenter le Syndicat à titre d'hygiéniste syndical et d'hygiéniste syndical substitut.

Il est entendu qu'un (1) seul hygiéniste syndical sera en fonction à la fois.

Les hygiénistes syndicaux seront formés par la Compagnie sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple).

Les appareils de mesure de la Compagnie seront mis à la disposition de l'hygiéniste syndical aux fins des dispositions de cette Section.

L'hygiéniste syndical participe à des relevés et études sur l'empoussiérage, le bruit et autres aspects relatifs à la qualité du milieu de travail tel que requis par la Loi, les règlements, la Compagnie et le comité de santé et de sécurité. Les rapports émanant de ces études et relevés sont remis aux membres du comité de santé et de sécurité.

Le Syndicat peut demander des études et relevés spéciaux sur l'empoussiérage, le bruit et autres aspects relatifs à la qualité du milieu de travail. La Compagnie acquiesce à ces demandes dans la mesure du possible. L'hygiéniste syndical et les hygiénistes de la Compagnie participent à ces études et relevés. Les rapports émanant de ces études et relevés sont destinés à la Compagnie et au Syndicat.

L'hygiéniste syndical est en fonction à raison de deux (2) jours par semaine sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple) en autant qu'il exerce les fonctions décrites ci-dessus sur la propriété de la Compagnie ou qu'il est en devoir commandé à l'extérieur sur un projet de la Compagnie. Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique qu'à un hygiéniste syndical à la fois. L'hygiéniste syndical prend l'horaire ainsi que la cédule des hygiénistes de la Compagnie.

12.08 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie continuera sa pratique pour ce qui est de fournir l'équipement de sécurité et les vêtements protecteurs que les Employés devront utiliser, le tout conformément au choix du comité de santé et de sécurité.

a) La Compagnie accordera à chaque Employé un crédit équivalent à cent pourcent (100%) du coût d'une paire de chaussures de sécurité à chaque année, en autant que ces chaussures seront achetées d'un fournisseur désigné par la Compagnie et qu'elles seront conformes au choix du comité de santé et de sécurité.

Le terme "chaussures" comprend les souliers et les bottines approuvés par le comité de santé et de sécurité à partir d'un assortiment pré-déterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés, qu'une nouvelle paire de chaussures soit nécessaire dû à la nature de leur travail, avant la fin de l'année, celui-ci aura droit à cent pourcent (100%) du prix de la nouvelle paire de chaussures, sur présentation de la paire usée.

b) Les Employés dont le travail requiert l'usage de gants de travail pour fins sécuritaires, auront droit à deux (2) paires de gants de travail par année.

S'il s'avérait qu'une nouvelle paire de gants soit nécessaire pour certains Employés, dû à la nature de leur travail, avant la fin de l'année, celui-ci aura droit à une nouvelle paire de gants, sur présentation de la paire usée.

c) La Compagnie continuera de remplacer à ses frais, les lunettes de sécurité à un (1), deux (2) ou trois (3) foyers qui sont abimées, brisées ou perdues à l'occasion du travail moins d'un (1) an après leur achat. Les verres neutres, qui sont fournis gratuitement, seront remplacés de la même manière. La monture sera au choix de l'Employé, à partir d'un assortiment pré-déterminé. Les verres teintés seront fournis sur prescription par un optométriste diplômé.

12.09 (Accepté le 24-3-83)

a) La Compagnie remboursera les pertes suivantes subies lors d'un fait accidentel du travail en autant que les pertes surviennent le jour de l'accident seulement: transport de l'accidenté à l'hôpital, outillage perdu ou devenu inutilisable, vêtement et prothèses portés au moment de l'accident, effets personnels usuels, à l'exception du porte-monnaie et de son contenu, jusqu'à un maximum de cent ($100) dollars en autant que les preuves d'achats puissent être produites par l'Employé. Nonobstant ce qui précède, tout montant qui devient remboursable en vertu d'une loi ou d'un règlement gouvernemental ne sera pas remboursable par la Compagnie.

b) L'Employé qui ne peut réintégrer son travail régulier sur recommandation médicale suite à une absence causée par une maladie ou un accident professionnel pourra se prévaloir des dispositions de l'Article 6, Section 6.03 b) ou de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

12.10 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie se réserve le droit de faire examiner, à ses frais, et sans perte de salaire, un Employé victime d'une maladie ou d'un accident professionnel.

12.11 (Accepté le 24-3-83)

Les parties considèreront en priorité les moyens susceptibles de protéger l'Employé qui occupera un poste de travail isolé, compte tenu des circonstances entourant ces cas.

13.03 (Accepté le 24-3-83)

Statu quo de la convention.

13.04 (Accepté le 24-3-83)

Statu quo de la convention.

13.05 (Accepté le 24-3-83)

Statu quo de la convention.

14.03 (Accepté le 24-3-83)

En cas de nécessité, et particulièrement en ce qui a trait aux travaux de réparation et à assurer la continuité de la cédule de travail, l'application de la Section 14.01 ci-dessus peut être suspendue, le tout conformément à la Section 11 de la Loi sur l'Observance du Jour du Seigneur.

16.01 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage au Syndicat pour afficher des avis destinés à ses membres et directement reliés aux activités du Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale, Inc. aux endroits suivants: les salles de pointage et les salles à manger. Les avis du Syndicat seront signés par le Président ou le Secrétaire du Syndicat.

16.02 (Accepté le 24-3-83)

La Compagnie s'engage à installer, dans les salles à manger, des babillards à l'intention de ses Employés qui voudront annoncer de l'information commerciale. Ces avis devront être approuvés par le Superviseur du Personnel avant l'affichage.

18.01 Le Syndicat nommera un comité de griefs composé d'un maximum de cinq (5) membres du Syndicat. La Compagnie remboursera les membres de ce comité et les Employés pour le temps passé à des assemblées de griefs avec la Compagnie durant leurs heures de travail cédulées seulement à l'occasion de griefs initiés par le Syndicat ou les Employés et en tout temps à l'occasion de griefs initiés par la Compagnie.

18.03 (Accepté le 24-3-83)

La procédure de griefs aux fins de laquelle l'expression "jour de travail" exclut les samedis, les dimanches, les jours de fête, les vacances du plaignant et les fermetures temporaires est la suivante:

Etape 3

Le Directeur du Personnel rendra sa réponse par écrit dans les dix (10) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 3.

Etape 4

Le Vice-Président aux Opérations ou son délégué rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 4.

18.06 (Accepté le 24-3-83)

Statu quo de la convention quant au principe. La Compagnie est cependant disposée à discuter d'un nouveau rôle d'arbitre avec le Syndicat. La Compagnie et le Syndicat s'entendent sur un rôle de huit (8) arbitres. La Compagnie soumettra quatre (4) noms et le Syndicat soumettra quatre (4) noms. Le choix de chaque partie n'est pas négociable.

Compagnie	Syndicat
Paul Imbeau	Gilles Ferland
Laurent Cossette	Germain Jutras
André Rousseau	François Fortier
René Lippé	André Sylvestre

19.01 La présente Convention, après avoir été déposée conformément au Code du Travail du Québec, sera en vigueur pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter du 1er mars 1983 jusqu'au 28 février 1985.

CEDULE "A"

TAUX DE SALAIRE

DEPARTEMENT DU PUITS

CLASSIFICATION	1 mars 1983	1 mars 1984
Opérateur de Pelle	$14.82	$14.97
Opérateur de Chargeuse Frontale	$14.65	$14.80
Opérateur de Boule d'Abattage	$14.45	$14.59
Opérateur aux Séchoirs	$13.95	$14.09
Opérateur de Camion Sableur	$13.95	$14.09
Foreur Primaire	$13.95	$14.09
Opérateur de Bulldozer	$13.81	$13.95
Homme de Service	$13.81	$13.95
Opérateur de Camion de Roulage	$13.81	$13.95
Opérateur de Niveleuse	$13.81	$13.95
Opérateur de Bulldozer de Service	$13.81	$13.95
Opérateur de Concasseur	$13.63	$13.77
Aide-Opérateur au Concasseur et aux Séchoirs	$13.08	$13.21
Journalier	$12.24	$12.36

CEDULE "A"

TAUX DE SALAIRE

DEPARTEMENT DU MOULIN

CLASSIFICATION	1 mars 1983	1 mars 1984
Contrôleur de la Fibre	$15.74	$15.90
Opérateur au Moulin	$13.95	$14.09
Préposé à la Classification des Fibres	$13.81	$13.95
Opérateur de Chariot Elévateur Chargeur	$13.59	$13.73
Essayeur au Laboratoire	$13.44	$13.57
Préposé à la Halde	$13.44	$13.57
Préposé au Moulin à Carottes	$13.44	$13.57
Opérateur de Chariot Elévateur	$13.44	$13.57
Essayeur Q.S.	$13.28	$13.41
Préposé aux Tamis	$13.28	$13.41
Préposé à l'Entrepôt	$12.93	$13.06
Opérateur à l'Empileuse Automatique	$12.93	$13.06
Ensacheur	$12.78	$12.91
Préposé au Nettoyage	$12.78	$12.91
Préposé au Moulin	$12.24	$12.36
Concierge	$12.24	$12.36
Journalier	$12.24	$12.36

CEDULE "A"

TAUX DE SALAIRE

DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

CLASSIFICATION		1 mars 1983	1 mars 1984
Mécanicien d'Equipement Lourd et Mobile	A-1	$15.56	$15.72
	A	$14.82	$14.97
	B	$14.08	$14.22
	C	$13.34	$13.47
	Apprenti	$12.89	$13.02
Mécanicien à l'Entretien	A-1	$15.56	$15.72
	A	$14.82	$14.97
	B	$14.08	$14.22
	C	$13.34	$13.47
	Apprenti	$12.89	$13.02
Machiniste	A-1	$15.75	$15.91
	A	$15.00	$15.15
	B	$14.25	$14.39
	C	$13.50	$13.64
	Apprenti	$13.05	$13.18

DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

CLASSIFICATION		1 mars 1983	1 mars 1984
Ferblantier	A-1	$15.38	$15.54
	A	$14.65	$14.80
	B	$13.92	$14.06
	C	$13.19	$13.32
	Apprenti	$12.75	$12.88
Soudeur	A-1	$15.38	$15.54
	A	$14.65	$14.80
	B	$13.92	$14.06
	C	$13.19	$13.32
	Apprenti	$12.75	$12.88
Technicien en Electronique	A-1	$16.12	$16.28
	A	$15.35	$15.50
	B	$14.58	$14.73
	C	$13.82	$13.95
	Apprenti	$13.35	$13.49
Electricien	A-1	$15.75	$15.91
	A	$15.00	$15.15
	B	$14.25	$14.39
	C	$13.50	$13.64
	Apprenti	$13.05	$13.18
Préposé au Graissage de l'Equipement Lourd et Mobile		$13.63	$13.77
Homme de Service (Entretien)		$13.28	$13.41
Graisseur à l'Entretien		$13.53	$13.67
Opérateur de Camion de Service Léger		$13.15	$13.28

CEDULE "B" (Accepté le 8-4-83)

LE GROUPE DES METIERS

2. Apprenti

Etre âgé de trente-cinq (35) ans ou moins, posséder suffisamment de scolarité pertinente et/ou d'expérience pertinente pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers plus expérimentés, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

3. a) Pour être admis à la Classe "Apprenti", un homme de métier doit être âgé de trente-cinq (35) ans ou moins et posséder les qualifications suivantes:

CEDULE "C" (Accepté le 8-4-83)

POSTES VACANTS

L'ancienneté, les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche serviront de critères dans le choix d'un Employé pour combler une vacance permanente ou temporaire dans les tâches suivantes:

Graisseur à l'entretien
Homme de service (Entretien)
Opérateur de camion de service léger
Ensacheur
Préposé au moulin
Préposé au nettoyage
Concierge

ANNEXE "D"

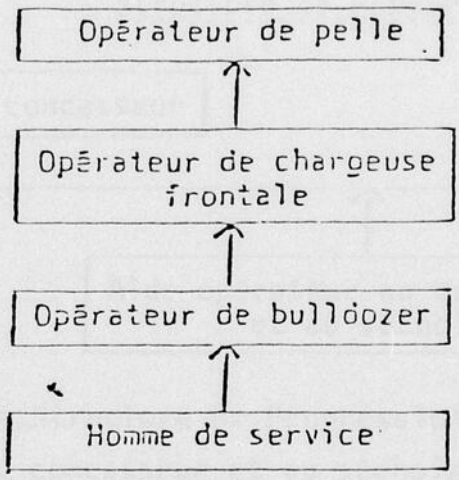
(Accepté le 22-4-83)

STRUCTURES DE PROGRESSION

PUITS

1 - a) Pour être admis dans la Structure de Progression No. 1 telle que décrite ci-dessous, un Employé doit remplir les exigences de la tâche d'Opérateur de camion de roulage conformément à l'Article 6, Section 6.04 ou 6.11 b) de la Convention Collective.

Structure de Progression No. 1

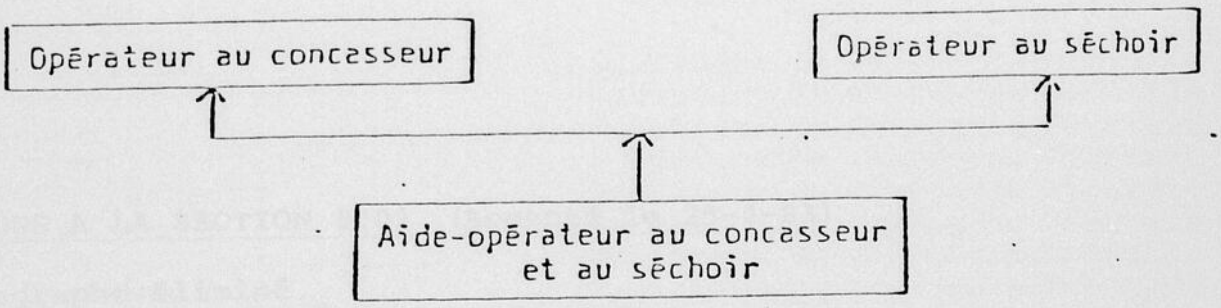


b) L'admission dans la Structure de Progression No. 1 se fait au niveau d'Homme de service. S'il ne se trouve pas d'Employés qui remplissent les exigences de la tâche d'Homme de service pour remplacer dans cette tâche à l'occasion de vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, la formation pour remplacer dans cette tâche sera faite conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de la Convention Collective. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

c) Par la suite, l'Homme de service d'une équipe et ceux qui auront été formés pour le remplacer sur cette équipe pour des vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, seront formés au besoin pour remplacer dans les tâches d'Opérateur de bulldozer, d'Opérateur de chargeuse frontale et d'Opérateur de pelle selon la progression prévue à la Structure No. 1 en commençant par l'Homme de service suivi par ceux qui ont été formés pour le remplacer en tenant compte du rang d'ancienneté de ces derniers. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier dans la tâche d'Opérateur de bulldozer ou d'Opérateur de chargeuse frontale ou d'Opérateur de pelle, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

2 - a) Pour être admis dans la Structure de Progression No. 2 telle que décrite ci-dessous, un Employé doit remplir les exigences de la tâche d'Opérateur de camion de roulage conformément à l'Article 6, Section 6.04 ou 6.11 b) de la Convention Collective.

Structure de Progression No. 2



b) L'admission dans la Structure de Progression No. 2 se fait au niveau d'Aide-opérateur au concasseur et au séchoir. S'il ne se trouve pas d'Employés qui remplissent les exigences de cette tâche pour remplacer dans cette tâche à l'occasion de vacances temporaires devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier, la formation pour remplacer dans cette tâche sera faite conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de la Convention Collective. S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente ou une vacance temporaire devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective.

3. Un Employé ne pourra se prévaloir des privilèges de progression dans plus d'une Structure de Progression à la fois. Il s'orientera soit dans la Structure de Progression No. 1 ou dans la Structure de Progression No. 2.

LETTRE D'ENTENTE

PRATIQUES MAINTENUES (Accepté le 8-4-83)

2ième paragraphe éliminé.

SAMEDI SOIR - 4:00 P.M. A MINUIT (Accepté le 8-4-83)

Eliminé.

EXCEPTIONS A LA SECTION 8.01 (Accepté le 25-4-83)

ler paragraphe éliminé.

Les Employés des équipes travaillant de 7:30 A.M. à 4:30 P.M. avec une heure non payée pour le repas seront cédulés de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec une demi-heure payée pour le repas entre le ler juin et la Fête du Travail.

NOUVEAUX POSTES (Accepté le 12-4-83)

Eliminé.

TRANSPORT INTER-DIVISION (Accepté le 12-4-83)

- Les dépenses de transport durant les heures de travail pour les déplacements autorisés entre la Division National et la Division Black Lake seront remboursées au taux établi et revisé de temps à autre par la Compagnie.

REDUCTION DANS LE GROUPE DES METIERS - Accepté le 22-4-83

Dans les cas de réduction de personnel dans le Groupe des Métiers, les Employés conservent le droit de retourner dans leur classification pour une période de quarante-huit (48) mois à compter de la date de la réduction.

LETTRE D'ENTENTE

Accepté le 22-4-83
RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DANS LES METIERS D'USINE

Les Employés suivants sont reconnus comme possédant les exigences de la tâche dans les métiers d'usine énumérés ci-dessous:

Nom	Classification
BOURASSA, Raymond	Opérateur de Pelle
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de Chargeuse Frontale
FAUCHER, Guy	Opérateur de Chargeuse Frontale
GAGNE, Roger	Opérateur de Chargeuse Frontale
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de Chargeuse Frontale
LESSARD, Octave	Opérateur de Chargeuse Frontale
SYLVAIN, Léo	Opérateur de Chargeuse Frontale
VACHON, Jean-Guy	Opérateur de Chargeuse Frontale
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de Bulldozer
BROUARD, Donat	Opérateur de Bulldozer
FAUCHER, Guy	Opérateur de Bulldozer
LESSARD, Octave	Opérateur de Bulldozer
SYLVAIN, Léo	Opérateur de Bulldozer
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de Niveleuse
GAGNE, Roger	Opérateur de Niveleuse
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de Niveleuse
VACHON, Jean-Marc	Opérateur de Niveleuse
BIZIER, Georges-Emile	Opérateur de Camion de Roulage
LAMONTAGNE, Fernand	Opérateur de Camion de Roulage

Il est entendu qu'aucun autre Employé ne pourra prétendre rencontrer les exigences de la tâche à moins de l'avoir occupée par affichage ou d'avoir complété l'entraînement officiel de la Compagnie.

MACHINERIE LOURDE EN PANNE - Accepté le 30-4-83

L'opérateur d'une pièce de machinerie lourde qui tombe en panne en cours d'équipe ne déplacera pas l'opérateur d'une autre pièce. Il sera assigné à un autre travail à la discrétion de la Compagnie.

CERTIFICATS MEDICAUX - Accepté le 30-4-83

La Compagnie paiera pour les certificats médicaux qu'elle pourra demander à l'occasion. Il est entendu que les déclarations des médecins traitants exigées par la Compagnie Equitable Life, le Régime d'Indemnité de Santé Asarco et le Régime Dentaire Asarco ne constituent pas les certificats médicaux demandés occasionnellement par la Compagnie.

LETTRE D'ENTENTE (suite)

SALOPETTES - Accepté le 22-4-83

La Compagnie fournira et entretiendra les salopettes pour:

1. les Employés du département de l'entretien;
2. les hommes de service au puits;
3. les opérateurs au moulin;
4. les foreurs primaires;
5. les opérateurs de concasseur;
6. les opérateurs de séchoirs;
7. les préposés aux tamis;
8. l'opérateur de boule d'abattage;
9. les préposés à la halde;
10. les préposés au nettoyage;
11. les préposés à l'entrepôt.

De plus, la Compagnie tiendra en disponibilité un certain nombre de salopettes et d'habits de pluie à l'intention des départements pour des situations particulières et de remplacements.

EMPLOYE ATTEINT D'AMIANTOSE (Accepté le 12-4-83)

- Tout Employé atteint d'amiantose pourra, à sa demande, bénéficier des avantages du Régime d'assurance-vie et, limité à lui seulement, du Régime d'indemnités de santé à l'exclusion des avantages du Régime d'indemnités hebdomadaires en cas de maladie ou d'accident non-professionnel et de l'assurance dentaire.

  Pour jouir des dits avantages, cet Employé devra signifier son intention à cet effet avant de quitter l'emploi de la Compagnie et devra assumer la prime de la police d'assurance-vie dont le montant de couverture n'excédera pas celui en vigueur au moment de la cessation d'emploi de l'Employé.

  Cet Employé continuera par la suite de bénéficier desdits avantages jusqu'à ce qu'il ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans à moins qu'il ne se trouve un nouvel emploi dans lequel cas, les avantages que lui procurent les présentes prendront immédiatement fin.

PLAN DE PENSION (Accepté le 12-4-83)

La Compagnie accepte de faire les déductions.

(Ne pas inclure dans la lettre d'entente).

PROGRAMME D'INDEMNITES DE SANTE ET D'ASSURANCE

REGIME DE RENTES

ASSURANCE-VIE

Pour les employés seulement
(Cas professionnels et non professionnels)

MONTANT DE L'INDEMNITE DE L'ASSURANCE-VIE

A compter du ler mars 1983..... $17,000.00
A compter du ler mars 1984..... $19,000.00

Le montant de l'assurance à la date de la retraite sera de $3,000.00

INDEMNITES HEBDOMADAIRES
EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE
Pour les employés seulement
(Cas non professionnels)

3) Cessation d'emploi et mise à pied temporaire - Accepté le 30-4-83

c) dans les cas couverts par le sous-paragraphe b) ci-dessus, la période d'indemnisation pourra être prolongée jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines, si l'Employé acquitte les primes pour la période suivant la mise à pied.

6) Exclusions du droit aux indemnités - Accepté le 30-4-83

b) Les cas de maladie ou blessures professionnelles indemnisées par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail ainsi que les cas indemnisés par la Régie de l'Assurance Automobile du Québec.

INDEMNITES AUX EMPLOYES EN CAS DE DECES OU DE PERTE DE MEMBRES PAR ACCIDENT

Pour les employés seulement
(cas non professionnels)

PERTE	MONTANT PAYABLE	
	1er mars 1983	1er mars 1984
Perte de la vie	$17,000.00	$19,000.00
Perte d'une main amputée à l'articulation du poignet ou au-dessus, ou d'un pied amputé à l'articulation de la cheville ou au-dessus, ou la perte totale et irrécupérable de la vue d'un oeil	$ 8,500.00	$ 9,500.00
La perte de deux (2) ou plusieurs de ces membres	$17,000.00	$19,000.00

Pour tout accident, le montant maximum d'indemnités qui sera versé en cas de décès ou de la perte de membres sera de $17,000.00 à compter du 1er mars 1983, et de $19,000.00 à compter du 1er mars 1984.

Les indemnités pour la perte de vie seront versées à votre bénéficiaire s'il vous survit, autrement, elles seront versées à votre succession. Toutes les autres indemnités vous seront versées personnellement.

FRAIS D'AMBULANCE - Accepté le 30-4-83

Si vous ou l'une des personnes à votre charge avec besoin, pendant que vous être assuré en vertu du régime, d'une ambulance qui détient un permis à cette fin pour être hospitalisé à la suite d'un accident ou à cause d'une maladie non professionnels, vous recevrez le montant effectivement payé, jusqu'à un maximum de $60.00 pour l'usage de l'ambulance pour aller à un hôpital local légalement constitué et en revenir et jusqu'à un maximum de $150.00 pour le service d'ambulance à un hôpital légalement constitué dans une autre ville, pourvu que l'hospitalisation dure au moins 18 heures, sauf lorsqu'une opération est pratiquée ou que des soins d'urgence sont reçus au plus tard le jour suivant une lésion corporelle.

Les maximums indiqués s'appliquent à toute période ininterrompue d'hospitalisation, si cette hospitalisation est due à une ou à plusieurs causes, ou pour toutes les périodes successives d'hospitalisation due à une même cause ou à des causes connexes, à moins que, entre lesdites périodes, vous n'ayez repris votre travail à plein temps pendant une période de trois mois, ou, dans le cas d'une personne à charge, la personne à charge n'ait repris son activité normale pendant une période de trois mois.

INDEMNITES SUPPLEMENTAIRES POUR FRAIS MEDICAUX

Pour les employés et les personnes à charge
(Cas non professionnels)

Accepté le 30-4-83

Les indemnités maximums payables à toute personne sont de $10,000.00 au cours d'une année de calendrier et de $20,000.00 au cours de toutes les années de calendrier pour toutes les maladies ou lésions corporelles. Cependant, si $1,000.00 ou plus en indemnités ont été versées pour vous personnellement ou pour l'une des personnes à votre charge et si après la guérison, vous soumettiez à vos frais, une preuve du complet rétablissement de cette personne à la Compagnie, la protection maximum de $20,000.00 de cette personne pourra être rétablie si la Compagnie accepte cette preuve.

AUTRES RENSEIGNEMENTS A PROPOS DU REGIME

STATUT DE VOTRE ASSURANCE DURANT UNE ABSENCE DU TRAVAIL - Accepté le 30-04-83

Due à d'autres raisons

Votre assurance et celle des personnes à votre charge se continuera durant des périodes autorisées de congé temporaire, n'excédant pas vingt six (26) semaines, et ce, à cause du congé autorisé ou de mise à pied temporaire, à la condition que vous payiez régulièrement la contribution requise par le régime.

REGIME DE RETRAITE ET
LES INDEMNITES EN CAS D'INCAPACITE

PENSIONS

Article 1

Section 1

a) Régime non-contributif:

1) Admissibilité à la Pension de Retraite:

Aucun changement.

2) Montant des Prestations à la Retraite: Le montant des prestations à la retraite accordé aux Employés admissibles se retirant après la Date d'Entrée en Vigueur sera calculé comme suit:

$15.00 de prestation annuelle pour chaque mois de Service Continu avant le ler mars 1980, lequel service ne peut commencer avant le ler octobre 1973;

$12.00 de prestation annuelle pour chaque mois de Service Continu entre le ler mars 1980 et le ler mars 1983;

$13.00 de prestation annuelle pour chaque mois de Service Continu après le ler mars 1983.

5) Retraite Anticipée:

Tout Employé qui, à la Date d'Entrée en Vigueur ou subséquemment, aura atteint l'âge de 55 ans et aura accumulé dix (10) ans de Service Continu (tel que défini ci-après) pourra, avec le consentement de la Compagnie, se retirer et recevoir une pension équivalente aux prestations affectées à son crédit au moment de sa retraite réelle, réduite par méthode actuarielle, et calculée selon le nombre d'années qui séparent la date de la retraite réelle de la date normale de retraite.

6) Concordance avec 5) ci-dessus.

Article 2

Un Employé qui devient admissible, à la Date d'Entrée en Vigueur ou subséquemment, aux indemnités pour incapacité en vertu du présent Article 2, aura droit à une indemnité brute mensuelle de $230.00, le premier versement étant dû le dernier jour du mois où il devient admissible à de telles indemnités pour incapacité.

Article 3

Cette Convention sera en vigueur du ler mars 1983 au 28 février 1985.

ASSURANCE DENTAIRE

FRAIS DENTAIRES ADMISSIBLES

Les frais dentaires admissibles sont les frais raisonnables et courants, ou une évaluation juste et raisonnable de ces frais (faite par le gestionnaire du régime) exigés pour les services, fournitures et traitement qui suivent, en excédant d'une franchise de $50.00 par personne assurée jusqu'à concurrence de $150.00 par unité familiale par année civile.

19.04 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Convention à Robertsonville, Province de Québec, ce dixième jour de mai 1983.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.

par: Léo Sylvain

par: Guy Landry

par: Marcel Côté

par: Richard Delest

par: Gustave Mooney

par: Denis Bellemare c.s.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

par: Jacques Baldwin

par: Gaston Verreault

par: Michel Luize

par: Brian Larochelle

par: [illegible]

4389-3

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

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 04 153

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 21573-01
Date	Signature: 85-04-18	Réception: 85-04-19	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE INC. 908, Ave Labbé Thetford Mines, Qué. G6G 2A8	[X] Déposant LAC D'AMIANTE DU QUEBEC LTEE Black Lake, Qué. G0N 1A0 Att.: M. Michel Piuze
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-05 Activité 0710-04 Affiliation 06 CSN

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

Considérant que l'expiration de ladite convention collective s'étand au 25 avril 1985, les parties s'entendent pour que ladite convention demeure en vigueur jusqu'à ....

Pour le commissaire général du travail

Signature: Hélène Demers

Date: 85-04-22

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

003 (094)

RECHERCHE

E N T E N T E

(Réf. Q 21573-01)

ENTRE

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL
Thetford-Mines, P.Q.
(ci-après appelée "la Compagnie")

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.
Thetford-Mines, P.Q.
(ci-après appelé "le Syndicat")

'85 AVR 19 13:18
B.C.G.T.
QUÉBEC

CONSIDERANT qu'une Convention Collective est intervenue entre la Compagnie et le Syndicat le 10 mai 1983;

CONSIDERANT que l'expiration de ladite Convention Collective s'étend au 25 avril 1985;

CONSIDERANT que des négociations en vue du renouvellement de ladite Convention Collective sont en cours;

Les parties aux présentes s'entendent pour que ladite Convention Collective demeure en vigueur jusqu'à ce que l'une d'elles exerce son droit à la grève ou au lockout, une fois ce droit acquis, ou qu'une nouvelle Convention Collective soit conclue.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente à Robertsonville ce 18 avril 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NATIONALE, INC.

Marcel Côté

Denis Leclerc

Richard Delisle

Gaston Fradette

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

Gaston Verreault

Serge Lapoche

Michel Lauze

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 43893

Dépôt N°: 8 3 0 7 3 1 9

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 83 04 25 Réception: 83 04 26	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, avenue Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	[ ] Déposant Lac D'Amiante du Québec, Ltée Black Lake, Qc G0N 1A0

Unité de négociation

OBJET: Les parties s'entendent pour reporter l'exercice des droits que leur accorde l'article 58 du Code du travail, à minuit le 1er mai 1983.

Région	Activité	Affiliation
3-05	0710(4)	SN(1)

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

Remarques

DEPOSANT:X
Lac d'Amiante du Québec, Ltée
Division National
C.P. 459
Thetford Mines, G6G 5T5
Att: M. Michel Piuze, superviseur du Personnel

Pour le commissaire général du travail

Signature: Henriette Garneau — Date: 83 07 28

HENRIETTE GARNEAU

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

003 (011)

RECHERCHE

83 AVR 26 10 21

E N T E N T E

ENTRE

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National
Thetford Mines, P.Q.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LA MINE NATIONAL, INC.
Thetford Mines, P.Q.

Les parties aux présentes s'entendent pour reporter l'exercice des droits que leur accorde l'Article 58 du Code du Travail à minuit le 1er mai 1983.

Il est entendu que la totalité des clauses de la Convention Collective et de ses annexes demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de ce délai.

SIGNE à Rouyn-Noranda le 25 avril 1983.

Le Syndicat des Travailleurs de la Mine National, Inc.

Lio Sylvain
Président

Gary Landry
Témoin

Lac d'Amiante du Québec, Ltée
Division National

Jeannick Poulin
Vice-président aux ressources humaines

Michel Lueze
Témoin

Copie conforme

Marc Bruneau
Marc Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 43893 Dépôt N°: 8 3 0 7 3 2 0

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 83 05 01 — Réception: 83 05 02	Durée	Du: — Au:
Nombre de salariés régis par la convention collective			

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, avenue Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	☐ Déposant Lac d'Amiante du Québec, Ltée Black Lake, Qc G0N 1A0

Unité de négociation

OBJET: Les parties s'entendent pour reporter l'exercice des droits que leur accorde l'article 58 du Code du travail, à minuit le 8 mai 1983.

Région	Activité	Affiliation
3-05	0710(4)	CSN(1)

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

Remarques

DEPOSANT:X
Lac d'Amiante du Québec, Ltée
Division National
C.P. 459
Thetford Mines, G6G 5T5
Att: M. Michel Piuze, superviseur du personnel

Pour le commissaire général du travail

Signature: Henriette Garneau — Date: 83 07 28

HENRIETTE GARNEAU

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

003 (011)

RECHERCHE

83 MAI -2 AM 10 46

Par message

E N T E N T E

ENTRE

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National
Thetford Mines, P.Q.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LA MINE NATIONAL, INC.
Thetford Mines, P.Q.

Les parties aux présentes s'entendent pour reporter l'exercice des droits que leur accorde l'Article 58 du Code du Travail à minuit le 8 MAI 1983.

Il est entendu que la totalité des clauses de la Convention Collective et de ses annexes demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de ce délai.

SIGNE à ROBERTSON le 1ER MAI 1983.

Le Syndicat des Travailleurs de la Mine National, Inc.

Léo Sylvain
Président

Louis Bellemare
Témoin

Lac d'Amiante du Québec, Ltée
Division National

Gaston Verreault.
Vice-président aux OPÉRATIONS

Michel Lirette
Témoin

Copie conforme

Marc Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT Y 3893 Dépôt N°: 8 3 0 4 0 9 7

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 21573-01
Date	Signature: 83-04-06	Réception: 83-04-11	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant	☒ Déposant
Syndicat des Travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	Lac D'Amiante du Québec Ltée Black Lake P. Québec G0N 1A0 Att: M. Y. Bolduc

Unité de négociation

OBJET: Les parties aux présentes consentent à rendre inopérantes les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de M. Albert Lavallière, et dans ce cas seulement.

Région	03-05	**Activité**	0710-4	**Affiliation**	CSN(1)

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: Marie Dumas. Date: 83-04-12

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

003 (011)

RECHERCHE

E N T E N T E

entre

'83 AVR 11 15 25

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE (Division National)
(ci-après désignée "la Compagnie")

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.
(ci-après désigné "le Syndicat")

ATTENDU QU'une convention collective est intervenue entre les parties aux présentes le 26 mars 1980 et que cette convention collective demeure en vigueur en vertu du Code du Travail du Québec;

ATTENDU QUE ladite convention collective contient les sections 7.03, 7.05 et 7.06 qui se lisent comme suit:

7.03 Dans les cas de mises à pied "permanentes", les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout Employé qui a été mis à pied sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

L'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

ATTENDU QUE le marché de l'amiante, seul et unique produit de la Compagnie, est en baisse constante depuis l'année 1980;

ATTENDU QUE la Compagnie a dû effectuer des mises à pied temporaires massives pour des périodes totalisant 12 semaines en 1982;

ATTENDU QUE depuis le 1er janvier 1983, la majorité des employés de la Compagnie ont été mis à pied pour un total de 4 semaines;

E N T E N T E (Suite)

ATTENDU QUE la Compagnie ne prévoit pas de reprise significative de ses ventes dans un avenir prévisible;

ATTENDU QUE la Compagnie a décidé de réduire ses opérations de 6 à 5 jours à compter du 11 avril 1983 et que le Syndicat et les employés concernés en ont été dûment avisés;

ATTENDU QUE monsieur Albert Lavallière travaille dans une classification qui subira la mise à pied permanente et qu'il consent à renoncer aux droits que lui confèrent les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective;

Les parties aux présentes consentent à rendre inopérantes les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de monsieur Albert Lavallière, et dans ce cas seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente le 6 avril 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.

Léo Sylvain

Marcel Côté

Jean Saindon

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

J. Verreault

J. Baldwin

Michel Luize

Copie conforme

Marc Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 43893 Dépôt N°: 8 3 0 4 0 9 6

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 82-04-23 / Réception: 82-04-26	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant	☒ Déposant
Syndicat des Travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	Lac d'Amiante du Québec Ltée Black Lake P. Québec GON XXX)1A0 Att: M. Y. Bolduc

Unité de négociation

OBJET: Article 8, section 8.01 - "Fête flottante" soit changée pour le 2 juillet 82 au lieu du 7 septembre 82.

Région	03-05	Activité	0710-4	Affiliation	CSN(1)

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

A NOTER: Depuis la signature de cette entente le nom de l'association a été modifié pour celui qui est écrit sur le présent certificat.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Claire Deneau — Date: 83-04-12

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

003 (011)

RECHERCHE

'82 AVR 26 10 52

E N T E N T E

entre

: LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
(ci-après désignée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
(ci-après désigné "le syndicat")

CONSIDERANT qu'une convention collective est intervenue entre la Compagnie et le Syndicat le 18 avril 1980;

CONSIDERANT que la durée de ladite convention collective s'étend du 1er mars 1980 au 28 février 1983;

CONSIDERANT que ladite convention collective prévoit à l'Article 8, Section 8.01 qu'une "fête flottante" sera payée et observée le 7 septembre 1982;

CONSIDERANT que le Syndicat demande que la date de ladite "fête flottante" soit changée pour être payée et observée le 2 juillet 1982 et que la Compagnie consent;

CONSIDERANT que la Section 8.02 de l'Article 8 de ladite convention collective n'est pas mis en cause;

IL EST CONVENU:

Que la date du 7 septembre 1982 pour la "fête flottante" prévue à la Section 8.01 de l'Article 8 de ladite convention collective sera changée pour être payée et observée le 2 juillet 1982;

Que le changement prévu au paragraphe précédant n'entraînera aucun autre changement à ladite convention collective;

Que certains employés devront travailler le 2 juillet 1982 pour assurer la bonne marche des opérations.

Cette entente entrera en vigueur à la date de sa ratification par l'assemblée générale des membres du Syndicat et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Entente à Black Lake, Québec, ce 23ième jour d'avril 1982.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

BUREAU DE COMMISSAIRES
GENERAL du TRAVAIL

Dossier Q-21573-3

ENTENTE INTERIMAIRE

'82 AVR 26 10 52

entre

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
(ci-après désignée "la compagnie")

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
(ci-après désigné "le syndicat")

CONSIDERANT qu'une convention collective est intervenue entre la compagnie et le syndicat, le 18 avril 1980;

CONSIDERANT que la durée de ladite convention collective s'étend du 1er mars 1980 au 28 février 1983;

CONSIDERANT que la demande pour l'amiante dans le monde force la compagnie à adapter ses opérations aux conditions du marché mondial et que des fermetures temporaires des opérations du 25 avril au 8 mai 1982 inclusivement et du 11 au 24 juillet 1982 inclusivement sont devenus inévitables;

CONSIDERANT que la section 5.07 de ladite convention collective se lit comme suit:

> "Les mises à pied et les rétrogradations s'effectueront conformément à l'ancienneté de façon à ce que les employés qui seront retenus soient ceux qui possèdent les qualifications prévues aux spécifications de l'emploi pour des postes que leur ancienneté leur permet d'obtenir, sujet à l'application de l'article 5.04 de cette convention."

CONSIDERANT que la section 9.07 b) de ladite convention collective n'empêche pas les employés de prendre des vacances à l'occasion d'une fermeture temporaire des opérations;

CONSIDERANT que la section 5.09 prévoit la marche à suivre à l'occasion du rappel des employés;

CONSIDERANT que la compagnie et le syndicat sont disposés, dans leurs intérêts respectifs, à amender la convention collective pour la durée des fermetures temporaires des opérations du 25 avril au 8 mai 1982 inclusivement et du 11 juillet au 24 juillet 1982 inclusivement;

LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. les employés qui seront gardés au travail ou qui seront rappelés au travail seront les employés classifiés dans les classifications et aux postes où le travail est requis;

2. durant les périodes de mises à pied temporaires les employés pourront choisir de prendre des vacances;

3. l'avis des mises à pied temporaires annexé aux présentes constitue à la fois un avis de rappel;

4. les employés reprendront le travail sur leur cédule normale pour la semaine commençant le 9 mai et le 25 juillet respectivement;

5. la présente entente sera en vigueur du 25 avril au 8 mai 1982 inclusivement et du 11 juillet au 24 juillet 1982 inclusivement;

6. la présente entente sera déposée au greffe du Commissaire général du travail conformément à l'Article 72 du Code du Travail du Québec.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé cette entente à Black Lake, Québec,

ce 23ième jour de 'avril 1982

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION BLACK LAKE

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

'82 AVR 26 10 52

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE

DIVISION BLACK LAKE

A V I S

A TOUS LES EMPLOYES A SALAIRE

Comme la récession qui prévaut actuellement partout dans le monde ne nous permet pas d'espérer une amélioration du climat économique dans un avenir rapproché et en raison de l'augmentation de nos inventaires, nous devrons interrompre temporairement les opérations de la division de Black Lake pour une période de 2 semaines à compter du 25 avril. Les opérations seront également interrompues pour une période de vacances de 2 semaines à compter du 11 juillet.

Ces arrêts nous fourniront l'occasion d'effectuer des réparations importantes, lesquelles ont été retardées depuis un certain temps et auraient de toute façon nécessité un arrêt des opérations.

FERMETURE TEMPORAIRE DU 25 AVRIL AU 8 MAI 1982

Cet avis constitue un avis de mise à pied du 25 avril au 8 mai 1982 et constitue à la fois un avis de rappel pour la semaine commençant le 9 mai 1982.

Les employés pourront choisir de prendre des vacances durant la période de fermeture ou changer des vacances déjà choisies pour cette période.

Le programme d'indemnités de santé et d'assurance sera maintenu durant cette période.

Certains employés seront retenus au travail pour des travaux spéciaux, d'autres pourront être rappelés durant la mise à pied.

FERMETURE DE VACANCES DU 11 au 24 JUILLET 1982

Cet avis constitue un avis de mise à pied du 11 au 24 juillet 1982 et constitue à la fois un avis de rappel pour la semaine commençant le 26 juillet 1982.

Les employés pourront choisir de prendre des vacances durant la période de fermeture ou changer des vacances déjà choisies pour cette période.

Le programme d'indemnités de santé et d'assurance sera maintenu durant cette période.

Certains employés seront retenus au travail pour des travaux spéciaux, d'autres pourront être rappelés durant la mise à pied.

La Compagnie incite les employés à réserver des vacances pour la période du 11 au 24 juillet 1982.

A ce moment-ci aucune autre fermeture n'est prévue pour 1982.

Clément Bernier,
Vice-président des
Opérations.

le 6 avril 1982

Copie conforme

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 43893

Dépôt N°: 8 3 0 4 2 4 6

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 83-03-17 / Réception: 83-04-20	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Nationale Inc. 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	☒ Déposant Lac d'Amiante du Québec Ltée Black Lake, Qc G0N 1A0 Att: M. Y. Bolduc

Unité de négociation

OBJET: Les parties consentent à rendre inopérantes les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de M. Henri-Louis Dussault, et dans ce cas seulement.

Région	03-05	Activité	0710-4	Affiliation	1

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: Pierre Demers Date: 83-04-21

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

003 (011)

RECHERCHE

E N T E N T E

entre

88 AVR 20 18 39

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE (Division National)
(ci-après désignée "la Compagnie")

et

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.
(ci-après désigné "le Syndicat")

ATTENDU QU'une convention collective est intervenue entre les parties aux présentes le 26 mars 1980 et que cette convention collective demeure en vigueur en vertu du Code du Travail du Québec;

ATTENDU QUE ladite convention collective contient les sections 7.03, 7.05 et 7.06 qui se lisent comme suit:

7.03 Dans les cas de mises à pied "permanentes", les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout Employé qui a été mis à pied sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

L'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

ATTENDU QUE le marché de l'amiante, seul et unique produit de la Compagnie, est en baisse constante depuis l'année 1980;

ATTENDU QUE la Compagnie a dû effectuer des mises à pied temporaires massives pour des périodes totalisant 12 semaines en 1982;

ATTENDU QUE depuis le 1er janvier 1983, la majorité des employés de la Compagnie ont été mis à pied pour un total de 4 semaines;

E N T E N T E (Suite)

ATTENDU QUE la Compagnie ne prévoit pas de reprise significative de ses ventes dans un avenir prévisible;

ATTENDU QUE la Compagnie a décidé de réduire ses opérations de 6 à 5 jours à compter du 11 avril 1983 et que le Syndicat et les employés concernés en ont été dûment avisés;

ATTENDU QUE monsieur Henri-Louis Dussault travaille dans une classification qui subira la mise à pied permanente et qu'il consent à renoncer aux droits que lui confèrent les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective;

Les parties aux présentes consentent à rendre inopérantes les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de monsieur Henri-Louis Dussault, et dans ce cas seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente le 17 mars 1983.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.

Léo Sylvain

Guy Sanschagrin

Marcel Côté

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

Gaston Verreault

M. Baldeus

Michel Puiza

Bmc Lacroix
R-21573-01
Sel: 309

BUREAU DE LA COMMISSAIRE GENERAL du TRAVAIL
04389-3
1980 MAI 21 15 48
arc no: 6141-08
POSTE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

et

LE SYNDICAT DES
TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE DE
LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

Du 1 mars 1980 au 28 février 1983.

Copie conforme
M. Bruneau
M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

INDEX

ARTICLE		PAGE
	Index	2
	Préambule	3
1	Reconnaissance	3
2	Droits de la direction	4
3	Affiliation et sécurité syndicale	4
4	Salaires et primes d'équipe	5
5	Ancienneté	7
6	Tâches vacantes	9
7	Mise à pied et rappel	12
8	Journées régulières de travail et surtemps	14
9	Jours de fête	19
10	Vacances	20
11	Permission d'absence	25
12	Sécurité et hygiène	28
13	Règlements et discipline	32
14	Travail de production le dimanche et les jours de fête	32
15	Période de paie	33
16	Tableaux d'affichage	33
17	Aucune grève ou contre-grève	33
18	Procédure des griefs d'arbitrage	34
19	Durée - Divisibilité	37
	Cédule "A"	38
	Cédule "B"	41

PREAMBULE

Convention en date du 26 mars 1980 par et entre Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désigné "la Compagnie") et le Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National (ci-après désigné "le Syndicat").

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le représentant exclusif des Employés pour les fins de négociation collective, le tout conformément au certificat émis le 29 juillet 1958 par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec et à la décision émise le 15 décembre 1969 par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.

1.02 Le terme "employé" signifie et comprend toutes les personnes employées par Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National, Chemin de Robertson (Frontenac), Province de Québec, à l'exception de tous les gérants, les surintendants, les contremaîtres, les superviseurs, les ingénieurs professionnels, les maître-mécaniciens, le personnel de bureau, les techniciens de recherches en laboratoire, le personnel clérical, tant de l'usine que du bureau, les dessinateurs, les gardiens et les personnes qui représentent la Compagnie dans ses relations avec ses Employés et les personnes exclues par le Code du Travail.

1.03 Chaque partie à cette Convention convient d'utiliser son influence pour empêcher la propagation des rumeurs malicieuses, etc., contre l'autre partie.

1.04 La juridiction de cette Convention s'applique à tout travail exécuté sur la propriété de la Compagnie par des Employés sous la direction de la Compagnie engagés dans un travail normal de production ou d'entretien. Aucun employé de l'unité de négociation ne peut être mis à pied, rétrogradé, empêché d'être rappelé ou embauché sur une base régulière dû au fait que la Compagnie aura donné des travaux d'entretien à forfait. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie pourra donner de tels travaux d'entretien lorsqu'ils seront jugés nécessaires pour permettre la continuité normale des opérations ou lorsqu'ils s'imposeront pour des raisons de force majeure ou de causes hors du contrôle de la Compagnie.

La Compagnie pourra cependant confier des travaux d'érection, de construction, d'installation de machinerie nouvelle ou de développement des opérations. L'octroi de tels sous-contrats n'aura pas pour effet d'entraîner la mise à pied, la rétrogradation ou d'empêcher le rappel au travail d'Employés de l'unité de négociation.

1.05 Cette Convention lie tous les Employés actuels et futurs.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Tous les droits, les pouvoirs, les fonctions et les responsabilités qui sont habituellement exercés par la direction et ne sont pas spécifiquement abrégés, modifiés ou désignés par une disposition explicite de cette Convention, laquelle disposition est sujette au droit que peut avoir un Employé de loger un grief de la manière et jusqu'à la limite prévue dans cette Convention, sont reconnus par le Syndicat et réservés à la Compagnie.

ARTICLE 3

AFFILIATION ET SECURITE SYNDICALE

3.01 La Compagnie reconnaît et n'interviendra pas dans le droit de ses Employés de devenir membres du Syndicat. Aucun préjudice ne sera retenu par la Compagnie ou ses représentants contre les membres du Syndicat du fait de leur affiliation au Syndicat. Tout Employé dans les catégories couvertes par cette Convention peut, s'il le désire, être membre du Syndicat.

3.02 Les Employés, officiers ou membre de quelque union que ~~ce soit ne devront pas solliciter de membres~~ pendant les ~~heures de travail ou sur les propriétés de~~ la Compagnie, ni percevoir de cotisations ou s'occuper d'activités syndicales pendant les heures de travail sauf tel que spécifiquement prévu à l'Article 18 de cette Convention. Toute infraction à ce qui précède sera une raison valable pour que la Compagnie impose des mesures disciplinaires.

3.03 La Compagnie convient d'aviser tout nouvel Employé, lors de son embauchage, de l'existence de la présente Convention Collective de Travail, et du fait que le Syndicat est le représentant exclusif de tous les Employés mentionnés à l'Article 1, Section 1.02 de cette Convention. La Compagnie devra remettre trente (30) copies de cette Convention au Syndicat.

3.04 La Compagnie devra, au cours de la durée de cette Convention, déduire un montant équivalent à la cotisation régulière dûment autorisée par le Syndicat, de la paie de tous les Employés assujettis à cette Convention, à l'exception des étudiants durant leur période de vacances.

3.05 Le trésorier du Syndicat avisera la Compagnie par lettre du montant de la cotisation syndicale et de tout changement à cet effet et cet avis servira à la Compagnie à titre d'autorisation finale pour effectuer la déduction spécifiée.

3.06 Il est entendu que le Syndicat indemnisera la Compagnie et la protègera contre toute réclamation que pourra faire un ou plusieurs Employés relativement aux montants déduits du salaire tel que prévu au présent Article.

ARTICLE 4

SALAIRES ET PRIMES D'EQUPE

4.01 La Cédule "A" qui est annexée et fait partie des présentes prévoit les taux de salaires pour les classifications de tâches qui y sont énumérés. Ces taux entreront en vigueur le ler mars 1980, et demeureront en vigueur jusqu'au 28 février 1983 et tiendront compte des principes suivants:

a) Les taux de salaires en vigueur au 29 février 1980, plus l'intégration du Boni de vie chère existant à cette date, plus les montants honoraires nécessaires pour établir la parité de l'échelle des taux de salaire entre la Division National et la Division Black Lake, seront majorés de $0.30 (heure uniforme pour tous à compter du ler mars 1980). Pour ce qui est du groupe des métiers, l'augmentation uniforme s'appliquera à la classe "A" seulement; les autres classes du Groupe des Métiers seront payées au pourcentage de la classe "A" comme suit:

Classe "A-1"	105%
Classe "A"	100%
Classe "B"	95%
Classe "C"	90%
"Apprenti"	87%

b) Intégration du Boni de vie chère en vigueur le 28 février 1981 plus une augmentation de deux (2%) pourcent.

c) Intégration du Boni de vie chère en vigueur le 28 février 1982 plus une augmentation de trois (3%) pourcent.

d) Intégration de cent (100%) pourcent du Boni de vie chère en vigueur au 31 août 1982.

4.02 La Compagnie paiera pour la durée de la Convention Collective, un Boni de vie chère à être calculé et ajusté trimestriellement, en tenant compte des principes suivants:

a) Les indices des prix à la consommation (I.P.C.) publiés par Statistique Canada pour le Canada (1971: 100), soit l'indice de 200.1 points pour janvier 1980 et les indices pour les mois de janvier 1981, et janvier et juillet 1982 serviront d'indices de base pour le calcul des ajustements qui seront faits en fonction de l'I.P.C. du mois précédant les semaines où tombent le 15 des mois de mai, août et novembre 1980; le 15 des mois de février, mai, août et novembre 1981; le 15 des mois de février, mai, août et novembre 1982; le 15 du mois de février 1983.

b) Le Boni de vie chère sera calculé de la façon suivante: pour chaque pleine tranche de 0.5% par laquelle l'indice du mois précédant les semaines où tombent les ajustements excède l'indice de base approprié, le Boni de vie chère sera de 0.5% du taux d'un Employé multiplié par le nombre d'heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.

Le Boni de vie chère n'est pas inclus dans les taux de salaire sauf lorsque spécifié dans la clause des salaires. Aux fins de la Section 9.02, 11.05 et 11.06 de cette Convention, le Boni de vie chère s'appliquera en autant que le maximum de quarante (40) heures n'est pas dépassé.

4.03 Une prime d'équipe sera payée sur la base suivante:

PRIME PAR HEURE DE TRAVAIL

EQUIPE	1er mars 1980	1er mars 1981	1er mars 1982
Après-midi	$0.21	$0.22	$0.23
Nuit	$0.29	$0.31	$0.33

4.04 a) Un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme Chef d'Equipe et recevra $0.35 par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

A compter du 1er mars 1981, un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme Chef d'équipe et recevra $0.40 par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

b) Un Employé auquel est assigné la responsabilité de former d'autres Employés sera considéré comme un aide-instructeur et recevra trente-cinq cents ($0.35) par heure en plus du taux de sa classification ou du taux de la classification pour laquelle il fournira la formation, selon celui des deux (2) taux qui sera le plus élevé pour le temps durant lequel il agira comme aide-instructeur.

A compter du 1er mars 1981, un employé auquel est assigné la responsabilité de surveiller le travail de quatre (4) Employés ou plus sera considéré comme Chef d'équipe et recevra $0.40 par heure en plus du taux de sa classification ou en plus du taux de la plus haute classification dans le groupe sous sa surveillance, selon le plus élevé, pour le temps qu'il agira comme chef d'équipe. Le Chef d'équipe demeurera un travailleur de l'équipe dont il a la surveillance.

aide instructeur

4.05 La Compagnie se réserve le droit d'employer des étudiants pendant leur période de vacances, laquelle ne pourra débuter avant la semaine où tombe le 15 mai et ne pourra se poursuivre au-delà de la semaine où tombe le 15 septembre de chaque année. Les taux de salaire pour les étudiants seront établis comme suit:

- Premier terme d'emploi : 90% du taux de base
- Deuxième terme d'emploi : 95% du taux de base
- Troisième terme d'emploi et par la suite : taux de base

Ies fils d'Employés pourront être employés comme étudiants durant leur période de vacances.

4.06 Un employé autre qu'un "homme de relève" tel que défini à la Section 4.08 ci-dessous, qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux est plus élevé que le taux de sa propre classification de tâche, recevra le taux le plus élevé pour la durée de tel transfert. Ce principe sera appliqué à la paie d'un jour de fête qui tombe à l'intérieur d'un tel transfert.

4.07 Un Employé, autre qu'un "homme de relève" tel que défini à la Section 4.08 ci-dessous, qui est temporairement transféré à une classification de tâche dont le taux de salaire est inférieur au taux de sa propre classification de tâche, continuera de recevoir son taux régulier. Cette Section ne s'appliquera pas à un Employé qui serait autrement sans travail à cause d'une fermeture ou d'un manque de travail dans son département ou lorsque le transfert est effectué à la demande de l'Employé sans préjudice aux autres Employés, dans lesquels cas il recevra le taux régulier de la classification de tâche à laquelle il est transféré.

4.08 a) Les "hommes de relève" définis comme étant ceux dont le travail régulier est de remplacer les autres, seront payés le taux de la classification de tâche qui leur sera assignée, conformément à la Cédule "A" de cette Convention.

b) Les "hommes de relève" cédulés à l'avance pour remplacer d'autres Employés et qui sont assignés à une autre tâche, bénéficient du plus élevé des taux suivants: soit le taux de la tâche qu'ils effectuent ou celui de la tâche pour laquelle ils avaient été cédulés.

c) La Compagnie laisse savoir à l'Employé faisant partie des effectifs réguliers de la Compagnie, l'endroit et la tâche qu'il occupera la semaine suivante avant 16:00 heures le jeudi de la semaine précédente. Cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

d) A moins d'un préavis à l'effet d'un changement par courrier recommandé, un Employé, à son retour de vacances, retournera au poste et sur la cédule de travail prévue avant son départ.

e) A l'occasion d'un jour de fête, les "hommes de relève" recevront comme paie de jour de fête, le taux de la tâche qu'ils occupaient lors de leur dernière équipe cédulée précédant ledit jour de fête.

4.09 Si, au cours de la présente Convention, de nouvelles classifications de tâche étaient créées ou que des classifications de tâche existantes étaient substantiellement modifiées, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour négocier de nouveaux taux et/ou des taux revisés pour ces classifications de tâche. Des taux temporaires seront établis par la Compagnie.

ARTICLE 5

ANCIENNETE

5.01 "L'ancienneté" signifie la durée de service continu avec la Compagnie, et s'accumule à moins qu'elle ne soit perdue conformément à la Section 5.05 ci-dessous.

5.02 Chaque Employé désormais engagé par la Compagnie sera considéré comme un Employé à l'essai de la Compagnie jusqu'à ce qu'il ait accumulé un nombre total de quarante-deux (42) journées régulières de travail au cours d'une période de douze (12) mois à compter du premier jour de travail; cependant, aux fins de cette Section, une (1) seule journée régulière de travail pourra être créditée à l'Employé pour chaque jour au cours duquel il aura travaillé. Les Employés retenus après cette période d'essai acquerront un rang d'ancienneté à compter du premier jour de leur emploi dans le cas d'une période d'essai continue; dans le cas d'une période d'essai interrompue, le rang d'ancienneté sera la date d'embauche retardée du nombre de jours ouvrables non travaillés par l'Employé pendant la période d'essai.

5.03 La liste d'ancienneté de l'usine, qui sera revisée en janvier et juillet de chaque année, indiquera le nom de chaque Employé avec son rang d'ancienneté, sa date de naissance, son numéro de matricule, sa classification de tâche et son taux de salaire. La liste d'ancienneté de l'usine sera affichée sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie. Deux (2) copies de la liste d'ancienneté de l'usine seront remises au Syndicat.

5.04 Aux fins de la présence Convention, les départements seront les suivants:

1. Puits
2. Moulin
3. Entretien

5.05 Un Employé perdra son ancienneté et ne sera plus sur la liste d'ancienneté de l'usine si:

a) Il démissionne, prend sa retraite ou quitte d'une autre façon le service de la Compagnie.

b) Il est congédié pour cause.

c) Il n'a pas travaillé pour la Compagnie durant trente-six (36) mois de calendrier consécutifs. Ce délai ne s'appliquera pas lorsque l'absence est due à une maladie industrielle ou à un accident industriel.

d) Il ne retourne pas au travail suivant un avis de rappel à la suite d'une mise à pied, le tout conformément à l'Article 7, Section 7.06 de cette Convention.

e) La Commission des Accidents du Travail refuse de lui émettre un premier certificat médical temporaire.

5.06 Un Employé promu en dehors de l'unité de négociation conservera le droit de retourner à son ancienne classification de tâche dans l'unité de négociation conditionnellement à ce qui suit:

a) Dans le cas de mise à pied, pourvu que l'Employé ait suffisamment d'ancienneté;

b) dans le cas où la direction n'est pas satisfaite de l'Employé, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Si l'Employé n'est pas satisfait, il conservera ce droit pendant quatre-vingt-dix (90) jours de travail à compter de la date de la promotion. Dans un tel cas, les autres Employés, qui auront pu être promus ou transférés à cause de la promotion d'un Employé en dehors de l'unité de négociation, seront retournés à leur ancienne classification de tâche, pourvu qu'elle existe encore;

c) si l'Employé est retourné dans l'unité de négociation après que les quatre-vingt-dix (90) jours de travail se soient écoulés, un emploi lui sera fourni dans la classification de tâche la plus basse pourvu qu'il ait la compétence et suffisamment d'ancienneté.

Son ancienneté lors de son retour sera celle du moment de sa promotion plus son service continu jusqu'à la date de son retour.

La Compagnie avisera le Syndicat par écrit chaque fois qu'un Employé sera promu en dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE 6

TACHES VACANTES

6.01 Une vacance permanente est décrite et limitée à la définition suivante: une tâche laissée vacante lorsqu'un Employé la quitte pour en combler une autre au sein de la Compagnie, ou lorsqu'un Employé quitte le service de la Compagnie ou qu'une nouvelle classification de tâche est créée. Il est entendu que les journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, sont exclus de cette définition.

6.02 S'il devient nécessaire de combler une vacance permanente telle que définie à la Section 6.01 ci-dessus, un avis à cet effet sera affiché sur tous les tableaux d'affichage de la Compagnie durant trois (3) jours de travail consécutifs. Deux (2) copies de chaque avis seront remises au Syndicat.

a) Un Employé peut faire sa demande pour une vacance permenente en la soumettant par écrit, sur une formule de la Compagnie, au Directeur du Personnel, dans les trois (3) jours de travail qui suivent l'affichage de l'avis décrit à la Section 6.02 ci-dessus.

b) La Compagnie accepte l'application d'un Employé absent du travail ou sur le point de l'être, pour des vacances permanentes qui pourraient être affichées durant son absence. Une telle application devra être faite par écrit pour des vacances spécifiques, conformément à la section 6.03 a) ci-dessus. La Compagnie reconnaîtra une telle application aux fins de la sélection du candidat qualifié pour remplir une vacance, en autant que l'échéance de la sélection n'en est pas retardée. S'il n'est pas disponible, une vacance temporaire sera affichée et comblée conformément à la Section 6.09 ci-dessous jusqu'au retour de l'Employé choisi.

c) En l'absence de candidat, ou à l'épuisement de la liste des candidats pour une vacance permanente dans un métier d'usine, la Compagnie procédera à un deuxième affichage dans les soixante (60) jours du premier affichage ou de l'épuisement de la liste des candidats, conformément à la Section 6.02 ci-dessus.

L'expression "métier d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de cette convention.

6.04 L'ancienneté sera le facteur décisif dans le choix d'un employé pour combler une vacance permanente, ainsi que *dans tous les cas de mises* à pied, promotions, rétro*gradations et transferts permanents*, parmi les Employés qui rencontrent les exigences de la tâche.

La Compagnie déterminera les exigences de la tâche; cependant, cette décision est sujette à la procédure de griefs.

Cette section ne s'appliquera pas à l'assignation des Employés comme chefs d'équipes; cependant, advenant une réduction dans le personnel, les chefs d'équipes n'auront pas de préférence pour demeurer dans leur classification.

6.05 S'il y a mésentente, quant à la sélection qu'aura faite la Compagnie, d'un candidat pour combler une vacance, la Compagnie considérera la demande du Syndicat de faire passer des épreuves pertinentes aux candidats insatisfaits. Si la Compagnie accepte, les délais prévus à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1, en seront retardés d'autant. Si la Compagnie refuse, le ou les Employés insatisfaits pourront recourir à la procédure des griefs, conformément à l'Article 18, Section 18.03, Etape 1.

Si la Compagnie croit que des épreuves écrites ou pratiques aideraient à déterminer les qualifications pour une vacance permanente, elle pourra se servir de ces épreuves en tout temps pourvu qu'elles soient pertinentes à la vacance et données de manière impartiale à tous les candidats.

Sur demande, l'Employé sera avisé s'il a réussi ou échoué aux épreuves et ce résultat sera remis au Syndicat, avec la permission de l'Employé.

L'Employé qui aura échoué aux épreuves sera informé de ses points faibles afin qu'il puisse s'améliorer. Il est entendu que l'information ainsi fournie ne pourra faire l'objet d'un grief.

6.06 Au cours des trois (3) jours après qu'une vacance aura été comblée, la Compagnie affichera la liste des demandes ainsi que le nom du candidat choisi dans tous les départements et remettra ladite liste ainsi que le nom du candidat choisi au Syndicat.

6.07 On accordera une période d'essai de dix (10) jours de travail au candidat choisi pour remplir une vacance permanente. Si, durant cette période d'essai, il décide de ne pas rester dans cette classification de tâche ou s'il est incapable de faire le travail, il sera retourné à sa classification de tâche antérieure et un autre candidat sera choisi parmi les candidats dont les noms apparaissant sur la liste originale des demandes, ou autrement, tel que prévu à la Section 6.04 ci-dessus.

6.08 Une vacance temporaire devant durer moins de quinze (15) jours de calendrier sera comblée conformément au rang d'ancienneté à l'intérieur de l'équipe et du département affectés, pourvu que l'Employé soit qualifié ~~et que l'efficacité des opérations n'en~~ soit pas affectée~~.~~

6.09 S'il devient nécessaire de combler une vacance temporaire occasionnée par une maladie, un accident, un congé autorisé ou le remplacement d'une personne exclue de l'unité de négociation pour cause de maladie ou d'accident, devant durer plus de quinze (15) jours de calendrier, elle sera comblée de la même manière que s'il s'agissait d'une vacance permanente, conformément aux Sections 6.02 à 6.07 ci-dessus inclusivement, excepté que l'avis spécifiera qu'il s'agit d'une vacance temporaire. Cette procédure s'appliquera dans les cas d'addition temporaire dans le personnel devant durer trois (3) mois ou moins. Une addition temporaire dans le personnel pourra durer plus de trois (3) mois après entente entre les parties.

6.10 Si une vacance temporaire, occasionnée par une maladie, un accident, ou un congé autorisé devenait une vacance permanente parce que l'Employé qui a occasionné la vacance temporaire ne revient pas au travail ou s'il est incapable d'accomplir les devoirs de sa classification de tâche, une telle vacance sera réaffichée sur la base d'une vacance permanente.

6.11- a) La formation du personnel est la responsabilité de la Compagnie et prendra généralement la forme d'instructions données par les contremaîtres. La prévention des accidents et la protection de la santé feront partie des programmes de formation. L'assistance d'un instructeur ou d'un aide-instructeur sera fournie lorsque, selon la Compagnie, une telle assistance est requise. La Compagnie pourra assigner des Employés à la fonction d'aide instructeur conformément à l'Article 4, Section 4.04 de cette Convention.

b) L'ancienneté à l'intérieur du département sera le facteur décisif dans le choix de l'Employé à être formé pour remplacer dans une tâche, pourvu qu'il possède les exigences de base et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche. L'Employé en formation recevra le taux régulier de temps simple de sa classification en tout temps lorsqu'il recevra une formation théorique et lorsqu'il recevra une formation pratique durant ses heures de travail cédulées. Lorsqu'il recevra une formation pratique en dehors de ses heures de travail cédulées, il recevra le taux de sa classification conformément à l'article 8, Section 8.01 et 8.02 de cette convention.

c) En l'absence de candidats compétents pour combler une vacance dans un métier d'usine, laquelle aura été affichée conformément à l'Article 6 de la Convention Collective, la Compagnie formera un Employé pour combler ladite vacance à partir de la liste des demandes, selon l'ordre de priorité suivant:

Premier choix: Conformément à l'ancienneté parmi les candidats dont la formation déjà commencée à l'usine est approximativement égale.

Deuxième choix: Conformément à l'ancienneté parmi les candidats qui possèdent les conditions de base de la tâche, le talent d'apprendre et les aptitudes physiques pour accomplir les devoirs de la tâche.

L'expression "métier d'usine" exclut les métiers couverts par la Cédule "B" de la Convention Collective.

6.12 Les transferts permanents sont ceux qui ont une durée de plus de deux (2) semaines, excepté dans le cas où un transfert est fait pour remplacer temporairement un autre Employé pour cause de maladie, accident, congé autorisé ou vacances annuelles régulières.

6.13 Sans déroger aux autres dispositions de la présente Convention, aux fins de ladite Convention, à ancienneté égale, le statut familial prime d'abord, ensuite l'Employé le plus âgé.

6.14 L'ancienneté sera prise en considération dans l'assignation permanente d'un Employé sur une équipe travaillant de jour seulement, en autant qu'il puisse être adéquatement remplacé sur les équipes rotatives. Nonobstant les dispositions de cette section, il est entendu qu'un Employé ne peut faire application pour une vacance dans sa propre classification.

ARTICLE 7

MISE A PIED ET RAPPEL

7.01 Si la main-d'oeuvre est réduite, les Employés affectés pourront exercer leur droit d'ancienneté.

7.02 Aux fins de cet Article, l'expression mise à pied "permanente" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre excédant quinze (15) jours de calendrier. L'expression mise à pied "temporaire" s'appliquera à une réduction de la main-d'oeuvre n'excédant pas quinze (15) jours de calendrier; cependant, une mise à pied excédant quinze (15) jours de calendrier pourra dans des cas spéciaux être considérée comme une mise à pied "temporaire", après entente entre les parties. Une mise à pied qui était originalement sensée être de nature "temporaire", deviendra une mise à pied "permanente", si elle excède quinze (15) jours de calendrier; dans un tel cas, les dispositions de la Section 7.03 ci-dessous ayant trait aux mises à pied "permanentes" s'appliqueront.

7.03 Dans les cas de mises à pied permanentes, les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.

7.04 Dans le cas d'une mise à pied "temporaire" dans un ou plusieurs départements, la mise à pied "temporaire" sera effectuée conformément au rang d'ancienneté des Employés appartenant à ce ou ces départements et de façon à ce que les Employés gardés pour accomplir le travail alors disponible dans ce ou ces départements soient ceux qui sont compétents pour faire le travail et qui ont le plus d'ancienneté. Cette Section ne s'appliquera pas dans les cas de mise à pied résultant d'un cas fortuit, hors du contrôle de la Compagnie et devant durer deux (2) jours de travail ou moins.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout employé qui a été mis à pied sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

L'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

7.07 Si une rétrogradation ou déplacement d'un ou plusieurs Employés, résultant de tout changement dans les opérations est anticipé, et que tel changement devait résulter en une mise à pied permanente, la Compagnie en avisera le Syndicat au moins deux (2) mois à l'avance. Il est entendu que cette disposition ne s'applique pas aux journaliers, identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres, mais que dans leurs cas, la Compagnie les avisera aussitôt que possible.

La Compagnie avisera le Syndicat et l'Employé concerné dans tous les cas de mise à pied. L'Employé qui se croit lésé pourra exercer un recours conformément à l'Article 18, Section 18.07 de cette Convention Collective dans les sept (7) jours qui suivent l'avis par la Compagnie. Cette Section ne s'appliquera pas aux Employés à l'essai de la Compagnie.

ARTICLE 8

JOURNEES REGULIERES DE TRAVAIL

ET SURTEMPS

8.01 a) La journée régulière de travail n'excédera pas huit (8) heures et la semaine régulière de travail n'excédera pas quarante (40) heures distribuées entre le lundi à 0:00 heure et le samedi à minuit. Un Employé qui est requis de travailler plus de huit (8) heures au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures consécutives ou plus de quarante (40) heures au cours d'une semaine régulière de travail sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en surtemps, mais le temps supplémentaire quotidien et le temps supplémentaire hebdomadaire ne seront pas payés pour les mêmes heures de temps supplémentaire.

Aux fins de calculer les heures supplémentaires, la première période de vingt-quatre (24) heures d'un Employé au cours de la semaine de travail commencera avec sa première période de travail (shift) après 0:00 heure du matin, le lundi.

b) Les cédules de travail journalières seront maintenues telles qu'établies par la Compagnie, à moins que des changements ne soient requis pour des raisons sérieuses, et après entente avec le Syndicat.

La Compagnie établit que les cédules journalières de travail sont comme suit:

Pour les équipes rotatives:

Minuit à 8:00 A.M.
8:00 A.M. à 4:00 P.M.
4:00 P.M. à minuit

Pour les équipes travaillant de jour seulement:

7:30 A.M. à 4:30 P.M.
Repas entre midi et 13:00 heures.

Les Employés affectés aux classifications d'opérateur de boule d'abattage, de foreur primaire et d'opérateur de bulldozer de service travaillent de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec trente (30) minutes payées pour le repas.

Le syndicat reconnaît que ces cédules constituent les cédules journalières de travail.

Les Employés de l'entretien travaillant de jour seulement auront leur journée cédulée de congé le samedi au moins une fois par deux semaines.

Les Employés de l'entretien travaillant de jour seulement seront cédulés pour leur examen médical annuel durant leurs heures de travail.

Il sera permis aux Employés qui ne sont pas payés pour leur période de repas, d'arrêter leur travail dix (10) minutes avant leur période de repas pour leur permettre de se laver.

8.02 Toutes les heures de travail accomplies par un Employé lors de sa journée cédulée de congé seront payées à raison de temps et demi.

8.03 a) ~~Seulement le taux de temps simple des~~ primes d'équipe ou d'autres primes sera payé pour les heures travaillées en surtemps.

b) L'Employé qui travaille sur une équipe rotative au cours d'une semaine et qui est transféré sur une équipe de jour au cours de la même semaine, travaillera de 8:00 A.M. à 4:00 P.M. avec trente (30) minutes payées pour son repas.

8.04 La Compagnie favorisera, en autant que possible, le partage du surtemps parmi les Employés, conformément à l'ordre de priorité suivant:

1. Parmi les Employés qui font partie de la même classification de tâche;

2. parmi les Employés qui remplissent des fonctions connexes.

3. parmi les Employés qui possèdent les exigences de la tâche telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus, en commençant par ceux du département.

Aux fins de partager le surtemps, le surtemps refusé sera considéré comme du surtemps travaillé.

8.05 a) La Compagnie fournira le transport à un Employé qui fait du surtemps consécutivement à ses heures normales de travail, à moins que l'Employé ait son propre moyen de transport.

b) La Compagnie allouera un montant pour le repas d'un Employé requis de demeurer au travail pour plus de deux (2) heures en continuation de ses heures normales de travail en autant que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie.

Les parties auront la responsabilité de choisir le fournisseur et de contrôler les menus, la quantité et la qualité de la nourriture ainsi que les prix à partir des maxima suivants: 1980 - $4.00; 1981 - $4.50; 1982 - $5.00.

8.06 Aucun employé ne sera mis à pied lorsqu'il y aura du travail disponible au cours d'une journée pour laquelle il a été cédulé pour travailler, dans le seul but d'éviter de lui payer du temps supplémentaire auquel il aurait autrement droit.

8.07 Les Employés pourront, après avoir obtenu la permission de la Compagnie, échanger du temps entre eux; cependant, ces échanges de temps seront payés au taux régulier du temps simple seulement.

8.08 Un Employé qui se rapporte au travail sur son équipe régulière mais pour lequel aucun travail n'est disponible, recevra quatre (4) heures de paie au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche, à moins d'avoir été avisé de ne pas se rapporter au travail.

Si l'Employé est mis au travail par la Compagnie, il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou les heures effectivement travaillées au taux de temps simple approprié, selon la formule la plus rémunératrice.

Nonobstant ce qui précède, cette Section ne s'appliquera pas dans les cas fortuits (Acts of God) ou d'autres causes hors du contrôle de la Compagnie.

8.09 Un Employé appelé pour un travail d'urgence entre ses équipes régulières sera payé un minimum de quatre (4) heures au taux régulier de temps simple de sa classification de tâche ou une fois et demie (ou deux fois selon le cas) le taux régulier de temps simple de sa classification de tâche pour les heures effectivement travaillées, selon la formule la plus rémunératrice, pourvu cependant, que cette prime ne s'accumule pas à la prime de surtemps quotidien ou hebdomadaire. Ce minimum ne s'appliquera pas au temps travaillé en continuation des équipes régulières cédulées; dans les cas de temps travaillé précédant immédiatement les équipes régulières cédulées; ce minimum ne s'appliquera pas si l'Employé a reçu un avis préalable de six (6) heures avant le commencement de l'équipe de 12:00 A.M. à 8:00 A.M. ou onze (11) heures avant le commencement de l'équipe de jour, ou quatre (4) heures avant le commencement de l'équipe de 4:00 P.M. à 12:00 A.M..

8.10 a) Une période payée n'excédant pas trente (30) minutes sera accordée pour les repas des Employés qui font partie d'équipes qui travaillent en rotation et ce, de manière à ne pas nuire à leurs fonctions. Aucun Employé ne quittera la propriété de la Compagnie durant cette période de trente (30) minutes. Advenant qu'un Employé soit obligé de quitter la propriété de la Compagnie pour les affaires de la Compagnie ou pour un cas d'urgence, il aura droit de le faire avec la permission écrite de son contremaître.

b) Un Employé requis de demeurer au travail plus de deux (2) heures consécutives en continuation de ses heures normales de travail aura droit à une période de trente (30) minutes pour prendre un repas, et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions, et cette période de trente (30) minutes sera payée une fois et demie le taux de temps simple de sa classification, pourvu que ce repas soit pris sur la propriété de la Compagnie. Si un Employé quitte la propriété de la Compagnie, aucune période payée pour le repas ne lui sera accordée. L'Employé qui quitte la propriété doit pointer sa carte de pointage en tout temps.

8.11 a) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ~~ses fonctions, pourvu qu'il demeure à l'usine~~, et ~~sera payé pour le temps passé à l'usine~~ tel qu'établi par sa carte de pointage.

b) Un Employé, dont la période normale de repas est d'une (1) heure, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, pourra prendre sa période de repas hors de l'usine, pourvu qu'il pointe sa carte de temps à sa sortie et à son retour, et sera payé une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas.

c) Un Employé, dont la période normale de repas est de trente (30) minutes non payées, qui est requis de changer sa période normale de repas à cause d'un cas urgent, sera payé trente (30) minutes à une fois et demie le taux régulier de temps simple pour le temps travaillé durant sa période normale de repas et aura droit à trente (30) minutes payées pour son repas et ce, en temps opportun, de manière à ne pas nuire à ses fonctions.

8.12 a) La journée cédulée de congé d'un Employé peut être changée en donnant à cet Employé un avis à cet effet au plus tard à 4:00 P.M., le jeudi de la semaine précédant ledit changement.

b) Un Employé classifié à l'intérieur d'un bloc gardera sa journée de congé lorsqu'il sera appelé à remplacer à l'intérieur de ce même bloc.

c) L'Employé qui fait partie des effectifs réguliers et qui est assigné sur les équipes rotatives, aura une longue fin de semaine à toutes les six (6) semaines, à moins qu'il ait accepté de combler une vacance permanente ou temporaire ayant pour effet de changer sa cédule de rotation. Il est entendu que ce paragraphe exclut les journaliers identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

8.13 a) Un Employé qui remplace un autre Employé est sujet à la cédule ainsi qu'aux avantages et aux inconvénients du poste de travail de l'Employé qu'il remplace. Ce changement deviendra en vigueur au moment du transfert mais n'aura pas pour effet de réduire la semaine régulière de travail de l'Employé. Si un jour de fête tombe à l'intérieur d'un tel remplacement, l'Employé recevra le taux de la tâche qu'il occupait lors de sa dernière équipe cédulée précédant le jour de fête.

b) L'Employé qui fait partie des effectifs réguliers et qui est assigné aux équipes rotatives, sera assigné à l'équipe de jour (8:00 à 16:00) une fois par trois (3) semaines à moins qu'il ait accepté de combler une vacance permanente ou temporaire ayant pour effet de changer sa cédule de rotation. Il est entendu que ce paragraphe exclut les journaliers identifiés comme ceux dont la seule raison d'emploi avec la Compagnie est de remplacer les autres.

8.14 Début et fin des Equipes de Travail:

Chaque Employé est requis d'être à son poste de travail au début de son équipe.

Si un Employé qui fait partie d'une équipe n'est pas remplacé à la fin de son équipe, il en avisera son contremaître (ou son représentant), et, si requis, demeurera à son poste de travail jusqu'à l'arrivée d'un remplaçant.

Les Employés qui font partie d'équipes et qui sont remplacés, pourront cesser de travailler cinq (5) minutes avant la fin de leur équipe.

Un Employé qui est requis de remplacer un autre Employé pour ses périodes de repas et de repos au cours d'une journée de travail recevra son taux régulier ou le taux de l'Employé qu'il remplace, selon celui des deux qui est le plus élevé, pour un minimum d'une (1) heure par jour.

8.15 Les Employés qui ne sont pas payés durant leur période de repas peuvent cesser de travailler et pointer leur carte de temps cinq (5) minutes avant la fin de leur journée régulière de travail.

8.16 Un Employé qui est requis par la Compagnie ou le Ministère des Richesses Naturelles de participer à des inspections de sécurité ou à des assemblées durant ses heures de travail sera payé à son taux régulier de temps simple.

8.17 Le travail normalement accompli par les Employés de l'unité de négociation, sera accompli par des Employés exclus de l'unité de négociation dans les circonstances suivantes seulement:

a) Dans le but d'enseigner ou de former.

b) Dans le but d'effectuer un travail expérimental.

c) Au début d'une équipe, lorsqu'il manque des Employés, mais uniquement pour la période de temps requise pour trouver un Employé qualifié qui continuera le travail.

d) En cours d'équipe, pour des relèves de courtes durées et pour aider un Employé à l'occasion.

8.18 L'Employé qui suit des cours donnés par la Compagnie en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré conformément à l'Article 6, Section 6.11 b) de cette Convention.

ARTICLE 9

JOURS DE FETE

9.01 Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés à la date indiquée ci-dessous:

	1980	1981	1982	1983
Jour de l'An		1 jan.	1 jan.	1 jan.
Lendemain du Jour de l'An		2 jan.	2 jan.	3 jan.
Vendredi Saint	4 avril	17 avril	9 avril	
Samedi Saint	5 avril	18 avril	10 avril	
St-Jean Baptiste	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1 juil.	1 juil.	1 juil.	
Fête du Travail	1 sept.	7 sept.	6 sept.	
Veille de Noël	24 déc.	24 déc.	24 déc.	
Jour de Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Toussaint	26 déc.	26 déc.	27 déc.	
Ascension	27 déc.	28 déc.	28 déc.	
Fête flottante	---	---	30 déc.	
Immaculée Conception	31 déc.	31 déc.	31 déc.	

9.02 Chaque Employé enregistré sur la feuille de paie active de la Compagnie lors d'un de ces jours de fête payés et qui rencontre les restrictions et les conditions prévues au présent Article recevra comme paie de jour de fête, huit (8) heures de paie au taux régulier de temps simple plus la prime d'équipe et le Boni Vie Chère s'appliquant à la cédule de l'Employé pour la semaine au cours de laquelle lesdites fêtes payées seront observées.

Tous les Employés qui travailleront un de ces jours de fête payés recevront deux (2) fois le taux régulier de temps simple pour toutes les heures travaillées en plus de la paie du jour de fête susdit.

9.03 Les restrictions et conditions suivantes s'appliqueront à la paie de jour de fête:

a) Un Employé devra travailler lors de sa dernière équipe cédulée qui précède immédiatement et sur sa première équipe cédulée qui suit immédiatement le jour de fête. Si un Employé est cédulé pour travailler un jour de fête et qu'après avoir accepté de le faire il ne travaille pas, il ne recevra aucune paie pour ce jour de fête. La Compagnie peut ne pas insister sur cette restriction pour des raisons valables, pourvu que l'Employé concerné ait travaillé une équipe complète au cours des trente (30) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent la fête.

b) Les jours de fête durant lesquels aucun travail n'aura été fait ne seront pas comptés comme temps travaillé dans le calcul du temps supplémentaire hebdomadaire.

c) Il est entendu qu'un Employé ne pourra perdre la paie de plus d'un jour de fête pour chaque équipe au cours de laquelle il se sera absenté sans raison valable immédiatement avant ou après le ou les jours de fête.

ARTICLE 10

VACANCES

10.01 Les Employés auront droit à des vacances annuelles avec paie telles que prévues ci-dessous:

a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu auront droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances.

b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1981, les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu auront droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances.

c) Les Employés avec quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1981, les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu auront droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances.

d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de trente (30) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu auront droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances.

e) Les Employés avec trente (30) ans et plus de service continu auront droit à six (6) semaines de calendrier de vacances.

A compter du 1er mars 1982, les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu auront droit à six (6) semaines de calendrier de vacances.

10.02 Les Employés qui participent au plan de vacances pour la première fois n'auront pas droit à des vacances avant leur date anniversaire. Par la suite, les Employés auront droit à des vacances n'importe quand durant l'année civile, conformément à la Section 10.09 ci-dessous.

10.03 Les vacances acquises doivent être prises au cours de l'année civile où elles deviennent dues.

10.04 Pour avoir droit aux vacances prévues à la Section 10.01 ci-dessus, l'Employé qui participe au plan de vacances pour la première fois devra avoir travaillé six (6) mois civils au cours des douze (12) mois civils qui précèdent la date à laquelle les vacances sont prises, par la suite, l'Employé devra avoir travaillé six (6) mois civils pendant l'année civile qui précède immédiatement l'année au cours de laquelle les vacances sont prises. Le temps perdu à cause d'un accident industriel sera considéré comme temps travaillé pour fins de qualifications aux vacances, pourvu que l'Employé ait travaillé une portion quelconque pendant cette année civile.

10.05 Les Employés qui n'ont pas travaillé les six (6) mois civils mentionnés à la Section 10.04 ci-dessus, auront droit à une paie de vacances, à savoir:

a) Les Employés avec un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu: quatre pourcent (4%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

b) Les Employés avec cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu: six pourcent (6%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du 1er janvier 1981, les Employés avec cinq (5) ans mais moins de douze (12) ans de service continu: six pourcent (6%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

c) Les Employés avec quinze (15) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu: huit pourcent (8%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du ler mars 1981, les Employés avec douze (12) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu: huit pourcent (8%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

d) Les Employés avec vingt (20) ans mais moins de trente (30) ans de service continu: dix pourcent (10%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du ler mars 1982, les Employés avec vingt (20) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service continu: dix pourcent (10%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

e) Les Employés avec trente (30) ans et plus de service continu: douze pourcent (12%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

A compter du ler mars 1982, les Employés avec vingt-cinq (25) ans et plus de service continu: douze pourcent (12%) du salaire gagné depuis ses dernières vacances.

10.06 Si un jour de fête payé énoncé à l'Article 9, Section 9.01 de cette Convention est célébré pendant les vacances d'un Employé, il sera payé pour ce jour de fête.

10.07 Tout Employé qui démissionne ou est congédié recevra le salaire équivalent à ses vacances accumulées.

10.08 Quand l'opération d'un département quelconque est interrompue pour une période de temps, les Employés ainsi affectés pourront prendre leurs vacances pendant cette interruption. Les vacances seront autrement cédulées conformément à la Section 10.09 ci-dessous.

10.09 Les Employés auront préférence selon leur rang d'ancienneté pour choisir leurs périodes de vacances conformément aux règles suivantes, à moins qu'il n'en soit autrement convenu entre les parties:

a) Aux fins de céduler les vacances, la Compagnie divisera les Employés en groupes, selon le genre de travail et les besoins des opérations et déterminera les périodes de vacances et le nombre d'Employés qui pourront prendre des vacances dans chacune de ces périodes. Le nombre d'Employés pouvant prendre leurs vacances en même temps sera la moyenne hebdomadaire par département des semaines de vacances devant être prises durant chacune de ces périodes.

b) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, la Compagnie cédulera deux (2) semaines consécutives de ces vacances entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail. Durant cette période, les semaines de vacances qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit, pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc. semaines de vacances, conformément à la sous-section a) ci-dessus.

c) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les Employés peuvent choisir de prendre leurs vacances, en entier ou en partie, avant la Fête de la Saint-Jean-Baptiste ou après la Fête du Travail, soit consécutivement, soit en périodes séparées d'une (1) semaine chacune, pourvu qu'ils avisent la Compagnie de ce choix quatre (4) semaines à l'avance.

d) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er janvier et le 1er avril, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 décembre de l'année précédente. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 décembre au 31 décembre de l'année précédente. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er janvier et le 1er avril sera considéré final après le 31 décembre de chaque année et sera de nouveau affiché.

e) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er avril et la fête de la Saint-Jean-Baptiste, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 mars de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 au 31 mars de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris avant le 1er avril et la fête de la Saint-Jean-Baptiste sera considéré final après le 31 mars de chaque année et sera de nouveau affiché.

f) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et le 30 septembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 30 mai de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 1er juin au 15 juin de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et le 30 septembre sera considéré final après le 15 juin de chaque année et sera de nouveau affiché.

g) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, pour les semaines de vacances devant être prises entre le 1er octobre et le 31 décembre, les Employés feront connaître leur préférence avant le 15 septembre de chaque année. La Compagnie affichera le choix des Employés du 15 septembre au 30 septembre de chaque année. Durant cette période, les Employés pourront postuler pour les dates de vacances qui n'auront pas été choisies. Le choix des vacances devant être pris entre le 1er octobre et le 31 décembre sera considéré final après le 30 septembre de chaque année et sera de nouveau affiché.

h) Les Employés de l'entrepôt ainsi que leurs remplaçants ont leur cédule de vacances indépendante de celle du moulin entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail.

i) Compte tenu de la sous-section a) ci-dessus, les soudeurs formeront un groupe distinct.

10.10 A compter du 1er mars 1980, la paie pour chaque semaine de vacance acquise sera basée sur 2% des gains bruts d'un Employé pour l'année civile précédente (excluant les primes d'équipes), plus la prime d'équipe et le Boni Vie Chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances. Nonobstant ce qui précède, la paie pour chaque semaine de vacances acquise ne pourra être inférieure à quarante fois la somme du taux régulier de temps simple d'un Employé, de la prime d'équipe et du Boni Vie Chère accumulés depuis la dernière intégration, applicables aux dates des vacances.

10.11 Le nombre d'Employés en vacances pour chaque semaine prévue à la Section 10.09 de la Convention sera doublé au cours des semaines suivantes:

1. La semaine où tombe le Jour de Noël;

2. la semaine où tombe le Jour de l'An;

3. une des semaines de chasse au chevreuil dans la Province de Québec.

Les périodes de vacances d'été, deux (2) semaines entre la fête de la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail qui n'auront pas été choisies par des Employés y ayant droit pourront servir à d'autres Employés pour des 3ième, 4ième, etc., semaines de vacances à l'intérieur des limites prévues à l'Article 10.09 de la Convention Collective.

ARTICLE 11

PERMISSION D'ABSENCE

11.01 Un Employé qui ne se rapporte pas au travail au commencement de son équipe sera considéré comme étant absent sans permission, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter au préalable ou qu'il n'ait avisé son contremaître ou la Compagnie de son intention de s'absenter pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie au moins deux (2) heures avant le commencement de son équipe. Cependant, cette sanction peut être remise si l'Employé peut démontrer que pour une raison sérieuse acceptable pour la Compagnie, il lui a été impossible de se conformer à cette Section.

11.02 a) Une permission d'absence sans paie, jusqu'à un maximum de deux (2) jours à la fois, peut être accordée à un Employé par son Surintendant. Un Employé qui aura travaillé à l'occasion d'un (1) jour de fête ou qui aura été en congé cédulé à l'occasion d'un (1) jour de fête ou pour lequel un jour de fête ou un congé de deuil sera survenu pendant sa période de vacances annuelle pourra obtenir une permission d'absence équivalente sans paie de son Surintendant, compte tenu des besoins des opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit à l'avance, sur une formule de la Compagnie.

b) Une permission d'absence sans paie pour plus de deux (2) jours à la fois peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Un Employé qui aura travaillé à l'occasion de plusieurs jours de fête ou qui aura été en congé cédulé à l'occasion de plusieurs jours de fête ou pour lequel plusieurs jours de fête ou un congé de deuil seront survenus pendant sa période de vacances annuelle pourra obtenir une permission d'absence sans paie du Vice-Président aux Opérations jusqu'à un maximum de cinq (5) jours, compte tenu des besoins des opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit, sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.

c) Une permission d'absence sans paie peut être accordée à un Employé par le Vice-Président aux Opérations. Une demande pour une telle permission d'absence doit être faite par écrit sur une formule de la Compagnie, une (1) semaine avant son commencement. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit à l'Employé avant son commencement.

d) Il est entendu que les permissions d'absences prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne seront pas accordées pour rallonger des périodes de vacances devant être prises entre la Fête de la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail.

11.03 La Compagnie, à la demande du Président du Syndicat ou de son délégué, accordera des permissions d'absence sans paie aux membres du Syndicat pour s'occuper d'activités syndicales légitimes, en autant que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée. La demande pour une telle permission d'absence doit être soumise par écrit, sur une formule de la Compagnie, trois (3) jours avant son commencement, à moins d'un cas d'urgence, au Surintendant du membre du Syndicat et au Directeur du Personnel. Si l'absence doit excéder deux (2) jours, ladite demande doit être soumise au Vice-Président aux Opérations. Une telle permission d'absence doit être confirmée par écrit au membre du Syndicat avant son commencement.

11.04 a) La Compagnie peut accorder une permission d'absence sans paie à un maximum d'un (1) membre du Syndicat à la fois, pour s'occuper à plein temps des affaires du Syndicat pour une période maximum de six (6) mois à la fois, sans perte d'ancienneté. La demande pour une telle permission d'absence sera soumise par écrit à la Compagnie par le Syndicat, en indiquant le nom du membre du Syndicat concerné.

b) Aux fins des Articles 11.03 et 11.04 a) de la Convention Collective, la Compagnie avancera son salaire régulier à l'Employé absent pour activités syndicales autorisées, fera les déductions nécessaires, et incorporera ces données aux T4 et TP4 de l'Employé. La Compagnie déduira mensuellement le montant brut de ces avances de la cotisation syndicale déduite de la paie des Employés, conformément à l'Article 3.04 de la Convention, avant de remettre ladite cotisation au Syndicat.

11.05 a) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles de son conjoint ou de son enfant.

b) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas trois (3) jours ouvrables sera accordé pour assister aux funérailles d'une ou plusieurs personnes de sa proche famille. Aux fins de ce paragraphe, l'expression "proche famille" se limitera aux personnes suivantes: mère, père, soeur, frère, belle-mère, beau-père, beau-frère, belle-soeur, belle-mère légale, beau-père légal, gendre et bru.

c) A la demande de l'Employé, un congé payé n'excédant pas un (1) jour ouvrable sera accordé à l'occasion du décès d'un grand-parent de l'Employé.

Ces congés seront payés à raison de huit (8) heures pour chaque jour ouvrable au taux de temps simple de la tâche que l'Employé occupe, plus la prime d'équipe et le Boni de Vie Chère applicables auxdits congés.

Les jours de congés pour lesquels l'Employé sera payé seront limités aux jours pour lesquels il était cédulé pour travailler, précédant et incluant le jour des funérailles. Ces congés pourront dépasser le jour des funérailles, dans les cas des congés de cinq (5) jours et dans les cas où le temps de déplacement est considérable, mais la paie pour ces congés n'excèdera en aucun cas les limites de temps prévues aux paragraphes a), b) et c) de cette Section.

Ni le temps ni la paie accordés en vertu de la présente disposition ne serviront aux fins de calculer le surtemps.

Afin que ce congé autorisé soit payé, l'Employé devra fournir un document officiel à la Compagnie indiquant le nom de la personne décédée, la date et l'endroit des funérailles et son lien de parenté avec la personne décédée.

11.06 La Compagnie continuera de céduler et de payer l'examen médical annuel pour le renouvellement du certificat médical des Employés requis par la loi et par les règlements de la Compagnie.

Les Employés cédulés pour passer cet examen durant les heures de travail ne perdront pas de salaire. Les Employés cédulés pour passer cet examen en dehors des heures de travail recevront trois (3) heures de paie à leur taux régulier de temps simple.

~~Les Employés ne seront pas~~ cédulés pour passer cet examen au cours d'une semaine où ils travaillent sur l'équipe de minuit à 8:00 a.m.

11.07 Un Employé retournant au travail à la suite d'une absence causée par la maladie ou un accident sera réintégré dans la classification de tâche qu'il occupait avant son incapacité, pourvu qu'il rencontre encore les exigences de cette classification.

Si l'Employé ne rencontre plus les exigences de la classification de tâche qu'il occupait avant son incapacité, il pourra se prévaloir de la Section 6.03 b) de cette Convention.

Dans les cas d'accidents ou de maladies professionnelles, l'Employé pourra de plus se prévaloir de l'Article 7, Section 7.03- 1. et 2. de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

11.08 Les Employés agissant comme juré et candidat juré recevront de la Compagnie la différence entre la paie du juré ou de candidat juré et la paie à leur taux régulier de temps simple, plus la prime d'équipe et le Boni de Vie Chère applicables à l'équipe ou aux équipes perdues pour agir comme juré ou candidat juré.

ARTICLE 12

SECURITE ET HYGIENE

12.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer pleinement à la prévention des accidents du travail et à promouvoir la sécurité et l'hygiène à l'usine.

12.02 Il est entendu que les règlements de sécurité de la Compagnie sont établis pour la protection des Employés.

12.03 La Compagnie accepte d'appliquer tous les règlements et lois gouvernementaux régissant la concentration des poussières d'amiante dans la mine, en particulier l'Arrêté-en-Conseil 2308-77 publié dans la "Gazette Officielle du Québec" du 3 août 1977 qui stipule: "Toute mine dont l'exploitation est susceptible d'émettre des poussières d'amiante doit être conçue, aménagée ou pourvue d'un système de traitement ou d'évacuation de façon à ce que soit respectée une norme correspondant à un niveau d'empoussiérage inférieur à 2 fibres plus longues que 5 microns par centimètre cube en moyenne, formulée en terme des paramètres convergents et inhérents suivants:

a) A compter du ler janvier 1981 ou de toute date antérieure fixée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil suite à la détermination par le Ministre des Richesses Naturelles d'une méthode de mesure fiable et éprouvée, un maximum variant de 0.20 mg/m^3 à 5 mg/m^3 selon que le contenu en amiante des poussières totales respirables varie de 100% à 4%;

b) à compter du ler janvier 1978, un maximum de 0.20 mg/m^3 de poussière totale respirable dans l'air de retour ou de compensation."

12.04 Un Employé qui subit une blessure alors qu'il est au travail et qui est incapable de compléter l'équipe pour laquelle il était cédulé à cause de cette blessure, sera payé comme s'il avait complété cette équipe, pourvu qu'il n'ait pas droit à une compensation de la Commission des Accidents du Travail pour le temps qu'il n'a pas travaillé.

La Compagnie avancera à tout Employé ayant subi un accident de travail, à l'époque où son salaire devrait normalement lui être versé, un montant d'argent équivalent au barème de la Commission des Accidents du Travail et ce, pour un maximum de cinq (5) jours suivant le jour où l'accident s'est produit et où l'Employé aura été totalement incapable de travailler.

La Compagnie avancera à la demande d'un 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 Commission des Accidents du Travail et ce, pour un maximum de dix (10) semaines.

Ces avances seront considérées comme une dette de l'Employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis la Compagnie, en tout temps. Ledit Employé devra rembourser la Compagnie en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dus par la Commission des Accidents du Travail. Si, pour quelque raison que ce soit, la Commission des Accidents du Travail refusait de payer l'Employé, les avances faites par la Compagnie deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de revision ou de réouverture du dossier, d'appel ou autre.

L'Employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis la Compagnie dans un document signé par lui et contre-signé par un témoin officier du Syndicat.

12.05 La Compagnie reconnaîtra trois (3) employés nommés par le Syndicat, un de chaque département ainsi que le Président du Syndicat qui accompagneront l'Inspecteur du Gouvernement à tour de rôle, lors de ses inspections de l'usine. L'Employé qui accompagnera l'Inspecteur du Gouvernement sera payé à son taux régulier de temps simple pour les heures passées à de telles inspections.

La Compagnie rencontrera ces trois (3) employés ainsi que le Président du Syndicat une fois par mois, afin de discuter des recommandations de l'Inspecteur du Gouvernement et d'autres sujets relatifs à la sécurité et à l'hygiène, incluant les rapports mensuels de statistiques sur les accidents du travail que la Compagnie remettra à ces Employés. La Compagnie remboursera ces trois (3) employés ainsi que le Président du Syndicat à leur taux régulier de temps simple pour le temps passé à ces assemblées.

L'Employé reconnu par la Compagnie pour représenter le département et le Président du Syndicat seront invités à participer aux enquêtes requises par les règlements gouvernementaux sur les accidents graves survenus dans son département. En leur absence, un autre officier syndical sera invité.

La Compagnie préparera un rapport écrit de chacune de ces assemblées dont une copie sera remise au Syndicat.

La Compagnie fournira à ces trois (3) Employés ainsi qu'au Président du Syndicat un cours sur la sécurité une fois par année, si nécessaire. Le temps passé à ces cours leur sera remboursé à leur taux régulier de temps simple.

12.06 Lorsqu'un danger imminent pour la santé ou la sécurité des Employés sera signalé à la Compagnie, un représentant de la Compagnie fera l'inspection de la condition signalée avec un représentant du Syndicat dans les plus brefs délais. Quand, du jugement du représentant de la Compagnie et du représentant du Syndicat, la condition signalée représente un danger imminent, cette condition sera corrigée en priorité.

Durant la période de temps requise pour la vérification et la correction de la condition dangereuse, le travail sera réorganisé en assignant les Employés à d'autres travaux. Lorsque la condition dangereuse aura été corrigée, les Employés retourneront à leur travail régulier.

12.07 Le Syndicat déléguera deux (2) membres possédant la formation technique et les aptitudes scientifiques requises pour représenter le Syndicat à titre de Technicien en Hygiène Industrielle.

Il est entendu qu'un (1) seul délégué sera en fonction à la fois.

Les délégués syndicaux seront formés par la Compagnie sans perte de salaire (salaire régulier au taux de temps simple).

Les appareils de mesure de la Compagnie seront mis à la disposition du délégué syndical aux fins des dispositions de cette Section.

Le délégué syndical participera à des relevés et études sur l'empoussiérage et le bruit, sans perte de salaire, conjointement avec les hygiénistes de la Compagnie, dans les circonstances suivantes:

a) les relevés bi-annuels requis par le Ministère des Richesses Naturelles;

b) un relevé dynamique par mois;

c) tout autre relevé ou étude.

Dans chacun de ces cas, une (1) copie du rapport préparé par la Compagnie sera remise au syndicat.

Le Syndicat pourra, de temps à autre, demander des études et relevés spéciaux sur l'empoussiérage et le bruit. La Compagnie acquiescera à ces demandes, dans les meilleurs délais. La Compagnie remboursera le délégué syndical pour le temps passé à ces études et relevés durant ses heures de travail cédulées seulement (salaire régulier au taux de temps simple). Dans chacun de ces cas, une (1) copie du rapport préparé par le Syndicat sera remise à la Compagnie.

12.08 a) La Compagnie continuera son système actuel pour ce qui est de fournir l'équipement de sécurité et les vêtements protecteurs lesquels devront être utilisés par les Employés. De plus, la Compagnie accorde à chaque Employé un crédit équivalent à 100% d'une paire de chaussures de sécurité par année, en autant que ces chaussures seront achetées de la Compagnie, à partir d'un assortiment pré-déterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés, qu'une nouvelle paire soit nécessaire dû à leur travail, avant la fin de l'année, sur présentation de la paire usée, celui-ci aura droit à 100% du prix de la nouvelle paire.

b) Les Employés dont le travail requiert l'usage de gants de travail pour fins sécuritaires, auront droit à un crédit équivalent à deux (2) paires de gants de travail par année, sur présentation de leurs gants usés, en autant que ces gants seront achetés de la Compagnie, à partir d'un assortiment prédéterminé.

S'il s'avérait pour certains Employés, qu'une nouvelle paire de gants soit nécessaire dû à leur travail, avant la fin de l'année, sur présentation de la paire usée, celui-ci aura droit à une nouvelle paire de gants.

c) La Compagnie continuera de remplacer, à ses frais, les lunettes de sécurité avec prescription qui sont abimées, brisées ou perdues à l'occasion du travail moins d'un (1) an après l'achat. Les verres neutres, qui sont fournis gratuitement, seront remplacés de la même manière. La monture sera au choix de l'Employé, à partir d'un assortiement prédéterminé. Les verres teintés seront fournis sur prescription par un optométriste diplômé.

12.09 a) La Compagnie remboursera les pertes suivantes subies lors d'un fait accidentel du travail en autant que les pertes surviennent le jour de l'accident seulement: transport de l'accidenté à l'hôpital, outillage perdu ou devenu inutilisable, vêtement et prothèses portés au moment de l'accident, effets personnels usuels, à l'exception du porte-monnaie et de son contenu, jusqu'à un maximum de $100.00 en autant que les preuves d'achats puissent être produites par l'Employé. Nonobstant ce qui précède, tout montant qui devient remboursable en vertu d'une loi ou d'un règlement gouvernemental ne sera pas remboursable par la Compagnie.

b) L'Employé qui ne peut réintégrer son travail régulier sur recommandation médicale pourra se prévaloir des dispositions de l'Article 6, Section 6.03 b) ou de l'Article 7, Section 7.03-1 et 2 de cette Convention tout comme s'il avait été mis à pied de façon permanente.

12.10 La Compagnie se réserve le droit de faire examiner, à ses frais, et sans perte de salaire, un Employé victime d'un accident ou d'une maladie industriel$.

12.11 Les parties considèreront en priorité les moyens susceptibles de protéger l'Employé qui occupera un poste de travail isolé, compte tenu des circonstances entourant ces cas.

L.S

ARTICLE 13

REGLEMENTS ET DISCIPLINE

13.01 a) La Compagnie se réserve le droit de discipliner les Employés. Une copie de chaque avertissement officiel écrit et de chaque avis de suspension ou de congédiement sera remise à l'Employé et au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction et indiquera les raisons de la mesure prise.

b) Un Employé peut demander la présence de son représentant syndical lors de la présentation d'une sanction disciplinaire et la Compagnie se rendra à sa demande.

13.02 L'Employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas conformément à la procédure des griefs prévue à l'Article 18 de cette Convention.

13.03 Un Employé qui aura été injustement congédié ou suspendu, sera réintégré sans perte de salaire, tout comme s'il avait travaillé, compte tenu de toute compensation monétaire obtenue autrement.

13.04 Les Employés sont sujets à la suspension ou au congédiement pour cause. Le Syndicat sera immédiatement avisé dans tous les cas de suspension ou de congédiement. ~~Dans les sept (7) jours de la~~ suspension ~~ou du congédiement pour cause~~, ~~les~~ samedis, dimanches et jours de fête exceptés, un appel peut être logé conformément à l'Article 18 de cette Convention. Le défaut de loger un appel dans ce délai constituera l'acceptation de la suspension ou du congédiement par toutes les parties.

13.05 La fiche disciplinaire d'un Employé se prescrit par douze (12) mois et ne peut plus être invoquée contre lui par la suite.

ARTICLE 14

TRAVAIL DE PRODUCTION LE DIMANCHE

ET LES JOURS DE FETE

14.01 La Compagnie s'engage à suspendre le travail de production le dimanche de 0:00 heure à minuit.

14.02 Tout travail effectué le dimanche et les jours de fête sera payé à raison de deux (2) fois le taux régulier de temps simple.

14.03 En cas de nécessité, et particulièrement en ce qui a trait aux travaux de réparation, l'application de la Section 14.01 ci-dessus peut être suspendue, le tout conformément à la Loi de l'Observance du Dimanche (Chapitre 302, Article 2, S.R.Q. 1964).

ARTICLE 15

PERIODE DE PAIE

15.01 D'une manière générale, les salaires seront payés par chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine à l'exception de la circonstance suivante:

Si un jour férié coïncide avec le jour normal de paie, cette dernière sera distribuée le mercredi, jour précédent.

ARTICLE 16

TABLEAUX D'AFFICHAGE

16.01 La Compagnie s'engage à fournir un tableau d'affichage au Syndicat pour afficher des avis destinés à ses membres et directement reliés aux activités du Syndicat des Travailleurs de l'Amiante de Lac d'Amiante du Québec, Ltée, Division National, aux endroits suivants: les salles de pointage et les salles à manger. Les avis du Syndicat seront signés par le Président ou le Secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 17

AUCUNE GREVE OU CONTRE-GREVE

17.01 Il est entendu que, pendant la durée de la présente Convention, le Syndicat ne devra provoquer, ordonner, encourager, approuver ni participer à aucune grève, ralentissement ou arrêt de travail, piquetage ou autre intervention volontaire qui nuirait à la production, au transport ou à la distribution, et que la Compagnie ne fera aucune contre-grève.

Si un Employé ou groupe d'Employés enfreint quelque disposition du présent Article, la Compagnie pourra prendre des mesures disciplinaires contre chaque Employé coupable dans la mesure où elle jugera à propos prenant en considération son degré de participation ou de culpabilité. Ces mesures disciplinaires peuvent inclure la perte d'ancienneté, une suspension du travail, une rétrogradation ou le congédiement, et sont sujettes à appel conformément à l'Article 18 de cette Convention.

L.S

ARTICLE 18

PROCEDURE DES GRIEFS

ET D'ARBITRAGE

18.01 Le Syndicat nommera un comité de griefs composé d'un maximum de cinq (5) membres du Syndicat. La Compagnie remboursera les membres de ce comité et les Employés pour le temps passé à des assemblées de griefs avec la Compagnie durant leurs heures de travail cédulées seulement.

18.02 Tous les griefs définis comme étant des mésententes, entre la Compagnie et ses Employés, relatives à l'interprétation ou à l'application des dispositions spécifiques de cette Convention ainsi qu'aux conditions de travail s'y rapportant, seront soumis et réglés conformément à la procédure énoncée ci-après, pourvu cependant qu'aucun grief ne soit discuté ou réglé pendant qu'un arrêt de travail ou un ralentissement entrave l'efficacité des opérations de l'entreprise.

18.03 La procédure des griefs aux fins de laquelle l'expression "jour de travail" exclut les samedis, les dimanches et les jours de fête est la suivante:

Etape 1

a) L'Employé ou les Employés lésés présenteront le grief au Contremaître concerné, avec ou sans la présence d'un représentant du Syndicat, dans les sept (7) jours de travail qui suivent son occurence ou sa connaissance, ou dans les sept (7) jours de travail qui suivent son retour de vacances ou son retour de congé autorisé ou d'une mise à pied qui a duré quatre (4) semaines ou moins.

b) Le Contremaître rendra sa réponse dans les deux (2) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 1.

c) Le grief devra être écrit, signé par l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat et soumis à l'Etape 2 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Contremaître, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Contremaître.

Etape 2

a) Le grief écrit sera présenté au Surintendant du Contremaître qui a reçu le grief, lequel rencontrera à son tour l'Employé ou les Employés lésés et le représentant du Syndicat. Chaque partie aura le droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Surintendant rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 2.

c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 3 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Surintendant, sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Surintendant.

Etape 3

a) Le grief écrit sera présenté au Directeur du Personnel, lequel rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Directeur du Personnel rendra sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 3.

c) Le grief écrit sera présenté à l'Etape 4 dans les cinq (5) jours de travail qui suivent la réponse du Directeur du Personnel sinon il sera considéré réglé selon la réponse du Directeur du Personnel.

Etape 4

a) Le grief écrit sera présenté au Vice-président *aux opérations. Le Vice-président* aux opérations *ou son délégué* rencontrera le comité des griefs. Chaque partie aura droit d'appeler des témoins appropriés.

b) Le Vice-président aux opérations ou son délégué rendra sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la présentation du grief à l'Etape 4.

c) Le défaut de la part du Syndicat d'aviser la Compagnie par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la réponse du Vice-président aux opérations ou de son délégué constituera automatiquement un règlement selon la réponse du Vice-président aux opérations ou de son délégué.

18.04 S'il survient une mésentente entre la Compagnie et le Syndicat découlant de l'interprétation ou de la prétendue transgression de l'un quelconque des articles de cette Convention, les parties devront essayer de régler cette mésentente en utilisant la procédure des griefs et d'arbitrage. Le grief sera d'abord présenté à l'Etape 4 de la procédure des griefs et si non réglé, le grief sera soumis à l'arbitrage, conformément à la Section 18.06 ci-dessous.

L.S

18.05 A défaut d'une solution satisfaisante à l'Etape 4 de la procédure des griefs, la partie soumettant le grief peut le référer à l'arbitrage pourvu qu'elle avise l'autre partie dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la réponse à l'Etape 4. Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage sans avoir passé par les étapes requises de la procédure des griefs. Seulement un (1) grief à la fois sera soumis à l'arbitrage conformément à la Section 18.06, à moins d'une entente contraire.

18.06 Le grief sera soumis à un Arbitre choisi par rotation de la liste ci-dessous:

Claude Lauzon
André Montpetit
Laurent Cossette
René Lippé

Tout Arbitre, dont le nom apparaît sur cette liste, qui ayant été requis d'agir à son tour, refusera ou sera dans l'impossibilité d'agir, ne sera pas requis d'agir de nouveau comme Arbitre jusqu'à ce que son nom revienne de nouveau par rotation normale. Un Arbitre sera considéré dans l'impossibilité d'agir lorsqu'il devra s'écouler plus de quatre-vingt-dix (90) jours entre la date à laquelle on lui aura demandé d'agir et la date qu'il fixera pour l'audition. Dans l'éventualité où les arbitres susmentionnés étaient dans l'impossibilité d'agir dans ledit délai de quatre-vingt dix (90) jours, les parties pourront, après entente à cet effet, convenir ~~*d'un autre arbitre qui pourrait se rendre*~~ disponible.

Il est convenu que l'Arbitre ne sera pas autorisé, sans le consentement des deux parties, à rendre une décision contraire aux dispositions de cette Convention, ni altérer, modifier, changer ou amender aucune partie de cette Convention.

L'Arbitre rendra sa décision ou sentence par écrit stipulant les motifs sur lesquels cette décision ou sentence est basée. La sentence arbitrale sera finale et liera les deux parties et devra être mise en vigueur dans les quinze (15) jours qui suivront la publication de la sentence, à moins qu'une date spécifique de mise en vigueur ne soit mentionnée dans la décision ou sentence.

Chacune des parties peut se prévaloir des services d'un sténographe professionnel durant les auditions à ses propres frais.

Les frais et les dépenses de l'Arbitre seront partagés conjointement à parts égales par les parties.

18.07 Tout grief concernant le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé, tant pour des raisons disciplinaires qu'administratives sera d'abord soumis par écrit à l'Etape 3 de la procédure de griefs. La Compagnie ou l'Arbitre pourra décider, de modifier ou d'annuler le congédiement, la suspension ou la mise à pied d'un Employé et de résoudre les questions de réintégration et de paie pour le temps perdu.

18.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraînera pas son annulation. La rédaction d'un grief devra énoncer les faits.

18.09 Pendant la durée de cette Convention, toute mésentente, autre qu'un grief au sens de l'Article 1 du Code du Travail, ne peut être réglée que de la façon prévue dans la Convention et dans la mesure où elle y pourvoit.

ARTICLE 19

DUREE - DIVISIBILITE

19.01 La présente Convention, après avoir été déposée conformément au Code du Travail du Québec, sera en vigueur pour une période de trente six (36) mois à compter du 1er mars 1980 jusqu'au 28 février 1983.

19.02 Aucune disposition de cette Convention ne doit être considérée comme autorisant l'une ou l'autre des parties à poser un acte qui serait illégal ou contraire aux législations régissant les relations ouvrières.

19.03 Advenant que l'un ou l'autre des articles de cette Convention soit jugé illégal, la décision n'invalidera pas les autres articles de la Convention.

19.04 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette Convention à Thetford Mines, Province de Québec, ce vingt-sixième jour de mars 1980.

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE Division National	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE DE LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Jean Lapierre	Léo Sylvain
Membre	
J. Werreault	Marcel Côté
J.P. Thériault	Louis Leclerc
	William Dodd Conseiller syndical
J. Fauteux	
Michel Auger	

Copie conforme

M. Bruneau

M. Bruneau, Commissaire à l'Assermentation #38,375

CEDULE "A"

TAUX DES SALAIRES

PUITS, CONCASSEUR, SECHOIR	AU 1ER MARS 1980
Opérateur de pelle	$ 10.54
Opérateur de chargeuse frontale	10.43
Opérateur de boule d'abattage	10.28
Opérateur de séchoirs	9.93
Opérateur de camion sableur	9.93
Foreur primaire	9.93
Opérateur de bulldozer	9.82
Homme de service	9.82
Opérateur de camion de roulage	9.82
Opérateur de niveleuse	9.82
Opérateur de bulldozer de service	9.82
Opérateur de concasseur	9.69
Aide-opérateur au concasseur	9.30
Journalier	8.71

MOULIN	
Contrôleur de la fibre	$ 11.20
Opérateur au moulin	9.93
Préposé à la classification des fibres	9.82
Opérateur de chariot élévateur chargeur	9.66
Essayeur au laboratoire	9.56
Préposé à la halde	9.56
Préposé au moulin à carottes	9.56
Opérateur de chariot élévateur	9.56
Essayeur Q.S.	9.44
Préposé aux tamis	9.44
Préposé à l'entrepôt	9.19
Opérateur à l'empileuse automatique	9.19
Ensacheur	9.09
Préposé au nettoyage	9.09
Préposé au moulin	8.71
Concierge	8.71
Journalier	8.71

ENTRETIEN		AU 1ER MARS 1980
Mécanicien d'équipement lourd et mobile	CLASSE A-1	$ 11.07
	A	10.54
	B	10.01
	C	9.49
	Apprenti	9.17
Mécanicien à l'entretien	CLASSE A-1	11.07
	A	10.54
	B	10.01
	C	9.49
	Apprenti	9.17
Machiniste	CLASSE A-1	11.20
	A	10.67
	B	10.14
	C	9.60
	Apprenti	9.28
Ferblantier	CLASSE A-I	10.95
	A	10.43
	B	9.91
	C	9.39
	Apprenti	9.07
Soudeur	CLASSE A-1	10.95
	A	10.43
	B	9.91
	C	9.39
	Apprenti	9.07
Technicien en électronique	CLASSE A-1	11.47
	A	10.92
	B	10.37
	C	9.83
	Apprenti	9.50

ENTRETIEN (suite)		AU 1ER MARS 1980
Electricien	CLASSE A-1	11.20
	A	10.67
	B	10.14
	C	9.60
	Apprenti	9.28
Homme d'entretien général		9.82
Préposé au graissage de l'équipement lourd		9.69
Graisseur à l'entretien		9.63
Opérateur de camion de service léger ...		9.35

CEDULE "B"

LE GROUPE DES METIERS

1- Le Groupe des Métiers comprendra les métiers suivants, mais sans toutefois en restreindre le nombre:

- Technicien en Electronique
- Electricien
- Mécanicien d'Entretien
- Machiniste
- Mécanicien d'Equipement Lourd et Mobile
- Ferblantier
- Soudeur

2- Il y aura jusqu'à cinq (5) classes pour les taux de salaire dans chaque métier:

Apprenti

Etre âgé de 25 ans ou moins, posséder suffisamment de scolarité pertinente et/ou d'expérience pertinente pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers plus expérimentés, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe C

Etre qualifié pour travailler avec et/ou sous la direction d'hommes de métiers Classe "A" et/ou Classe "B" ou autres, ou de travailler seul selon les instructions reçues afin de développer son habileté et la connaissance de son métier; posséder le minimum d'outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe B

Etre qualifié pour accomplir le travail de son métier, mais n'a pas nécessairement l'habileté et la vaste expérience pratique d'un homme de métier de la Classe "A"; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

Classe C

Etre entièrement qualifié pour accomplir tout travail relatif à son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

L.S

Classe A-1

Posséder les connaissances et l'habileté d'un expert dans son métier; posséder les outils nécessaires à son métier et ces outils doivent être à sa disposition sur la propriété de la Compagnie.

3- A- Pour être admis à la Classe "Apprenti", un homme de métier doit être âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et posséder les qualifications suivantes:

i) détenir un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné, et réussir les examens requis,

ou

ii) fournir l'équivalence d'un certificat de Secondaire V option métiers, dans le métier concerné, tel qu'établi et adéquatement documenté par une école polyvalente décernant un tel certificat et réussir les examens requis,

ou

iii) posséder trois (3) années d'expérience récente à plein temps dans le métier concerné ayant été complétées dans les vingt-quatre (24) mois qui précèdent l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes C, B, A, et A-1 après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

B- Pour devenir Classe "C" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la Classe "Apprenti" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "C" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "Apprenti" plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera aux Classes B, A et A-1 de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

C- Pour devenir Classe "B" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "C" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "B", un homme de métier devra posséder les qualifications suivantes:

L.S

i) détenir un diplôme d'Etudes Collégiales (D.E.C.) dans la technique appropriée et réussir les examens requis,

ou

ii) posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti" plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

Par la suite, l'Employé progressera à la Classe "A" de son métier après avoir travaillé le temps prévu aux présentes.

D- Pour devenir Classe "A" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé deux (2) ans dans la classe "B" de ce métier.

Pour être admis directement à la Classe "A" d'un métier, un homme de métier doit posséder les qualifications requises pour être admis à la Classe "B", ou à la Classe "C", ou à la Classe "Apprenti", plus le nombre d'années d'expérience à plein temps prévu ayant été complété au plus tard vingt-quatre (24) mois précédant l'affichage et réussir les examens requis.

E- Pour devenir classe "A-1" dans un métier, un homme de métier devra avoir travaillé un (1) an dans la Classe "A" de ce métier.

4- Les vacances dans le Groupe des Métiers seront affichées à une classe déterminée par la Compagnie et le choix des candidats sera fait conformément à l'Article 6 de cette Convention.

5- Les examens pour le Groupe des Métiers seront administrés conformément à l'Article 6, Section 6.05 de cette Convention.

6- Advenant qu'un Employé du Groupe des Métiers soumette un grief à la suite d'un échec aux examens, le Syndicat sera informé des résultats des examens, pourvu que l'Employé concerné ait autorisé la Compagnie à le faire.

Un tel grief sera initialement présenté au 3ième degré de la procédure des griefs, mais un tel grief ne sera pas arbitrable.

7- Un Employé du Groupe des Métiers qui est absent pour cause de maladie, accident, période de vacances ou permission d'absence, ne crée pas nécessairement une vacance dans son département ou son métier.

Les Employés qui remplacent dans le Groupe des Métiers seront payés le taux de la Classe pour laquelle ils sont qualifiés.

8- Pour réussir les examens requis à la Section 3 ci-dessus, l'Employé doit obtenir un résultat de 65%.

LETTRE D'ENTENTE I

PRATIQUES MAINTENUES

- Les Employés peuvent utiliser des appareils de radio personnels après avoir obtenu la permission de la Compagnie. Toutes les connexions de ces appareils devront être vérifiées et approuvées par un technicien désigné par la Compagnie.

- La Compagnie continuera sa pratique d'accorder la journée cédulée de congé le samedi sur l'équipe de 4:00 P.M. à 12:00 P.M. aux Employés ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur d'un bloc.

- Il est convenu qu'advenant l'achat par la Compagnie d'un nouveau camion lourd, la préférence pour l'opération de ce camion sera donnée à l'Employé ayant le plus d'ancienneté et suffisamment d'expérience parmi les Employés classifiés Opérateur de Camion Lourd.

- La Compagnie maintiendra sa pratique en ce qui concerne le transport du minerai au concasseur.

- Lors de l'acquisition de nouvelles machineries ou de nouvel équipement, des Employés habituellement assignés à son entretien bénéficieront du programme de formation qui pourrait être dispensé lorsque nécessaire. Il est entendu que tel programme de formation ne pourra avoir pour effet de nuire aux besoins des opérations.

SAMEDI SOIR - 4:00 P.M. A MINUIT

- La Compagnie interrompra les opérations sur l'équipe de 4:00 P.M. à minuit le samedi soir, du 1er juin à la Fête du Travail de chaque année de la présente Convention.

EXCEPTIONS A LA SECTION 8.01

- Les parties aux présentes conviennent que la Compagnie n'aura pas à payer la prime de surtemps quotidien prévue à la Section 8.01 a) de la Convention Collective en ce qui a trait à l'application des cédules régulières de travail des Employés à la section du garage.

- A compter de 1981, les Employés des équipes travaillant de 7:30 à 16:30 heures avec une heure non payée pour le repas seront cédulés de 8:00 à 16:00 heures avec une demi-heure payée pour le repas entre le 1er juin et la Fête du Travail.

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

DÉPÔT 4389-3

Dépôt N°: 84 11 242

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21573-01
Date	Signature: 83-09-27 / Réception: 83-09-29	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant **Syndicat des Travailleurs de la Mine Nationale** **908, ave Labbé** **Thetford Mines, Qc** **G6G 2A8**	[X] Déposant **Lac d'Amiante du Québec Ltée** **Black Lake** **Québec** **G0N 1A0** **Att: M. Michel Piuze**
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 03-05 Activité: 0710-04 Affiliation: CSN (1)

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: Pierre Demers — Date: 84-11-13

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

003 (113)

RECHERCHE

B.C.Q.T.
QUÉBEC

E N T E N T E

entre

'83 SEP 29 11:56

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE (Division National)
(ci-après désignée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.
(ci-après désigné "le Syndicat")

ATTENDU QU'une convention collective est intervenue entre les parties aux présentes le 10 mai 1983;

ATTENDU QUE ladite convention collective contient les sections 7.03, 7.05 et 7.06 qui se lisent comme suit:

7.03 Dans les cas de mises à pied "permanentes", les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à aucune classification de tâche, est entraîné dans une tâche pour laquelle il possède les exigences de base et suffisamment d'ancienneté.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout Employé qui a été mis à pied de façon permanente sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

Aux fins de cette Section, l'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

E N T E N T E (suite)

ATTENDU QUE la Compagnie a décidé, pour des raisons d'ordre économique, de fermer un poste de concierge le 28 septembre 1983 et que le Syndicat et l'employé concerné en ont été dûment avisés;

ATTENDU QUE monsieur Emilien Turmel travaille dans cette classification qui subira la mise à pied permanente et qu'il consent à renoncer aux droits que lui confèrent les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective;

Les parties aux présentes consentent à rendre inopérantes les sections 7.03, 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de monsieur Emilien Turmel, et dans ce cas seulement.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente le 27 septembre 1983.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.

Léo Sylvain

Guy Landry

Gaston Fradette

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
Division National

Yves Boldeuc

Rémi Larochy

Michel Luize

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

DÉPÔT

A389-3

Dépôt N°: 85 03 095

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention	[ ] Renouvellement	[X] Entente	[ ] Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 21573-01	
Date	Signature: 85-03-04	Réception: 85-03-11	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[ ] Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Nationale, Inc. 908, Ave Labbé Thetford Mines, Qué. G6G 2A8	[ ] Déposant Lac D'Amiante du Québec, Ltée. Black Lake, Qué. GON 1A0
[X] Déposant, si autre que les parties Lac D'Amiante du Québec Division Nationale C.P. 459 Thetford Mines G6G 5T5 Att.: M. Michel Piuze	Région 03-05 Activité 0710-04 Affiliation 06 C.S.N.

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

OBJET: Cas de M. Maurice Caron.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Thérèse Demers	85-03-14

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

003 (094)

RECHERCHE

E N T E N T E

entre

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE - DIVISION NATIONAL
(ci-après désignée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.
(ci-après désigné "le Syndicat")

'85 MAR 11 11:55

ATTENDU QU'une convention collective est intervenue entre les parties aux présentes le 10 mai 1983;

ATTENDU QUE ladite convention collective contient les sections 7.03 (amendée le 2 avril 1984 par lettre d'entente), 7.05 et 7.06 qui se lisent comme suit:

7.03 Dans les cas de mises à pied "permanentes", les Employés ayant le moins d'ancienneté sont mis à pied et la Compagnie assigne les Employés aux classifications de tâche conformément aux dispositions suivantes:

1. L'Employé qui doit être déplacé est assigné, à son choix, à une classification de tâche permanente qu'il peut remplir sans entraînement, pourvu qu'il ait suffisamment d'ancienneté.

2. L'Employé qui conserve le droit d'être gardé au travail et qui, à cause d'un manque d'ancienneté ou de qualifications, ne peut être assigné à une classification de tâche faisant partie des nouveaux effectifs réguliers de la Compagnie, est gardé au travail comme journalier pour remplacer les autres.

3. S'il demeure des postes vacants suite à une mise à pied, ces postes seront affichés pour formation. L'Employé qui est gardé au travail conformément au sous-paragraphe 2 ci-dessus, est automatiquement inscrit sur la liste des applicants et est considéré comme tel aux fins de l'application de l'Article 6, Section 6.04 de cette convention. Cette procédure est suivie jusqu'à ce que tous les postes vacants résultant de la mise à pied ou qui le deviennent par voie de conséquence sont comblés. L'Employé formé conformément à cette Section doit demeurer dans le poste pour lequel il a été formé.

Le Syndicat est avisé par écrit de la nouvelle classification de tâche de l'Employé après que ce dernier aura exercé son droit d'ancienneté ou qu'il aura été formé.

7.05 Dans un cas de rappel, la Compagnie rappellera d'abord l'Employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite d'après la liste, pourvu cependant que l'Employé peut remplir les exigences de la tâche, telles qu'établies à l'Article 6, Section 6.04 ci-dessus. S'il ne se trouve pas de tel personnel disponible sur la liste de rappel, la Compagnie embauchera de n'importe quelle source.

7.06 Tout Employé qui a été mis à pied de façon permanente sera rappelé au travail par courrier recommandé à sa dernière adresse enregistrée au dossier de la Compagnie. L'Employé mis à pied tiendra la Compagnie au courant de son adresse.

Aux fins de cette Section, l'Employé rappelé aura quatorze (14) jours de calendrier pour aviser la Compagnie de son intention de revenir au travail à compter de la date de la mise à la poste de l'avis de rappel et devra se rapporter au travail dans les vingt-et-un (21) jours de calendrier à compter de la date de la mise à la poste de cet avis de rappel.

E N T E N T E (suite)

ATTENDU QUE monsieur Maurice Caron consent à renoncer aux droits que lui confèrent les sections 7.03 (amendée le 2 avril 1984 par lettre d'entente), 7.05 et 7.06 de la convention collective;

Les parties aux présentes consentent à rendre inopérantes les sections 7.03 (amendée le 2 avril 1984 par lettre d'entente), 7.05 et 7.06 de la convention collective dans le cas de monsieur Maurice Caron, et dans ce cas seulement, à compter du 10 mars 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette entente le 4 mars 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.

Léo Sylvain

Denis Leclerc

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

G. Gerreault

Michel Lauze

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

DÉPÔT

4389-3

Dépôt N°: 85 03 196

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 21573-01
Date	Signature: 85-03-20	Réception: 85-03-26	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
[ ] Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE INC. 908, ave. Labbé Thetford Mines G6G 2A8	[ ] Déposant LAC D'AMIANTE DU QUEBEC LTEE. BLACK LAKE G0N 1A0
[X] Déposant, si autre que les parties LAC D'AMIANTE DU QUEBEC LTEE DIVISION NATIONAL C.P. 459 G6G 5T5 Att.: M. Michel Piuze	Région 03-035 Activité 0710-04 Affiliation 06 C.S.N.

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

OBJET: M. Maurice CAron

Pour le commissaire général du travail

Signature: R. Dénoncourt. Date: 85-03-27

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

003 (094)

RECHERCHE

E N T E N T E

et

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE - DIVISION NATIONAL
(ci-après appelée "la Compagnie")

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NATIONALE, INC.
(ci-après appelé "le Syndicat")

et

Monsieur Maurice Caron

CONSIDERANT qu'une convention collective est intervenue entre la Compagnie et le Syndicat le 10 mai 1983;

CONSIDERANT que ladite convention prévoit à l'Article 5, Section 5.05 les conditions dans lesquelles un employé perd son ancienneté et prévoit à l'Article 7, Sections 7.03 (amendée le 2 avril 1984 par lettre d'entente), 7.05 et 7.06 les droits d'un employé faisant face à une mise à pied permanente ou à un rappel au travail;

CONSIDERANT qu'une mise à pied permanente d'employés a eu lieu le 24 mars 1984;

CONSIDERANT que la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs permet qu'un employé choisisse une mise à pied volontaire lorsque certaines conditions sont rencontrées et qu'il est probable que ces conditions ont été rencontrées lors de la mise à pied du 24 mars 1984;

CONSIDERANT que M. Maurice Caron a choisi d'être mis à pied en permanence et consent à renoncer à ses droits d'ancienneté.

Les parties aux présentes, compte tenu des considérations qui précèdent, consentent à rendre inopérante la Section 5.05 de l'Article 5 ainsi que les Sections 7.03 (amendée le 2 avril 1984 par lettre d'entente), 7.05 et 7.06 de l'Article 7 de la convention collective dans le cas de cet Employé, et dans ce cas seulement.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé cette entente le 20ième jour de mars 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LA MINE NATIONALE, INC.

Léo Sylvain

Marcel Cote

Denis Leclerc

LAC D'AMIANTE DU QUEBEC, LTEE
DIVISION NATIONAL

Yvon Bolduc

Gaston Verreault

Michel Huot

EMPLOYE

Maurice Caron

'85 MAR 26 11:52
B.C.R.T.
QUEBEC