

No.

21220-02

NOM

James Karanda Stee

2<sup>e</sup> dépôt

Q-21220-02

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"

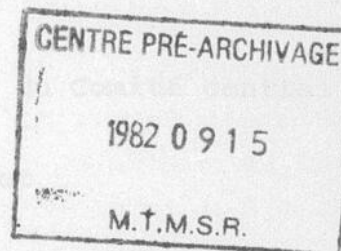
partie de première part

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,

unité locale 8227, 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 DES MATIERES

- 1- But
- 2- Reconnaissance
- 3- Aucune discrimination-responsabilité
- 4- Droits de la direction
- 5- Sécurité syndicale
- 6- Procédure des griefs
- 7- Arbitrage
- 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 "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 assumera 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 de la Compagnie inclus dans le groupe d'employés décrit dans la décision du Commissaire-Enquêteur en date du 7 mai 1974 en vertu de laquelle le Syndicat a été accrédité pour représenter tous les gardiens et gardes-barrière salariés au sens du Code du Travail, travaillant à sa mine et usine à Murdochville, Québec, excepté:

1. tous les employés de bureau et cléricaux;
2. a) les contremaîtres, sous-contremaîtres, les employés de rang supérieur à celui de contremaître et toute position équivalente;
- b) les étudiants, l'officier en chef de la sûreté et ses assistants;
- c) les techniciens de laboratoire, y compris les géologues, ingénieurs;
- d) les employés du Centre Récréatif de Murdochville;
- e) les exceptions prévues au Code du Travail du Québec;
- f) les employés de l'unité locale 6086 des Métallurgistes Unis d'Amérique.

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

2.03 Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que prévu à la section 2.01 de cette convention collective, n'accompliront pas le travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation sauf pour fins de formation, d'expérimentation, de démonstration ou dans les cas d'urgence.

2.04 Il est entendu que les droits des employés prévus par cette convention ne seront pas affectés parce que des travaux sont accordés à des contracteurs ou sous-contracteurs et qu'aucun employé défini à l'article 2.01 ne subira de mise à pied, perte d'emploi, rétrogradation, ni de réduction dans les heures régulières de travail.

### 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 ou à toute association 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. 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 travail, de ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout employé prenant part à ou incitant à toute grève, arrêt de travail, 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, de 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, de réduire ou de cesser ses activités, de décider du nombre d'homme 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 calculées 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 (15<sup>e</sup>) 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 qui ont complété leur période d'essai.

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 deux (2) délégués syndicaux et un comité de griefs formé de deux (2) 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 deuxième 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 payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul de surtemps.

## 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 l'un des assistants de l'officier en chef.

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 les cinq (5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter sa plainte par écrit en utilisant les formules convenues entre les parties et pourvues par la Compagnie, à l'officier en chef ou un (1) représentant désigné à cet effet. 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'officier en chef ou un représentant désigné à cet effet devra l'aviser suffisamment de temps à l'avance pour qu'il puisse se prévaloir de l'as-

sistance d'un délégué syndical.

#### Deuxième étape

6.05 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la première 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 gérant ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tel cas à la deuxième étape. Les représentations écrites présentées à la première étape doivent être présentées à la deuxième étape par le comité de griefs. Le gérant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres représentants de la Compagnie. L'(les) employé(s) faisant le grief 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 deuxième 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 il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie 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

6.06 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 devant être présenté à la première étape.

6.07 On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des vacances annuelles, des congés hebdomadaires cédulés, des absences pour deuil, et congés statutaires observés par la Compagnie en calculant les délais pendant lesquels action doit être prise à chacune des étapes de la procédure des griefs ou en vertu des dispositions de la section 6.10.

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.

#### Disposition d'ordre général

6.08 La Compagnie indiquera par un avis affiché au tableau 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.

6.09 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 doivent être entreprises 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, ou la question sera sensée avoir été abandonnée.

6.10 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 17, 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 deuxième étape ou la décision de la Compagnie en vertu des dispositions de la section 6.10.

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 de l'arbitrage.

7.03 Les arbitres pendant la durée de la convention seront:

M. Paul Imbeault, Ing.

M<sup>e</sup> Claude Lauzon

M<sup>e</sup> René Lippé

M<sup>e</sup> André Sylvestre

M<sup>e</sup> 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 ou à 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) 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. Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à part égale par le Syndicat et la Compagnie.

7.10 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.

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 la 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 première 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 deuxième étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours suivant la présentation de l'avis 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 L'ancienneté d'un employé signifie la période de ses services continus avec Mines Gaspé, depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel qu'expressément convenu aux présentes.

9.02 L'ancienneté d'un employé se trouvera complètement perdue 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 d'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 d'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 d'usine à la date de la mise à pied.

9.03 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, il verra cette période en excès exclue de la compilation de son ancienneté.

9.04 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 Mines Gaspé. 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 de chaque année. Une copie de la liste corrigée sera fournie au Syndicat.

#### Employés à l'essai

9.05 Nonobstant toute disposition contraire dans cette convention, un employé, y compris un employé temporaire, est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule ni ancienneté d'usine ni ancienneté départementale avant d'avoir réellement travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail au cours de ses services depuis sa date d'embauchage avec la Compagnie. Cet employé aura alors droit à une ancienneté datant de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie.

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

#### Employés temporaires

9.07 Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire pour une période ne devant pas excéder quatre (4) mois 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.

9.08 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit, s'il a complété sa période d'essai, à une ancienneté à compter de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie.

9.09 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.

9.10 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

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

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

a) l'ancienneté 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 sera promu.

#### Rétrogradation

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

Vu la responsabilité de la Compagnie d'assurer les opéra-  
tions efficaces de l'usine, dans le cas d'une rétrograda-  
tion, la Compagnie considèrera les deux (2) facteurs suivants  
pour déterminer quel(s) employé(s) sera(seront) rétrogradé(s):

a) l'ancienneté 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.

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 9.02 ) 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 9.16.

## Mise à pied

9.14 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 sera le premier à être mis à pied.

9.15 Dans le cas d'une mise à pied à l'intérieur de l'unité locale 8227, il est entendu que l'employé mis à pied ne pourra déplacer un employé membre de l'unité locale 6086 et vice-versa. Cependant, lorsqu'elle procède à un embauchage pour une tâche vacante, régie par l'unité locale 6086, la Compagnie accordera pleine considération à un employé de l'unité locale 8227 ayant été mis à pied, en autant qu'il possède les qualifications exigées par cette tâche vacante.

### Rappel

9.16 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 9.02). 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 prêt à travailler seront

rappelés suivant l'ordre inverse de leur mise à pied (section 9.14.) 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.

#### Permutation

9.17 Un employé peut présenter à la Compagnie sa demande écrite de permutation (sur une formule pourvue par la Compagnie) à un département régi par les dispositions de la convention collective entre la Compagnie et les Métallurgistes Unis d'Amérique, unité locale 6086 et 8731. Si une vacance se produit dans un 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.

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.

9.18 Un employé de l'unité de négociation qui accepte une mutation à un poste hors de l'unité de négociation peut, durant les six (6) mois qui suivent, retourner à l'unité de négociation, à la tâche qu'il détenait avant sa mutation.

A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et s'il devait par la suite revenir dans l'unité de négociation on ne lui accordera que l'ancienneté qu'il avait accumulée lors de son séjour dans l'unité de négociation.

La mutation d'un individu qui n'a jamais occupé une position au sein de l'unité de négociation sera permise en autant que cette mutation n'affecte pas les droits des employés qui font partie de l'unité de négociation. De plus, il ne commencera à accumuler de l'ancienneté qu'à compter du moment de sa mutation au sein de l'unité de négociation.

#### Formation spéciale

9.19 Nonobstant toute disposition contraire de cette convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui de leur propre gré acceptent de recevoir une formation spéciale ou d'acquérir de l'expérience en vue de se préparer ou de mettre à l'épreuve leurs capacités pour d'autres travaux ou pour

un travail de plus grande envergure à l'emploi de la Compagnie (y compris les étudiants employés temporairement), le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder cinq (5) en nombre, de les monter en grade, de les réduire en grade ou de les permuter d'un endroit à l'autre, de les embaucher, de les retenir à son service ou de les renvoyer, et de diriger leurs travaux de temps à autre, libre de toute restriction imposée par cette convention, pourvu, toutefois, que l'emploi de tel individu n'ait pas comme résultat d'altérer le statut d'ancienneté de tout autre employé ou de le faire baisser en grade.

#### Relève temporaire

9.20 La Compagnie observe la pratique suivante: les employés sur chaque équipe de travail qui sont formés pour accomplir l'ouvrage concerné peuvent temporairement assurer la relève d'employés qui sont absents. Pourvu qu'il possède l'habileté et autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée, l'employé possédant la plus grande ancienneté sur chaque équipe aura des droits préférentiels à la relève temporaire de plus d'une équipe mais de moins de quarante-cinq (45) équipes. Pour une relève temporaire d'une longue durée, l'employé ayant la plus grande ancienneté aura des droits préférentiels pourvu qu'il possède l'habileté et les autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée.

9.21 La Compagnie fera parvenir au Syndicat aussitôt que possible après leur affichage, tous les avis affichés sur le tableau d'affichage.

#### 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 l'officier en chef ou son assistant.

10.02 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser l'officier en chef ou son assistant 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 l'officier en chef ou son assistant. 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 l'officier en chef ou son assistant 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 l'officier en chef ou son assistant 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 une permission d'absence à un employé pour qu'il puisse être présent à des conventions 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 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

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

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 consécutives 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<sup>er</sup> mai immédiatement précédant.

B) Les listes de vacances seront affichées dans tous les départements à compter du 1<sup>er</sup> mars.

C) Au 15 mars, on affichera le tableau 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<sup>er</sup> mai précédant immédiatement son départ, et à une indemnité maximum de quatre pourcent (4%) de ses gains depuis le 1<sup>er</sup> mai.

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

11.08 Tout employé prenant en tout ou en partie ses vacances entre le 1<sup>er</sup> 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'orignal, 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 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 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 dans une (1) journée d'ouvrage, ou

- b) trente-deux (32) heures dans sa semaine cédulée pour quatre (4) jours d'ouvrage, ou
- c) quarante (40) heures dans sa semaine cédulée pour cinq (5) jours d'ouvrage, ou
- d) quarante-huit (48) heures 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 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



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 La Compagnie fournira gratuitement un repas à l'employé qui a complété une journée normale de travail et qui, après avoir été avisé ou non au préalable, est requis de travailler en surtemps pour une période de plus de deux (2) heures. Un tel employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième repas, s'il le désire.

12.13 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment de l'officier en chef ou son assistant, 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.

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 Le 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 du jour de Noël

13.02 Un employé a droit à huit (8) heures 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 congé cédulés, les exceptions à cette règle étant une absence par suite des vacances, décès dans la famille immédiate, maladie (certificat médical requis) ou accident non compensable prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré, témoin de la Couronne ou 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 Un employé requis de travailler moins de huit (8) heures 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 alors qu'on lui a dit de travailler l'équipe au complet, il ne recevra rien pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé.

13.04 Les dispositions du présent article s'appliquent 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 l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement, ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances d'après l'article 11, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de ce congé.

#### ARTICLE 14

##### SALAIRES ET BONIS

14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'échelle de salaire, de surtemps, les intervalles convenues entre les payes ainsi que les méthodes de paiement entendues entre les parties seront maintenues pour la durée de cette convention sauf pour ce qui est des modifications suivantes, à savoir:

- a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 28 mai 1982, les taux horaires de base pour chaque classification d'employés seront comme suit:

Débutant .....	10.02
Garde .....	10.28
Chef de groupe .....	10.54

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<sup>re</sup>) 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.

14.02 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.

14.03 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 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 du 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'élaboration 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.

15.05  
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 le tableau 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 remis 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 l'officier en chef ou son assistant. L'employé ne sera pas tenu de recommencer son travail à moins d'avoir reçu un ordre de l'officier en chef ou son assistant 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 La Compagnie continuera de fournir gratuitement aux gardes-barrière les uniformes dont elle exige le port. Les vêtements pourvus seront les suivants:

a) annuellement

- 1- deux paires de pantalons (hiver ou été au choix);
- 2- quatre chemises (manches longues ou courtes au choix);
- 3- trois paires de bas;
- 4- une paire de couvre-chaussures à l'automne;
- 5- une paire de gants à l'automne;
- 6- une ceinture;
- 7- un gilet type débardeur;
- 8- une paire de bottines;

b) à tous les deux ans  
- un coupe-vent d'été

c) à tous les quatre ans  
- un coupe-vent d'hiver

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

##### TABLEAU 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 un (1) tableau d'affichage pour les avis du Syndicat.

17.03 Les avis que le Syndicat désire faire afficher par la Compagnie sur ce tableau 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 à  
l'endroit convenu 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:

A la Compagnie:

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

Au Syndicat:

Le Secrétaire, Unité locale 8227  
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'enre-  
gistrement établira la date de mise 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 8227 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<sup>e</sup> jour de juin 1982

Mines Noranda Ltée,  
Division Mines Gaspé

Les Métallurgistes Unis  
d'Amérique, Unité locale 8227

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

### REGIME DE GROUPE D'INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Une indemnité de 200 \$ par semaine est payable au début de la 1<sup>re</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 entre le 1<sup>er</sup> janvier 1966 et le 31 décembre 1972, 4 \$ par mois;
2. Pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1<sup>er</sup>

janvier 1973 et le 31 décembre 1978, 6 \$ par mois.

3. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1<sup>er</sup> janvier 1979, 8 \$ par mois.

Dans les 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.

#### Rente supplémentaire à la retraite

Un employé à l'heure qui se retire à la date normale de sa retraite (âgé 65) après le 28 mai 1979 aura droit à une rente supplémentaire à la retraite si:

- a) il est membre du régime de rente à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1966 et
- b) sa rente normale à la retraite est inférieure à cent dollars (\$100.00) par mois.

Le montant de la rente supplémentaire à la retraite d'un employé sera la différence entre sa rente normale mensuelle et cent dollars (\$100.00), mais ne devra pas dépasser le montant payable à un employé ayant été crédité du maximum d'heures de service pour chaque année depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1966.

## 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 pas 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 (100 000,00\$). 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)

PROCEDURE DE NOMINATION  
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 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.

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.

## LETTRE D'INTENTION

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

- a) 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.
- b) 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.
- c) La Compagnie maintiendra une salle à manger propre, sanitaire. La coopération des employés à cet égard est essentielle.
- d) 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.
- e) 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.

- f) Régime de retraite: La Compagnie convient de faire les déductions à la source pour un régime de retraite volontaire.
- g) La Compagnie convient de discuter avec les représentants de l'unité locale 8227, au cours de la vie de la Convention, de la question de l'ancienneté des gardes-barrière.
- h) Tout employé muté d'une autre unité à l'unité locale 8227 conservera son ancienneté d'usine pour fins de calcul du temps de vacances et des bénéfices de retraite.