

No.

21220-03

NOM

Miner Karanda Ltd (Mines)
de Caspé

2^e dépôt

Q-21220-03

CETTE CONVENTION



FAIT CE

ENTRE

MINES NORANDA LIMITEE division Mines Gaspé,

une corporation ayant une place d'affaires à Murdochville
Province de Québec; ci-après nommée la "Compagnie"

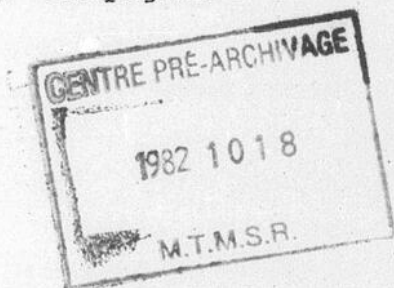
partie de première part

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,

unité locale 8731, une libre association d'employés non
incorporée, ci-après nommée "le Syndicat"

partie de seconde part



FAIT FOI que les parties aux présentes conviennent comme
suit:

TABLE DE MATIERES

- 1- But
- 2- Reconnaissance
- 3- Aucune discrimination-responsabilité
- X 4- Droits de la direction
- 5- Sécurité syndicale
- 6- Procédure des griefs
- 7- Arbitrage
- X 8- Mesures disciplinaires
- 9- Ancienneté
- 10- Absences
- 11- Vacances
- 12- Heures de travail et surtemps
- 13- Congés statutaires
- 14- Salaires et bonis
- 15- Congé de Juré et/ou témoin
- 16- Sécurité et santé
- 17- Tableau d'affichage
- 18- Avis
- 19- Durée de la convention
- 20- Autorité du Syndicat

ANNEXE "A"- Résumé des avantages sociaux

Changements technologiques

ANNEXE "B"- Manuel E.C.S.

ANNEXE "E"- Procédure de nomination du Comité central conjoint

Régie interne du Comité central conjoint

Lettre d'intention

ARTICLE 1

BUT

1.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement avantageux et désirable d'établir de justes normes de travail, les heures de travail, les taux de salaires et les conditions de travail, en vue d'obtenir le rendement efficace des opérations, de veiller à la sécurité et la santé des travailleurs et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui pourraient survenir entre les parties au cours de la durée de cette convention collective.

1.02 La Compagnie prendra des dispositions afin de faire imprimer des copies de cette convention et assurera le coût d'impression. La convention sera rédigée en français et en anglais. Une (1) copie sera mise à la disposition de chaque employé. Le texte officiel de la présente convention sera le texte français.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 Dans cette convention, les mots "employé" ou "employés" signifient respectivement un employé ou des employés compris dans la décision rendue par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la Province de Québec, le 25 août 1978, laquelle se lit comme suit:

"Tous les employés de bureau et les techniciens à l'exception cependant, des ingénieurs, acheteurs, coordonnateurs à la prévention des accidents, coordonnateurs des systèmes, coordonnateurs du matériel, coordonnateurs industriels, coordonnateurs de l'entretien, préposés à la formation, secrétaire du directeur, secrétaires des surintendants et du plan médical, comptables aux revenus des métaux, assistants à l'ingénieur des projets, les étudiants, les employés du centre récréatif, le chef cuisinier et toutes les autres personnes exclues par le Code du Travail."

2.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul représentant accrédité des employés pour fins de conduite de négociation collective se rapportant aux taux de salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi, conformément au Code du Travail du Québec.

2.03 Le personnel de supervision n'accomplira pas le travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstration, ou dans les cas d'urgence.

2.04 Lorsque la Compagnie embauche des étudiants au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés désirant travailler aux Mines Gaspé, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis.

ARTICLE 3

AUCUNE DISCRIMINATION-RESPONSABILITE

3.01 Ni la Compagnie ou ses représentants, ni le

Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre toute personne à l'emploi de la Compagnie en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à toute union légale d'employés, ou en raison de participation à des activités syndicales ou pour des considérations de race, couleur, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou croyance politique, ou en raison de l'exercice par un officier ou un délégué syndical d'un droit prévu par cette convention.

3.02 Sauf les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou la propriété des usines et des mines et des bureaux. Une conversation fortuite ne nuisant pas au travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considérée comme activité syndicale.

3.03 Etant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève ni d'arrêt, de ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout employé prenant part à ou incitant à toute grève, arrêt, ralentissement ou restriction du rendement, sera sujet à toutes mesures disciplinaires de la part de la Compagnie.

3.04 D'autre part, et pour la même raison, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède le droit et le pouvoir:

a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés compte tenu de la section 4.02, d'établir, de modifier et d'amender les règles de conduite et procédures raisonnables pour la gouverne des employés;

b) d'embaucher, de congédier, de classier, de permuter, de monter en grade, et réduire en grade, de mettre à pied, de suspendre ou de discipliner les employés, pourvu, toutefois, que si tout employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante ou que tout autre exercice des droits susmentionnés vient en conflit avec les dispositions de cette convention, il peut soumettre le cas selon la procédure des griefs; et

c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'employés requis pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre de machines ou appareils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

4.02 Lorsqu'elle procède à juger des qualifications des employés et de leur habilité à remplir les exigences normales de la tâche, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE (Formule Rand)

5.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira selon la constitution du Syndicat des gages dus à chaque employé au dernier jour de paye de chaque mois de calendrier un montant égal à deux (2) heures de paye calculé sur le total des gages dus à l'employé sur une période de référence appropriée et convenue entre la Compagnie et le Syndicat.

5.02 Un chèque au montant ainsi déduit sera fait à l'ordre du Secrétaire Trésorier International des Métallurgistes Unis d'Amérique, C.P. 6275 Station "A", Montréal H3C 4B5 et copie sera remise au Secrétaire Financier de l'unité locale, avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant accompagnée de la formule R-115 dûment remplie et d'une liste de noms des employés dont les gages ont été l'objet d'une déduction à la source.

5.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre sur fait et cause contre poursuite intentée par tout(s) employé(s) en recouvrement de tout(s) montant(s) déduit(s) des gages, tel que prévu aux présentes.

5.04 Personne n'est tenu, comme condition d'emploi, de devenir ou de demeurer membre de tout syndicat, union ouvrière ou de toute association d'employés, et aucune déclaration ou représentation contraire ne doit être faite.

Représentation syndicale

5.05 Les délégués syndicaux et les membres du comité de griefs mentionnés aux présentes sont nommés par le Syndicat et doivent être des employés faisant régulièrement partie de l'Unité de négociation.

De temps à autre, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, des noms de ses officiers, des délégués, des membres du comité de griefs et de tout changement pouvant y survenir. La Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître avant qu'elle n'ait reçu un tel avis.

5.06 La Compagnie reconnaîtra cinq (5) délégués syndicaux et un comité de griefs formé de trois membres y compris le président.

5.07 S'il est nécessaire pour tout employé et/ou délégué syndical de s'absenter durant ses heures de travail pour faire enquête ou tenter de régler un grief, la permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement pourvu que des arrangements mutuellement satisfaisants aient été pris avec les surveillants concernés (incluant les surveillants aux sections qu'il désire visiter afin de faire son enquête). La Compagnie paiera l'employé et/ou le délégué syndical à son taux horaire de base pendant une période maximum d'une (1) heure pour faire son enquête. L'employé et le délégué syndical ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief.

Les membres du comité de griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la troisième étape de la procédure des griefs. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre, mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base pendant une période maximum d'une (1) heure, mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul de surtemps.

5.08 Dans le but de promouvoir de meilleurs relations patronales-ouvrières, la Compagnie permettra au président du Syndicat de s'absenter de son travail une demi-journée par semaine sans perte de salaire afin de vaquer à ses fonctions syndicales.

ARTICLE 6

PROCEDURE DES GRIEFS

6.01 Avant d'avoir recours à la procédure des griefs, un employé assisté, s'il le désire, d'un délégué syndical doit tenter de régler toute plainte ou toute mésentente en s'adressant à son surveillant immédiat.

6.02 Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention. Un tel règlement liera dans tel cas la Compagnie, le Syndicat et l'(les) employé(s) concerné(s). Dans tous les règlements de griefs relatifs à une mesure disciplinaire, seul l'(les) employé(s) qui a(ont) présenté une plainte sera (seront) concerné(s) par ce règlement.

6.03 S'il s'élève entre la Compagnie et le Syndicat ou entre la Compagnie et tout employé une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, un effort sérieux sera tenté pour régler cette mésentente en procédant de la façon suivante:

Première étape

6.04 L'employé assisté d'un délégué syndical raisonnablement familier avec le travail exécuté par l'employé peut, pourvu que ce soit fait dans cinq(5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter

sa plainte, soit oralement, soit par écrit, en utilisant les formules convenues entre les parties et pourvues par la Compagnie, à son surveillant immédiat. Ce dernier doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours à compter du moment où la plainte lui a été présentée. Avant de rendre sa décision à l'employé, le surveillant immédiat devra l'aviser suffisamment de temps à l'avance pour qu'il puisse se prévaloir de l'assistance d'un délégué syndical. A défaut de règlement alors:

Deuxième étape

6.05 Dans les cinq (5) jours à compter du moment où la décision du surveillant immédiat à la première étape a été ou aurait dû être rendue, l'employé assisté d'un délégué syndical, doit présenter par écrit sur une formule pourvue par la Compagnie, son grief signé au surveillant général du département ou son substitut. Le chef de département pourra, s'il le désire, assister à la rencontre. Le surveillant général ou son substitut doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours à compter du moment où le grief lui a été présenté. Avant de rendre sa décision à l'employé le surveillant général ou son substitut devra l'aviser suffisamment de temps à l'avance pour qu'il puisse se prévaloir de l'assistance d'un délégué syndical. A défaut de règlement alors:

Troisième étape

6.06 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la deuxième étape a été ou aurait

dû être rendue, le comité de griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au directeur de la mine ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas à la troisième étape. Les représentations écrites présentées à la deuxième étape doivent être présentées à la troisième étape par le comité de griefs. Le directeur de la mine peut, s'il le désire, être accompagné d'autres représentants de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert.

Un représentant international du Syndicat peut être également présent à cette réunion. La réunion à la troisième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où la Compagnie a reçu un avis écrit de la question, tel que stipulé plus haut, et elle doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant cette réunion. A défaut de règlement, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 7.01.

Grief de groupe

6.07 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention et que ces plaintes se ressemblent suffisamment de par leur nature pour pouvoir être traitées simultanément, sans inconvénient, elles constitueront un grief de groupe présenté à la deuxième étape de la procédure des griefs.

Un grief de groupe doit être présenté par un maximum de cinq (5) employés directement concernés, assistés, s'ils le désirent, du nombre approprié de délégués syndicaux ou de membres du comité de griefs tel que permis aux diverses étapes.

Disposition d'ordre général

6.08 On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des vacances annuelles, des congés hebdomadaires cédulés, des absences pour deuil, et des congés statutaires observés par la Compagnie en calculant les délais pendant lesquels, action doit être prise à chacune des trois étapes de la procédure des griefs ou en vertu des dispositions de la section 6.11 .

Tout délai établi au présent article en ce qui a trait à une action à prendre par l'une ou l'autre des parties ou par un employé, peut être prolongé en tout temps par entente mutuelle écrite.

6.09 La Compagnie indiquera par un avis affiché aux tableaux d'affichage le nom du représentant de la direction désigné de temps à autre pour s'occuper de tels cas à chaque étape de la procédure des griefs. Une copie de tout avis affiché doit être adressée au Syndicat. Si la Compagnie n'a pas désigné de représentant de la direction pour toute étape à laquelle le cas doit être présenté, ce cas peut être présenté directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant de la direction a été désigné.

6.10 Chaque étape à suivre selon la procédure stipulée à cet article (incluant l'avis d'arbitrage) et chaque étape stipulée à l'article concernant les cas de suspension et de congédiement, doit être entreprise à l'intérieur des limites de temps stipulées ou prévues à cet article ou à l'article concernant les cas de suspension et de congédiement, selon le cas, où la question sera sensée avoir été abandonnée.

6.11 S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra la soumettre par écrit à l'autre partie. Dans les sept (7) jours qui suivront cet avis, il y aura rencontre et discussion entre le comité de griefs du Syndicat et les représentants désignés par la Compagnie à cette fin. Un représentant international des Métallurgistes Unis d'Amérique pourra y assister. La réponse de l'une ou l'autre partie devra être rendue dans les sept (7) jours suivant ladite rencontre. A défaut de règlement, la mésentente pourra être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de la section 7.01 de cette convention. Tout grief entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'article 16, sécurité et santé sera présenté conformément avec cette section. Le comité de griefs peut être remplacé par le comité conjoint.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

7.01 Si une mésentente, concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention,

n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de l'article 6, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les vingt et un (21) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la troisième étape ou la décision de la Compagnie en vertu des dispositions de la section 6.11.

7.02 Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de la présente convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les cinq (5) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

7.03 Les arbitres pendant la durée de la convention seront:

M. Paul Imbeault, Ing.

M^e Claude Lauzon

M^e René Lippé

M^e André Sylvestre

M^e Roland Tremblay

7.04 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms sont inscrits à la section 7.03 de cette convention. Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.

7.05 Du consentement mutuel des parties, des griefs pourront être groupés et entendus par le même arbitre, mais chaque cas devra être étudié séparément.

7.06 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Murdochville où tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.

7.07 La ou les question(s) en litige soulevée(s) dans le grief écrit et dans la ou les réponse(s) écrite(s) à ce grief ou, dans le cas d'une mésentente directement entre le Syndicat et la Compagnie, la ou les question(s) en litige soulevée(s) dans les représentations écrites de la partie recourant à l'arbitrage et dans la réponse de l'autre partie à ces représentations, seront présentées à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette ou ces question(s) en litige.

7.08 Chaque partie a le droit d'être représentée par un avocat ou autrement de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de plaider oralement et/ou par écrit. Lorsqu'un plaidoyer écrit ou mémoire est soumis à l'arbitre par l'une des parties, celle-ci doit en même temps en faire parvenir une copie à l'autre partie. Ledit plaidoyer doit être présenté à l'arbitre dans les trente (30) jours suivant l'audition, sans quoi l'arbitre se verra dans l'obligation de le refuser.

7.09 Les frais et allocations à verser aux témoins sont à la charge de la partie ayant convoqué ces témoins.

7.10 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties. Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à part égale par le Syndicat et la Compagnie.

7.11 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou à l'application des dispositions de cette convention, est exécutoire et lie toutes les parties concernées, mais l'arbitre n'est en aucun cas, autorisé à changer, modifier, ou amender toute section de cette convention.

7.12 A la demande des parties, l'arbitre peut ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.

7.13 La décision arbitrale doit être rendue dans les plus brefs délais. Un délai maximum de trente (30) jours suivant le fin de l'audition est recommandé.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Lorsque la Compagnie inscrit au dossier de l'employé une mesure disciplinaire écrite (soit une réprimande, une suspension, ou un congédiement) elle en remettra une copie à l'employé. Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, copie de l'avis écrit sera envoyée au Syndicat. Copies des avertissements écrits émis au cours d'un mois donné seront envoyées au Syndicat à la fin de chaque mois.

8.02 Un avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de six (6) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période de six (6) mois. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a une relation directe avec le litige en cause.

8.03 La Compagnie, à moins des cas exceptionnels, avisera un employé d'une suspension avant la fin d'un poste de travail. Un avis de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a une relation directe avec le litige en cause.

8.04 Les avertissements ou les suspensions émis, qui sont rayés du dossier d'un employé en vertu des sections 8.02 et 8.03, ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

8.05 Si un employé prétend avoir été suspendu sans cause juste et suffisante, la question pourra être présentée à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

8.06 Si un employé prétend avoir été congédié sans cause juste et suffisante, il pourra présenter un grief à la troisième étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours suivant la présentation de l'avis écrit d'un tel congédiement.

8.07 S'il est convenu à toute étape de la procédure des griefs ou s'il est décidé par l'arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, la Compagnie le réintégrera sans perte d'ancienneté à sa tâche régulière, et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute décision convenue ou décidée par l'arbitre.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

9.01 Il existe deux (2) sortes d'ancienneté: l'ancienneté d'usine et l'ancienneté départementale.

9.02 L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la période de ses services continus avec la Compagnie Mines Gaspé, depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel qu'expressément convenu aux présentes.

9.03 L'ancienneté départementale d'un employé signifie la période de ses services continus au moment de la détermination de telle ancienneté dans le département de la Compagnie, Mines Gaspé, dans lequel il est employé régulièrement, et ce, depuis la date de sa dernière entrée au service de ce département, excepté tel qu'expressément convenu aux présentes.

9.04 Pour les fins d'application des dispositions de cette convention, les départements seront les suivants:

- a) Le département de la Mine
- b) Le département de la Concentration
- c) Le département de l'Usine de smeltage (incluant l'environnement)
- d) Le département des Services comprenant:
 - 1) L'entretien de l'Usine
 - 2) L'entretien de l'équipement mobile
 - 3) L'ingénierie

- e) Le département des Services administratifs
- f) Le département du Personnel

9.05 L'ancienneté d'usine de même que l'ancienneté départementale d'un employé se trouveront complètement perdues s'il:

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié, ou
- c) est mis à sa retraite, ou
- d) est mis à pied ci-après pendant plus de:

1. douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
2. vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied;
3. trente-six (36) mois, lorsque l'employé a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté à l'usine à la date de la mise à pied.

9.06 Dorénavant, lorsqu'un employé est absent pour une période de plus de quatre (4) semaines, excepté dans le cas d'incapacité par accident ou maladie, cette

période en excès sera excluse de la compilation de son ancienneté à l'usine et de son ancienneté départementale.

9.07 Dans les trois (3) semaines suivant la signature de cette convention, la Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la date de leur entrée la plus récente au service de la Compagnie Mines Gaspé et aux usines. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant trois (3) semaines dans le but exprès de permettre à tout employé de porter plainte quant à l'exactitude de la date de sa dernière entrée au service de la Compagnie. A la fin de cette période de trois (3) semaines, les listes, y compris toutes les corrections qui y auront été faites, seront finales. Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées au cours des mois d'avril et octobre. Une copie de la liste corrigée sera fournie au Syndicat.

Employés à l'essai

9.08 Un employé sera considéré comme étant à l'essai pendant les huit (8) premières semaines de travail exécuté après la date de son embauchage. A la fin de la période d'essai, le nom d'un tel employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté applicable, à compter de la date du début de son service continu et il sera considéré comme un employé régulier.

9.09 Un employé à l'essai peut recourir à la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

Employés temporaires

9.10 Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire pour une période ne devant pas excéder vingt (20) semaines et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauchage. La Compagnie pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est d'une nature temporaire en soi ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention. Toutefois, il recevra pleine considération lorsque la Compagnie embauche des employés à l'essai, pourvu qu'il possède les qualifications et aptitudes exigées par l'emploi.

9.11 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit, s'il a complété sa période d'essai, à une ancienneté d'usine à compter de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie et à une ancienneté départementale équivalente à la période de ses services accumulés dans son département depuis sa dernière date d'embauchage.

9.12 Un employé temporaire peut recourir à la procédure des griefs sauf dans le cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

9.13 A la fin de chaque mois, la liste des employés à l'essai et des employés temporaires embauchés par la Compagnie au cours de ce mois sera envoyée au Syndicat.

Promotion

9.14 La Compagnie évaluera les qualifications de l'employé concerné selon la section 4.02 pour les fins de promotion, rétrogradation et mise à pied.

9.15 Vu la responsabilité de la Compagnie d'assurer les opérations efficaces de l'usine, dans le cas d'une promotion dans tout département, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel employé sera promu:

- a) l'ancienneté départementale de chaque employé concerné, et
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie le facteur (b) est à toutes fins égal entre deux (2) employés ou plus, alors excepté tel que ci-après prévu, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale sera promu. Dans le cas où l'ancienneté départementale est égale, l'ancienneté d'usine prévaudra.

9.16 Lorsqu'une tâche est vacante dans un département, elle sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables dans le but d'informer les employés du fait que cette vacance existe.

Durant cette période de cinq (5) jours ouvrables, un employé pourra faire connaître son intérêt dans cette tâche en inscrivant son nom sur une formule pourvue

par la Compagnie.

La Compagnie dans un délai de sept (7) jours suivant le dernier jour d'affichage mentionné plus haut, indiquera sur les tableaux d'affichage, soit le nom du candidat choisi, soit le fait qu'aucun n'a encore été choisi.

Lorsque la Compagnie procédera à la sélection, elle donnera pleine considération aux employés du département concerné pour combler cette vacance. Cette tâche sera remplie conformément avec la section 4.02.

9.17 Sujet aux dispositions de la section 9.16, l'employé qui doit s'absenter pour vacances, maladie ou accident peut soumettre au surintendant du département, une demande de considération pour une promotion à une tâche qui pourrait devenir ouverte au cours de cette absence.

9.18 La Compagnie ne prendra en considération la demande d'un employé temporaire sur un affichage de tâche que lorsque l'affichage aura été fait et que toutes les demandes des employés réguliers auront été prises en considération.

Rétrogradation

9.19 Pour les fins de cette section, le mot "Rétrogradation" devra être interprété comme étant un déplacement à la suite d'une réduction de personnel.

Vu la responsabilité de la Compagnie de maintenir des opérations efficaces, dans le cas d'une rétrogradation, dans tout département, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel(s) employé(s) sera (seront) rétrogradé(s) :

- a) l'ancienneté départementale de chaque employé concerné, et
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie, le facteur (b) est à toutes fins égal entre deux (2) employés ou plus, alors, excepté tel que ci-après prévu, l'employé qui a le plus d'ancienneté aura le droit de priorité.

Dans tout département, lors d'une réduction de personnel, les employés affectés auront le privilège de choisir d'être mis à pied plutôt que d'être rétrogradés, et seront rappelés au travail selon la procédure convenue et établie ci-après.

L'employé qui a choisi d'être mis à pied et qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière, ne conservera ses droits préférentiels de rappel que pour la tâche qu'il occupait avant sa mise à pied (section 9.05) à moins qu'il ne fasse parvenir ultérieurement à la Compagnie la formule qui lui aura été remise lors de sa mise à pied et sur laquelle il indiquera la tâche spécifique pour laquelle il est qualifié et pour laquelle il désire être rappelé. Cette formule devra parvenir à la Compagnie par courrier recommandé et celle-ci en transmettra une copie au Syndicat aussitôt que possible.

Advenant un refus à un rappel pour cette tâche spécifique, l'employé ne conservera des droits préférentiels de rappel que pour la tâche qu'il occupait avant sa mise à pied à moins d'avis contraire de la Compagnie à l'effet que la fonction qu'il occupait au moment de sa mise à pied est éliminée et, dans ce cas, l'employé sera sujet aux dispositions normales de rappel de la section 9.21.

Mise à pied

9.20 Dans tous les cas de réduction dans la main-d'oeuvre (excepté une mise à pied de sept (7) jours ou moins), la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel (s) employé(s) devra (devront) être mis à pied:

- a) l'ancienneté d'usine de chaque employé concerné, et
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie, le facteur (b) est à toutes fins égal entre deux (2) employés ou plus, alors excepté tel que ci-après prévu, celui ayant le moins d'ancienneté à l'usine sera le premier à être mis à pied.

Rappel

9.21 Un employé aura des droits préférentiels de réembauchage (ci-après appelé rappel) à du travail régulier pendant la période où il maintient ses droits d'ancienneté de la date d'une mise à pied (section 9.05). On fera parvenir aux employés ayant été mis à pied le plus récemment, un avis faisant mention des tâches disponibles pour lesquelles ils sont qualifiés et de la

date proposée du retour au travail. Ces avis seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse que l'employé aura donnée à la Compagnie. Les employés qui se déclarent prêts à travailler seront rappelés suivant l'ordre inverse de leur mise à pied (section 9.20) s'ils sont qualifiés à remplir les tâches disponibles. Le défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la date de la mise à la poste de l'avis met fin aux droits préférentiels de rappel que possédait cet employé.

Les employés qui ont été rétrogradés à la suite d'une réduction de personnel au lieu d'être mis à pied, auront les mêmes droits ci-dessus mentionnés d'un rappel au travail et seront aussi avisés par écrit de la date et des tâches disponibles s'ils sont qualifiés pour les exécuter.

Permutation

9.22 Un employé peut présenter à la Compagnie sa demande écrite de permutation (sur une formule fournie par la Compagnie) à un département régi par les dispositions des conventions collectives entre la Compagnie et les Métallurgistes Unis d'Amérique, Unités locales 6086 et 8227. Si une vacance se produit dans le département indiqué, la Compagnie accordera pleine considération à sa demande. Un employé permuté n'aura aucune ancienneté départementale dans ce département et son ancienneté d'usine sera égale à l'ancienneté qu'il aura au moment de sa permutation suivant les dispositions de la présente convention. Une copie de cette demande sera envoyée au Syndicat.

9.23 La Compagnie s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un employé souffrant d'une incapacité en raison d'une maladie ou d'un accident non industriel. Dans un tel cas, l'employé ainsi déplacé d'un département à un autre conserve dans son nouveau département l'ancienneté départementale qu'il a accumulée dans le département où il se trouvait avant sa permutation.

ARTICLE 10

ABSENCES

10.01 Chaque employé travaillera tel que prévu à moins d'avoir demandé et obtenu la permission de s'absenter de son travail. La Compagnie aura le droit d'accorder ou de refuser une permission d'absence, et si elle l'accorde, d'en déterminer la durée. Cependant, ces permissions d'absence ne seront pas refusées arbitrairement. Toute permission d'absence doit être écrite et signée par le surveillant immédiat.

10.02 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son surveillant avant le commencement de son équipe de travail ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie concernant son défaut de se rapporter. Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée doit se rapporter à son surveillant immédiat. On lui dira à ce moment si et quand il peut retourner au travail.

10.03 Un employé qui se présente en retard au travail doit se rapporter à son surveillant afin d'obtenir la permission d'aller à son endroit de travail.

10.04 Un employé qui est absent de son travail sur une permission d'absence autorisée, à cause d'une maladie ou d'un accident et qui désire retourner au travail, aura droit de se rapporter au travail après avoir présenté une preuve médicale attestant qu'il est apte à reprendre le travail. Cet employé doit donner à son surveillant un avis d'au moins vingt-quatre (24)

heures du moment où il a l'intention de se présenter au travail. On exclura des limites de temps prévues à cette section les samedis, dimanches et congés statutaires.

10.05 A quatre (4) reprises, au cours de chaque année contractuelle de cette convention, la Compagnie accordera deux permissions d'absences à un employé pour qu'il puisse être présent à des conventions du Syndicat et/ou conférences syndicales sujettes aux conditions suivantes:

- a) que le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance en donnant le nom de l'employé pour qui il désire un permis d'absence;
- b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas trois (3) semaines;

10.06 Une permission d'absence sera accordée à un (1) employé afin d'assister au Collège Canadien des Travailleurs, pourvu que la Compagnie reçoive un avis écrit d'au moins deux (2) semaines et pourvu qu'on puisse se dispenser des services de cet employé. Un employé qui assiste au Collège des Travailleurs cumulera de l'ancienneté en vertu de cette section.

Congé de maternité

10.07 Une employée enceinte a droit à un congé de maternité à la condition de produire un certificat de son médecin attestant sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter d'environ six (6) semaines précédant la date prévue de l'accouchement à moins que l'employée et la Compagnie s'entendent pour prolonger cette période. La Compagnie peut exiger de l'employée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

L'employée doit reprendre son travail à compter d'environ dix-huit (18) semaines suivant le début de son congé de maternité à moins que celle-ci et la Compagnie s'entendent pour prolonger cette période. Une employée qui revient au travail après un congé de maternité doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre un travail régulier.

10.08 a) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire le jour de son mariage.

b) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans solde à l'occasion du mariage de l'un de ses enfants.

c) Un employé pourra s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans solde, à l'occasion de la naissance de son enfant ou à l'occasion de l'adoption par lui-même d'un enfant

Congé de deuil

10.09 A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé pour assister aux funérailles de son (sa) conjoint (e) ou de son enfant.

A sa demande, trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé pour assister aux funérailles de sa mère, de sa belle-mère, son père,

son beau-père, son frère, son beau-frère, sa soeur, sa belle-soeur, sa grand-mère, son grand-père.

A sa demande, un (1) jour de congé avec paie à son taux horaire de base sera accordé à un employé pour assister aux funérailles de son gendre, de sa bru, du grand-père ou de la grand-mère du conjoint.

Les jours ci-dessus mentionnés ne seront payés qu'aux conditions suivantes:

- 1) que ces jours soient normalement travaillés par l'employé;
- 2) que l'employé assiste aux funérailles;
- 3) que ces journées soient prises de façon consecutive et comprennent la journée des funérailles.

La Compagnie peut exiger de l'employé la preuve qu'il a un droit en vertu de cet article.

ARTICLE 11

VACANCES

11.01 Un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'usine au 30 avril aura droit, comme vacances payées au minimum prévu à la loi sur les normes du travail.

11.02 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une paye de six pourcent (6%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.03 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paye de huit pourcent (8%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.04 Un employé ayant vingt (20) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à une paye de dix pourcent (10%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.05 a) De telles vacances doivent être prises au cours de la période de douze (12) mois commençant le 1^{er} mai immédiatement précédant.

b) Les listes de vacances seront affichées dans tous les départements à compter du 1^{er} mars.

c) Au 15 mars on affichera dans tous les départements des tableaux permettant aux employés d'indiquer leurs désirs quant aux semaines de vacances.

11.06 Un employé qui quitte le service de la Compagnie a droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le 1^{er} mai précédant immédiatement son départ, et à une indemnité maximum de quatre pourcent (4%) de ses gains depuis le 1^{er} mai.

11.07 Compte tenu des exigences des opérations la Compagnie doit, en autant que possible, se rendre aux désires des employés en déterminant les cédules de vacances.

11.08 Tout employé prenant en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de toute année, recevra vingt pourcent (20%) additionnel de sa paye

de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

Cependant, exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année, et aussi durant la période de la chasse à l'original, où une telle prime ne sera pas payée.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues, sauf si cela devient impraticable, faute de travail.

12.02 La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé ni de maintenir les cédules de travail ci-après mentionnées.

12.03 La semaine de travail commence le dimanche au début de l'équipe de travail de jour.

12.04 Huit (8) heures ou sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) d'ouvrage à l'endroit désigné pour son travail constituent une journée d'ouvrage pour tout employé à la surface. Pour un employé à la surface, la période de repas d'une (1) heure sera prise sur son propre temps sauf que pour un employé travaillant sur des opérations continues ou des opérations se continuant sur deux (2) équipes de travail

consécutives, la période de repas sera d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sur le temps de la Compagnie, mais durant cette période de temps, il doit continuer à exercer toute la surveillance nécessaire de la machinerie et maintenir les services.

12.05 La semaine de travail est de cinq (5) jours ou une moyenne de cinq (5) jours sur chaque période de deux (2) semaines ou une moyenne de cinq (5) jours sur chaque période de trois (3) semaines, le tout tel que cédulé par la Compagnie. Chaque employé ne sera pas tenu de travailler au moins un (1) dimanche à tous les quatre (4) dimanches.

12.06 Un employé sera payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour tout le temps qu'il aura travaillé excédant:

- a) huit (8) heures ou sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$), selon sa cédule, dans une journée d'ouvrage, ou
- b) trente-deux (32) heures ou trente (30) heures, selon sa cédule, dans sa semaine cédulée pour quatre (4) jours d'ouvrage; ou
- c) quarante (40) heures ou trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) selon sa cédule, dans sa semaine cédulée pour cinq (5) jours d'ouvrage, ou
- d) quarante-huit (48) heures ou quarante-cinq heures (45), selon sa cédule, dans sa semaine cédulée pour six (6) jours d'ouvrage;

excepté dans tous les cas, où un tel excédant est dû à un changement d'équipe de travail.

12.07 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail. En aucun cas un employé n'a droit à plus d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour toute partie du temps travaillé, sauf dans les cas ci-après prévus.

12.08 Un employé sera payé:

- a) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures ou sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou
- b) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures ou sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) dans une journée de travail cédulée

12.09 Un employé qui est appelé pour un travail d'urgence, sauf s'il s'agit d'un employé désigné spécialement pour les travaux d'urgence, a la garantie d'obtenir

quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière mais dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé. S'il a droit au taux de surtemps fixé par le présent article pour une partie de la période au cours de laquelle il a réellement travaillé, ou pour toute cette période et que ce paiement représente un montant plus élevé que ces quatre (4) heures de paye, alors il recevra le montant le plus élevé.

12.10 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter a la garantie de quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors du contrôle de la Compagnie ou à un cas de force majeure.

12.11 Sauf les cas hors du contrôle de la Compagnie, la Compagnie continuera sa pratique actuelle relative aux cédules hebdomadaires de travail dans les départements, sujet à des changements dans les cas d'urgence. Dans tous les autres cas, un employé requis de changer sa cédule habituelle de travail devra être avisé quatre (4) jours au préalable faute de quoi, il sera payé deux (2) fois son taux horaire applicable pour la première journée travaillée sur sa nouvelle cédule.

12.12 Si un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures en surtemps après avoir complété une journée normale de travail, la Compagnie lui fournira gratuitement

un repas. Le même employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième repas s'il le désire. L'employé pourra, à ses frais après avoir obtenu la permission de son superviseur, prendre son premier repas à l'extérieur de la propriété de la Compagnie, pourvu toutefois que cette période ne dépasse pas soixante (60) minutes.

12.13 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment de leur surveillant respectif, d'échanger des équipes de travail sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.

12.14 La Compagnie peut exiger du surtemps d'un employé lorsque le travail à exécuter est urgent et ne peut pas être retardé sans mettre en danger la sécurité du personnel et de l'équipement ou sans nuire sérieusement à la production.

11.01 Le refus de travailler en surtemps lorsque requis de le faire est un sujet de mesures disciplinaires. Le travail en surtemps devra être cédulé assez tôt pour permettre à l'employé de faire face à ses obligations personnelles.

La Compagnie tentera d'organiser le travail en surtemps:

- a) en rotation afin que chacun des employés du département concerné ait chance égale de travailler en surtemps, le cas échéant;

b) sur une base volontaire.

Cependant, lorsque le besoin d'aptitudes spéciales ou de métiers spécialisés se fait sentir ou lorsque aucun volontaire ne se présente, les employés sont tenus de travailler en surtemps lorsqu'ils en sont requis.

12.15 Chaque département tiendra à jour et affichera un tableau de distribution du temps supplémentaire. Le tableau indiquera le nombre d'heures de temps supplémentaire effectuées par chaque employé durant le mois et durant l'année, ainsi que le nombre d'heures refusées par chaque employé qui lui seront créditées comme du temps supplémentaire travaillé.

ARTICLE 13

CONGES STATUTAIRES

13.01 Un employé recevra deux fois et demie (2½) son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura travaillé.

Le Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Le lundi de Pâques

Le troisième lundi du mois de mai

La St-Jean-Baptiste

La Fête du Canada

Le Premier lundi du mois d'août

La Fête du Travail

Le Jour de l'Action de Grâce

Le Jour de Noël

Le Lendemain de Noël

13.02 Un employé a droit à huit (8) heures ou à sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) à son taux horaire de base pour chacun de ces congés, sous réserve qu'il ne recevra rien;

- a) s'il est en défaut de travailler le jour du congé ou le jour précédant immédiatement ou le jour suivant immédiatement ce congé, après avoir été avisé de le faire, que ce soit ou non un de ses jours de congés cédulés, les exceptions à cette règle étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie (certificat médical requis) ou accident non compensable prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, permission d'absence autorisée;
- b) si le jour de congé fait partie d'une période de deux (2) jours consécutifs ou plus d'absence du travail réel, sauf dans le cas où l'absence comprend le congé et l'un ou l'autre des jours cédulés de congés hebdomadaires;
- c) s'il a travaillé pendant moins de vingt-deux (22) équipes de travail avec la Compagnie depuis la dernière date d'embauchage.

13.03 Selon la cédule établie un employé requis de travailler moins de huit (8) heures ou de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) le jour de l'un ou l'autre de ces congés et qui, par ailleurs, se qualifie en vertu de la section 13.02 du présent article, recevra son taux de base pour le reste de l'équipe, mais s'il travaille moins de huit (8) heures ou de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$), alors qu'on lui a dit de travailler l'équipe au complet, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

13.04 Les dispositions du présent article s'applique à la période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de l'équipe de travail de jour le jour de l'un ou l'autre de ces congés, sauf lorsqu'il est décrété que le congé sera célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquant alors à tel autre jour et non pas au congé lui-même.

13.05 Tout temps pour lequel un employé reçoit deux fois et demie ($2\frac{1}{2}$) son taux régulier en vertu de la section 13.01 est considéré comme du temps travaillé aux fins de déterminer s'il a droit aux taux de surtemps pour toute autre période travaillée durant sa semaine cédulée de travail.

L'employé qui ne travaille pas l'un des congés susmentionnés et qui a droit à son taux horaire de base en vertu de 13.02 sera payé conformément au paragraphe a), de 12.08 s'il travaille une journée cédulée de congé hebdomadaire durant la semaine pendant laquelle survient le congé statutaire.

Les cédules habituelles de travail des employés ne seront pas changées ni modifiées dans le but d'empêcher l'application de cet article.

13.06 Si un congé survient pendant les vacances régulières d'un employé, il aura droit à une journée additionnelle de vacances, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa période prévue de vacances sans perte de salaire, si l'employé est qualifié pour ce congé suivant les dispositions de l'article 14.02

ARTICLE 14

SALAIRES ET BONIS

14.01 Le manuel intitulé "Etude conjointe des salaires (E.C.S.) pour la description et classification des occupations et l'administration des salaires" pour les occupations techniques et de bureau en date du 19 octobre 1979 et ci-après nommé le "manuel" est incorporé à cette convention en annexe "B" et ses dispositions s'appliqueront comme si elles y étaient ici récitées en entier. La description d'une occupation servira uniquement de base pour la classification de cette occupation. La classification de l'occupation doit servir uniquement à assigner cette occupation au niveau de classe approprié pour l'application de l'échelle des salaires horaires standards.

14.02 L'occupation de chaque employé sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à chaque employé conformément avec les dispositions de cette convention.

Echelle des taux horaires

14.03 a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 28 mai 1982, les taux horaires types pour chacune des classes seront:

<u>Classe</u>	<u>Taux</u>
0	8,42
1	8,74
2	9,06
3	9,38
4	9,70
5	10,02
6	10,34
7	10,66
8	10,98
9	11,30
10	11,62
11	11,94
12	12,26
13	12,58
14	12,90

Boni de vie chère

b) pour les fins de cette convention:

- 1) l'indice des prix à la consommation signifie l'indice des prix à la consommation Canada, indice global (1971=100) ci-après identifié comme l' I.P.C. publié par Statistiques Canada;
- 2) l'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de février 1982 publié en mars 1982.

les mois d'ajustement seront: octobre 1982
avril 1983

- 3) la date réelle de tel ajustement sera la première (1^{re}) période de paie suivant l'émission de l'indice.
- 4) par changement dans l'I.P.C., on entend la différence entre l'indice de base, février 1982, et l'I.P.C. du mois précédant la date d'ajustement concerné.
- 5) le BVC sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et sera payable commençant avec la date d'ajustement.
- 6) à compter de chaque ajustement, un BVC égal à un cent (\$0.01) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour chaque heure travaillée à son taux horaire régulier (le BVC ne sera pas payé pour les heures travaillées en surtemps ou pendant un congé statutaire et sera exclu dans le calcul du temps supplémentaire ou des congés statutaires) avant la date d'ajustement suivante. Cependant, tel BVC sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédents s'il y en a eu qui auraient été intégrés dans le taux horaire standard.
- 7) jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions de l'alinéa 12) ci-dessous, le BVC sera un surcroît et ne fera pas partie intégrante au taux horaire standard de l'employé jusqu'à ce qu'il soit intégré. Cet ajustement sera payé selon les heures travaillées définies à la section 6.

8) Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement de la période mentionnée en 2 ci-haut, tout ajustement requis par l'indice approprié sera en vigueur à la date du commencement de la période de la paie suivant sa publication officielle.

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

10) Le maintien du BVC dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra à compter de la date d'ajustement, appropriée, et par la suite,

11) si l'I.P.C. baisse, le BVC sera diminué selon le cas.

12) En vigueur le 27 mai 1983, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standards. Un tel ajustement sera traité à toutes fins comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

14.04 A la date de la mise en vigueur de l'échelle des salaires horaires standards, le taux horaire standard pour chaque classe d'occupation sera le taux horaire standard pour toutes les occupations classifiées dans telle classe d'occupation et il en sera ainsi pour la durée de l'échelle des salaires standards et sera appliqué à tout employé conformément aux dispositions de cette convention.

14.05 En plus des taux horaires standards, une cédule de taux progressifs d'entraînement et de développement sera établie comme suit:

- a) au taux initial à trois (3) classes au dessous du taux standard de l'occupation;
- b) un taux de débutant à deux (2) classes au-dessous du taux standard de l'occupation;
- c) un taux intermédiaire à une (1) classe au-dessous du taux standard de l'occupation.

14.06 La cédule de taux progressifs définie à l'article 14.05 s'appliquera à chaque occupation au niveau de leur classe respective pour des périodes de temps comme suit:

- a) occupations à la classe 0: aucune période;
- b) occupations classifiées à la classe 1: une période de 488 heures au taux d'intermédiaire;
- c) occupations classifiées à la classe 2: deux (2) périodes de 488 heures:
 - 1) la première au taux de débutant
 - 2) la deuxième au taux d'intermédiaire
- d) occupations classifiées aux classes 3 à 7 inclusive-ment: deux périodes de 975 heures:
 - 1) la première au taux de débutant
 - 2) la deuxième au taux d'intermédiaire

e) occupations classifiées aux classes 8 et plus; trois
(3) périodes de 975 heures;

- 1) la première au taux initial
- 2) la deuxième au taux de débutant
- 3) la troisième au taux d'intermédiaire

14.07 Le taux horaire initial, de débutant, d'intermédiaire ou standard établi s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est assigné à une classification de taux particulier, conformément avec les dispositions de cette convention.

14.08 Chaque employé sur une occupation sera assigné au taux horaire initial, de débutant, d'intermédiaire ou standard applicable pour l'occupation en se basant sur le temps travaillé sur l'occupation, avec les progressions d'un taux applicable au prochain taux applicable plus élevé à des intervalles de temps travaillé tel que spécifié à l'article 14.06 de cette convention.

14.09 Un employé promu à une occupation de classe supérieure sera affecté au taux horaire initial, de débutant d'intermédiaire ou standard de l'occupation à laquelle il a été promu, qui est le prochain taux supérieur au taux qu'il recevait lors de la promotion. Un tel employé progressera dorénavant conformément avec l'article 14.06 de cette convention au prochain taux supérieur applicable à l'occupation à laquelle il a été promu.

14.10 Un employé transféré à une occupation de la même classe d'occupation sera affecté au taux initial, de débutant, d'intermédiaire ou standard de l'occupation à laquelle il a été transféré qui est dans la même classe

d'occupation que celui duquel il a été transféré et:

- a) si l'occupation de laquelle il a été transféré fournissait des opportunités d'entraînement adéquates sur l'occupation à laquelle il a été transféré, il progressera conformément avec l'article 14.06 de cette convention et il sera crédité du temps travaillé à la classe de l'occupation de laquelle il a été transféré.
- b) si l'occupation de laquelle il a été transféré ne fournissait pas d'opportunité d'entraînement adéquate sur l'occupation à laquelle il a été transféré, il progressera conformément avec l'article 14.06 de cette convention.

14.11 Un employé rétrogradé d'une occupation à une autre de classe inférieure recevra le taux standard de cette occupation si ce taux standard est égal ou moindre que le taux duquel il a été rétrogradé; sans quoi, il sera affecté au taux horaire, d'intermédiaire, de débutant ou initial au même niveau que le taux duquel il a été rétrogradé et il progressera dorénavant conformément avec l'article 14.06 de cette convention. Si cet employé retourne à son occupation antérieure, il sera affecté à nouveau au taux et au niveau en vigueur lors de sa démotion. Cependant une telle réaffectation ne comportera pas un taux applicable inférieur au taux acquis pendant la démotion, et il progressera dorénavant conformément avec l'article 14.06 de cette convention.

14.12 Un ajustement de salaire résultant du fait qu'un employé aurait complété une période initiale de débutant ou d'intermédiaire entrera en vigueur à compter de la

date où un tel ajustement se fait, l'employé concerné commencera à accumuler le temps requis pour compléter la prochaine période s'il est encore à un niveau inférieur au taux standard de l'occupation.

14.13 Un changement de taux ne sera pas effectué pour un employé promu ou transféré temporairement pour une période continue égale ou inférieure à quatre (4) jours ouvrables ou pour les premiers quatre (4) jours ouvrables d'une période temporaire plus longue; il est prévu cependant que si un employé est assigné à ce changement pour plus de quatre (4) jours ouvrables sur une ou plusieurs occupations, il peut ensuite demander et recevoir le taux auquel il aurait eu droit conformément avec l'article 14.08 de la présente entente. Quand un employé est promu ou transféré temporairement, il continuera comme par le passé à être crédité dans la progression conformément avec l'article 14.06 de cette convention comme si on ne l'avait pas affecté temporairement pendant cette période et de plus, si plus tard l'employé devient permanent sur une occupation à laquelle il a déjà été assigné temporairement, tout temps travaillé sur cette occupation depuis les douze (12) derniers mois, sera crédité dans la progression de cette occupation conformément avec l'article 14.06 de cette convention pourvu que l'employé en fasse la demande.

14.14 L'affectation des employés lorsque embauchés au taux initial de débutant, d'intermédiaire ou standard sera déterminée par la Compagnie et ils progresseront dorénavant conformément avec l'article 14.06 de cette convention.

Différentiels spéciaux

14.15 La Compagnie fournira une liste au Syndicat de tous les employés qui ont droit aux différentiels spéciaux conformément avec les prévisions de cette convention. Cette liste comprendra les informations suivantes:

- a) nom de l'employé;
- b) le titre de l'occupation sur laquelle le différentiel spécial sera payé;
- c) la classe de l'occupation;
- d) le taux standard de l'occupation;
- e) montant du différentiel spécial;
- f) le niveau applicable du taux sur lequel le différentiel spécial s'applique;
- g) la date de la mise en vigueur du différentiel spécial;

14.16 Sauf où un tel différentiel spécial peut être modifié dans cette convention, tout employé inclus sur la liste indiquée à l'article 14.15 recevra le différentiel spécial pendant tout le temps où il est affecté aux taux initial, de débutant, d'intermédiaire, ou standard applicable pour laquelle le différentiel spécial a été établi.

14.17 Si un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est promu à une occupation commandant un taux horaire plus élevé, un nouveau différentiel spécial sera établi si l'employé est assigné à un taux applicable qui est moindre que le taux courant de l'employé.

14.18 Si un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est rétrogradé dans une occupation commandant une

classe d'occupation inférieure, le différentiel spécial sera alors annulé.

14.19 Si un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est transféré à la demande de la Compagnie à une autre occupation de la même classe, l'employé maintiendra son différentiel spécial sauf dans les cas de progressions en vertu de l'article 14.21 de cette convention.

14.20 Si l'employé mentionné aux articles 14.17 et 14.18 reprend l'occupation pour laquelle un différentiel spécial avait été établi, le différentiel spécial sera rétabli sauf où il aura été réduit ou annulé par d'autres moyens.

14.21 Les progressions d'un taux horaire initial, de débutant, d'intermédiaire ou standard à une classification d'un taux plus élevé, sur une occupation donnée, serviront à réduire le différentiel spécial du montant de l'augmentation progressive ou à éliminer le différentiel spécial s'il est moindre que le montant de l'augmentation progressive.

14.22 En plus des autres moyens inclus aux présentes, les augmentations de l'écart entre les différentes classes d'occupations serviront à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

Général

14.23 Toute erreur de calcul ou de copiste faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions d'occupations, des classifications ou des taux horaires sera corrigée pour se conformer aux dispositions de

la présente entente,

14.24 Sauf dans le cas d'une disposition contraire, un employé couvert par la présente entente ne pourra pas soulever l'existence d'une injustice dans les taux de salaire.

ARTICLE 14

14.25 La pratique actuelle concernant le temps du comité E.C.S. sera maintenue.

14.26 Une prime d'équipe de vingt sous (\$0.20) sera payée pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de l'après-midi et de vingt-cinq sous (\$0.25) pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre midi et 19:00 heures, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 19:00 heures et 05:00 heures. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou le dimanche ou pendant un congé statutaire.

14.27 En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure pendant laquelle il aura travaillé entre le commencement de l'équipe de jour le dimanche et le commencement de l'équipe de jour le lundi.

ARTICLE 15

CONGE DE JURE ET/OU TEMOIN

15.01 Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou témoin de la Couronne,

recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures ou sept heures et demie (7½) de paye à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré ou témoin de la Couronne, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et de montant reçu.

ARTICLE 16

SECURITE ET SANTE

16.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer à l'amélioration des conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité au travail.

16.02 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à l'amélioration et la mise en application de tout programme de sécurité et d'hygiène. La Compagnie et le Syndicat collaboreront pour faire respecter les règlements et les pratiques établis dans le but d'assurer des conditions de travail sûres, sanitaires et hygiéniques, y compris toute autre loi et règlement relatifs à la sécurité, la santé, l'hygiène et l'environnement.

16.03 Le Comité central conjoint formé à cette fin sera composé de sept (7) représentants de chacune des deux parties. Tous les représentants agiront à la fois. Il est entendu que cinq (5) représentants de l'Unité locale 6086, qu'un (1) représentant de l'Unité locale 8731 et qu'un représentant de l'Unité locale 8227 constitueront la délégation syndicale au Comité central conjoint. Les nominations au Comité central conjoint et la régie interne du Comité seront conformes à la procédure convenue et établie entre les parties.
ANNEXE "E".

16.04 Le Comité central conjoint constitue un complément au programme de prévention des accidents de la Compagnie et, à ce titre, contribuera à sa bonne marche. Le Comité tiendra une assemblée régulière par mois dans le but:

- a) d'étudier les problèmes relatifs aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité au travail en consultant les rapports pertinents à ces problèmes;
- b) d'élaborer des programmes visant à l'amélioration des conditions mentionnées ci-haut et, subséquemment;
- c) de formuler des recommandations au directeur de la Compagnie.

Outre cette assemblée mensuelle régulière l'une ou l'autre des parties pourra, s'il survenait un problème sérieux, convoquer une assemblée spéciale dans le même mois.

Le procès-verbal de ces réunions sera remis aux membres du Comité et copie sera adressée au directeur de la Compagnie ainsi qu'affichée sur les tableaux d'affichage. La Compagnie s'engage à étudier les recommandations qui lui seront soumises par le Comité central conjoint et à déterminer dans les plus brefs délais, les actions à prendre et à en aviser le Comité.

16.05 Le Comité central conjoint aura les responsabilités spécifiques suivantes;

- a) le comité participera au choix des équipements et des accessoires personnels nécessaires à la protection des employés.
- b) le Comité pourra enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants de même que sur les accidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- c) le Comité pourra demander que des tests soient exécutés en présence de membres du Comité lorsqu'il allègue un risque pour la santé au travail. Les résultats de ces tests seront soumis au Comité conjoint.

16.06 La Compagnie continuera sa pratique de former et d'informer tous les employés concernés lorsqu'elle introduit un nouvel équipement, procédé ou substance chimique.

16.07 Pour le temps qu'il participe aux activités du Comité central conjoint, l'employé recevra son salaire, mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins d'établir s'il a droit aux taux de surtemps pour toute période de travail.

16.08 Tout employé qui constate ou croit que la machine ou l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son Superviseur. L'employé ne sera pas tenu de recommencer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du contremaître attestant qu'il est satisfait de la condition de la machine ou de l'appareil. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué syndical lorsqu'une telle situation survient.

A la discrétion de la Compagnie, il aura la possibilité d'être assigné à une autre tâche, si disponible, en autant qu'aucune démarche n'est effectuée afin d'empêcher un autre employé d'exécuter le travail en question.

Toutefois, cette section ne dégage pas la responsabilité de l'employé concerné à opérer la machine ou l'appareil en question de la manière requise dans le but de prévenir un accident.

16.09 S'il arrive qu'un employé soit dans l'impossibilité de travailler en raison d'un accident indemnisable et qu'il ne reçoive pas les prestations auxquelles il a droit et qu'il aurait dû recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, la Compagnie s'engage à lui fournir une avance.

Dans un tel cas, l'employé devra remplir la formule de remboursement (A-1), faisant état de la somme reçue. La Compagnie fera parvenir cette formule à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour

remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

16.10 Un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité permanente reconnue par la C.S.S.T. et qui ne peut plus remplir les exigences normales de la tâche qu'il occupait lors de cet accident ou maladie a le droit de demander de combler une tâche dont il peut remplir les exigences normales. Cet employé pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine que lui, en autant que son état de santé lui permette d'accomplir efficacement les exigences normales de la tâche.

16.11 a) La compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation (RE-1) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical si c'est là son désir. Une copie de la formule (RE-1) sera envoyée au Syndicat.

b) Si la Compagnie conteste une demande d'indemnisation ou si l'une ou l'autre des parties conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, copie de la contestation est transmise à l'autre partie.

16.12 a) La Compagnie continuera sa pratique établie de pourvoir des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux et autres vêtements que la Compagnie considère nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures.

b) La Compagnie paiera un montant de vingt-cinq dollars (25 \$) une fois par année, à chaque employé régulier, sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat de chaussures de sécurité approuvées.

16.13 Le port de lunettes de sécurité étant obligatoire, la Compagnie s'engage à les remplacer lorsqu'elles seront endommagées pendant que l'employé est dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 17

TABLEAUX D'AFFICHAGE

17.01 Aucun pamphlet, circulaire, journal ou autre document ne doit être affiché ou distribué par le Syndicat ou par tout employé dans ou sur la propriété de la Compagnie.

17.02 La Compagnie fournira quatre (4) tableaux d'affichage pour les avis du Syndicat comme suit:

- a) Laboratoire de l'Usine de smeltage
- b) Concentrateur N° 2
- c) Bureau principal
- d) Salle de pointage

17.03 Les avis que le Syndicat désire faire afficher par la Compagnie sur ces tableaux seront soumis à la Compagnie pour approbation. Les avis des assemblées du Syndicat n'auront pas à être soumis à la Compagnie pour approbation, mais, tout avis considéré comme étant matière à controverse ne sera pas approuvé ni affiché. Il est entendu que cette distribution sera faite aux endroits convenus entre les parties.

ARTICLE 18

AVIS

18.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire signifier à l'autre partie doit être expédié sous pli affranchi et recommandé et adressé comme suit:

ARTICLE 18

A la Compagnie:

Mines Noranda Limitée
Division Mines Gaspé
MURDOCHVILLE (Québec)
GOE 1W0

Au Syndicat:

Le Secrétaire, Unité locale 8731
Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Boîte postale 1300
MURDOCHVILLE (Québec)
GOE 1W0

18.02 Tout avis ainsi expédié par la poste sera considéré comme ayant été signifié le jour d'affaires suivant la date de telle expédition. Le reçu d'enregistrement établira la date à la poste.

18.03 L'une ou l'autre des parties peut en tout temps changer son adresse en ce qui a trait à la signification des avis en donnant avis à l'autre partie de la façon indiquée précédemment.

ARTICLE 19

DUREE DE LA CONVENTION

19.01 Cette convention sera en vigueur à partir du 28 mai 1982 et se terminera le 27 mai 1983.

ARTICLE 20

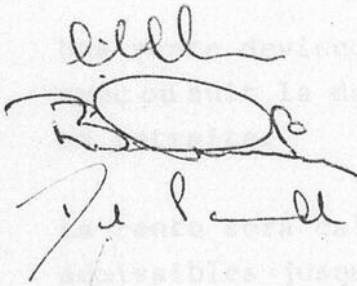
AUTORITE DU SYNDICAT

20.01 L'Unité locale 8731 des Métallurgistes Unis d'Amérique et ses représentants dûment nommés ou élus dont les noms apparaissent aux présentes déclarent qu'ils sont autorisés par les membres de ladite unité locale à signer cette convention et que cette convention lie ladite unité locale et/ou ses membres en vertu des lois de la Province de Québec.

Signé à Murdochville, Québec, le 11^e jour de juin 1982

Mines Noranda Ltée.
Division Mines Gaspé

Les Métallurgistes Unis
d'Amérique, Unité locale 8731


J. L. L.
J. L. L.
R. Martin
J. L. L.

Nicole Fournier
Mario Chouinard
Raimond Abenuty

ANNEXE "A"

REGIME DE GROUPE D'INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Une indemnité de 200 \$ par semaine est payable au début de la 1^{re} journée d'accident ou au huitième jour d'une maladie, pendant une période maximale de trente-neuf (39) semaines consécutives pour toute incapacité. La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés en défraient 30%.

REGIME DE GROUPE D'ASSURANCE-VIE

Ce régime prévoit une couverture de base de 15 000 \$ et un montant additionnel de 15 000 \$ couvrant une mort accidentelle. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

REGIME DE RETRAITE

Une rente deviendra payable le 1^{er} du mois qui coïncide avec ou suit la date où l'employé a effectivement pris sa retraite.

La rente sera calculée à partir des années de service admissibles jusqu'au 1^{er} du mois coïncidant avec ou suivant la date à laquelle l'employé atteint l'âge normal de la retraite - 65 ans. La rente sera calculée comme suit:

1. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1^{er} janvier 1979, 8 \$ par mois.

Dans le cas de pré-retraite ou de retraite anticipée

(avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en effectuant la réduction d'un demi de un pourcent ($\frac{1}{2}$ de 1%) par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années de service rémunérées de l'employé.

Cette rente est en plus des bénéfices payables en vertu des régimes de retraite du gouvernement. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

REGIME MAJEUR D'ASSURANCE MALADIE

Le régime majeur d'assurance-maladie présentement en vigueur sera maintenu. Les employés et la Compagnie contribuent à part égale au paiement des primes de ce régime.

UN PROGRAMME CONCERNANT
LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.01 Aux fins de ce programme, "Changement technologique" signifie l'automation des installations, ou la mécanisation ou automation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considérera pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défektivité, sabotage ou force majeure.

PRE-AVIS

0.02 La Compagnie avisera le Syndicat d'un changement technologique au moins deux (2) mois à l'avance.

RENCONTRES PATRONALES-SYNDICALES

0.03 Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des employés concernés. D'autres réunions si nécessaires se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la

mise en application de ce programme pour les employés qui y sont admissibles.

ADMISSIBILITE

0.04 Pour être admissible en vertu de ce programme un employé doit:

- a) avoir un (1) an ou plus de service, et
- b) être déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et
- c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

MAINTIEN DU TAUX HORAIRE

0.05 Un employé admissible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

FORMATION

0.06 Tous les efforts raisonnables seront entrepris

afin de former ou de recycler un employé admissible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être formé, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé dans son département. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé dans son département ou dans un autre département, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités de formation ne s'appliqueront pas.

0.07 Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit admissible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de sept dollars et cinquante (7.50 \$) pour chaque mois complet de service avec la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage.

COMPTE DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.08 La Compagnie maintiendra un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paie, la Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (0.02 \$) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$) par année. La Compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (100 000 \$). Si celui-ci

diminue, la Compagnie recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut.

Au mois de janvier de chaque année la Compagnie fera parvenir au Syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques. Toute indemnité en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont admissibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

GENERAL

0.09 Le programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. A la demande de l'une ou de l'autre partie, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme.

(ANNEXE E)

COMITE CENTRAL CONJOINT
PROCEDURE DE NOMINATION

Le président
AU COMITE CENTRAL CONJOINT

Le Syndicat et la Compagnie seront libres de nommer les personnes qu'ils désirent pour les représenter au Comité central conjoint et devront aviser l'autre de leur choix par courrier.

Advenant la démission d'un membre ou de son incapacité de siéger, la partie qu'il représente lui nommera un remplaçant dans les 30 jours et devra en aviser l'autre par courrier.

Aucune partie n'aura à reconnaître quiconque comme membre du Comité central conjoint à moins d'en avoir été officiellement avisée tel que prévu ci-haut.

REGIE INTERNE DU
COMITE CENTRAL CONJOINT

Le président

Les membres du Comité central conjoint s'éliront un président qui demeurera en office pour six mois. A tour de rôle les présidents devront être choisis dans la délégation syndicale et patronale. Lors de l'élection d'un président provenant de la partie patronale, seuls les membres de la partie syndicale auront droit de vote et vice-versa lors de l'élection d'un président provenant de la partie syndicale. Advenant une égalité dans le nombre de voix, le président en office aura un vote prépondérant. Le premier président sera choisi dans la délégation syndicale et advenant une égalité dans le nombre de voix, l'Agent de la prévention aura droit de vote.

Advenant la démission ou l'incapacité de siéger du président, un successeur provenant du même groupe sera élu dans les 30 jours pour terminer le terme. Advenant une égalité dans les voix, le président du terme précédent aura un vote prépondérant ou, s'il n'existe pas, l'Agent de la prévention aura droit de vote.

Le secrétaire,

L'agent de la prévention de la Compagnie sera le secrétaire du Comité central conjoint et aura la responsabilité de convoquer les membres pour les réunions mensuelles et en dresser l'ordre du jour, de dresser le procès-verbal des réunions, de compter les bulletins lors de vote, de rédiger le texte des

recommandations que le comité adresse au directeur de la Compagnie et de s'occuper de la correspondance courante.

La Compagnie devra à ce que soient fournis au prix coûtant les items dont elle exige l'achat.

Le vote

Lorsqu'un vote sera nécessaire, il sera tenu au scrutin secret et le secrétaire fera la compilation en présence des membres du comité.

La Compagnie fait tout en son possible pour mettre à la disposition des employés des machines distributrices en autant qu'il soit possible de le faire.

La Compagnie maintiendra des salles d'attente sanitaires. La coopération des employés à cet égard est essentielle.

Un employé qui est blessé au travail et qui ne peut supporter et qui se rapporte au travail sur cette période devra avoir reçu des soins médicaux pendant son absence pour les heures où il était absent de son travail. S'il ne peut retourner au travail pour cause d'ordre médical, il sera payé pour son absence pendant sa période de travail.

Un employé blessé d'une autre façon à l'usine pendant qu'il accomplissait son travail devra être payé pour son absence pendant sa période de travail.

LETTRE D'INTENTION

Pendant les négociations, la Compagnie a indiqué qu'elle continuerait les pratiques suivantes:

- a) La Compagnie verra à ce que soient fournis au prix coûtant les items dont elle exige l'achat.
- b) La Compagnie arrangera ses horaires de travail le Jour de Noël, le lendemain du Jour de Noël, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An, de façon à ce qu'aucun employé n'ait à subir de difficultés indûment.
- c) La Compagnie fait tout en son possible pour mettre à la disposition des employés des machines distributrices en autant qu'il soit pratique et possible de le faire.
- d) La Compagnie maintiendra des salles à manger propres, sanitaires. La coopération des employés à cet égard est essentielle.
- e) Un employé qui est blessé au travail et qui peut se rapporter et qui se rapporte au travail sur cette équipe après avoir reçu des soins médicaux ne perdra pas de salaire pour les heures où il était absent de son travail. S'il ne peut retourner au travail pour raison d'ordre médical, il sera payé pour son équipe entière de travail.
- f) Tout employé muté d'une autre unité à l'unité locale 8731 conservera son ancienneté d'usine pour fins de calcul du temps de vacances et des bénéfices de retraite.

Fermeture

Si un employé de l'unité de négociation est mis à pied après le 28 mai 1982, parce que les opérations minières prennent fin (i.e.) fermeture de la mine, la Compagnie convient de rencontrer le Syndicat pour fins de discussion sur un plan de fermeture. Ce qui précède ne s'appliquera pas si des mesures législatives ou autres mesures gouvernementales sont entreprises afin d'indemniser les employés affectés par la fermeture des opérations minières.

Régime de retraite

La Compagnie convient de faire les déductions à la source pour un régime de retraite volontaire.