

Noranda Mines Ltd

Gouvernement du Québec
Bureau du Commissaire
général du travail

DÉPÔT

591
3225

Dépôt N°:

--	--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	11-2507-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régies par la convention collective
	80-10-27	80-11-17				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSM) 544 - 3 ^e avenue Val d'Or, Qué. J9P 1S4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Noranda Mines Limited Attn: M. D. Carrière Service du personnel C.P. 4000 Noranda, Qué. J9X 5B6

Unité de négociation

- Entente: Modification à la convention collective.

Le Commissaire Général du Travail

Région	03-01	Activité	0591 (4)	Affiliation	1
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 11
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>André P. David</i>	81-02-11

Pour renseignements

<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970	<input checked="" type="checkbox"/> 255, est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357
--	---

003(080)

COPIE 4

MODIFICATION A LA CONVENTION COLLECTIVE
CONCLUE LE 20 SEPTEMBRE 1979

ENTRE:

MINES NORANDA LIMITEE,
Division Horne

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
LA MINE NORANDA (CSN)

Cette modification à la convention collective, faite ce 27^e
jour de OCTOBRE 1980, FAIT FOI que les parties aux présentes
conviennent comme suit:

- 1. La compagnie et le Syndicat reconnaissent que la présente modification s'applique exclusivement aux employés de l'usine d'oxygène, leurs successeurs et remplaçants selon le cas.
- 2. Tous les articles et sections de la convention collective présentement en vigueur s'appliquent aux employés énumérés à l'alinéa I, sauf pour les suivants qui sont par la présente modifiés:

ARTICLE I3

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

I3.05

Douze (12) heures de travail constituent une journée de travail pour les employés de l'usine d'oxygène. Pour ces employés, deux (2) périodes de lunch d'une demi-heure prises sur le temps de la compagnie s'appliqueront, mais ces employés doivent, pendant ces périodes, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont charge et maintenir les services dont ils sont responsables.

Union of Mineworkers
GENERAL UNION OF MINERS

NOV 17 15 37

AB

POSTE

2...

I3.06 L'horaire de travail pour les employés de l'usine d'oxygène est telle qu'établie à l'annexe "B". Toutefois, l'horaire pourra être modifié, par la compagnie, pourvu, toutefois, que telle modification soit conforme à la présente entente.

I3.08 Un employé de l'usine d'oxygène recevra une fois et demie ($\frac{3}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières douze (12) heures travaillées une journée de congé hebdomadaire cédulée. Tout temps travaillé en excès de douze (12) heures le jour d'un congé hebdomadaire cédulé sera payé à temps double (2).

Un employé de l'usine d'oxygène recevra une fois et demie ($\frac{3}{2}$) son taux applicable pour les premières quatre (4) heures en surtemps et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes. Le surtemps s'applique pour toute période travaillée en excès de douze (12) heures dans une journée de travail cédulée.

I3.17 Sauf s'il s'agit d'un cas hors du contrôle de la compagnie, un employé de l'usine d'oxygène qui est requis de changer sa cédule habituelle de travail devra être avisé trois (3) jours au préalable sinon il sera payé deux fois son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures travaillées sur sa nouvelle cédule.

ARTICLE 14

CONGÉS FÉRIÉS

I4.04 Un employé de l'usine d'oxygène qui doit travailler moins d'une équipe de travail complète le jour d'un congé férié et qui par ailleurs se qualifie pour le paiement de celui-ci sera payé, s'il travaille moins de huit (8) heures, à temps double et demi ($2\frac{1}{2}$) pour le temps travaillé et à son taux horaire applicable jusqu'à concurrence de huit (8) heures. S'il travaille plus de huit (8) heures, il recevra deux fois et demi ($2\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour le temps travaillé. S'il travaille moins de huit (8) heures alors qu'il était cédulé pour une équipe complète, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 10 083

03225-0

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-10-01	81-10-06		81-09-01	84-08-31	900

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN). 544, 3 ^e avenue, Val d'Or, P.Q. J9P 1S4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Mines Noranda Limitée. Att: N. Guinet C.P. 4000 Noranda, P. Qué. J9X 5B6

Unité de négociation

Unité voir feuille ci-jointe.

Région	Activité	Affiliation
08-01	0591 (4)	1

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Veillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: NORANDA MINES LIMITED. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Perrette David* Date: 81-10-15

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

Dossier: M-2507-05

Dépôt No: 81-10-083

Tous les employés de la compagnie qui travaillent à l'heure et qui sont employés à sa propriété connue sous le nom de Mine Horne et à son usine située à Noranda, Québec, incluant aussi tous les employés qui travaillent à l'heure et qui sont employés aux propriétés connues sous les noms de: New Inesco Property, Iso (Magusi River) située à 23 milles au Nord-Ouest de Noranda dans le canton Hébecourt, la Mine Don Rouyn, La Mine Chadbourne, toutes les deux situées dans le canton Rouyn et la propriété de Beaudry (Flux) située dans le canton Mont-Beillard, excepté:

- 1- tous les employés qui sont payés au mois, à la semaine, à la journée ou à contrat ou sur toute base autre qu'au taux horaire.
- 2- tous les employés qui sont payés sur une base horaire, mais qui sont:
 - A) des employés de bureau
 - B) des employés détenant des postes d'autorité supérieure à celle de sous-contremaître ou contremaître de Mine.
 - C) des employés détenant des postes de confiance, y compris les constables, les gardiens, les garde-barrières et les surveillants.
 - D) des techniciens
 - E) des employés à temps partiel et les étudiants pour fin de négociation collective conformément au Code du travail du Québec, à l'emploi de Noranda Mines Ltd. Noranda, P.Q.

'81 OCT -6 13 11

CONVENTION COLLECTIVE

entre

MINES NORANDA LIMITEE
DIVISION HORNE

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NORANDA (CSN)

26.01

conclue le 1er octobre 1981.

CETTE CONVENTION

faite ce premier jour du mois d'octobre 1981.

ENTRE:

MINES NORANDA LIMITEE, Division Horne, une corporation
détentricice d'un permis de faire affaires dans la province de
Québec, et ci-après nommée la "Compagnie".

Partie de première part

ET:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA MINE NORANDA (CSN),
ci-après nommé le "Syndicat"

Partie de seconde part

FAIT FOI que les parties aux présentes conviennent comme suit:

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment certifié par le tribunal du travail du Québec comme le seul agent négociateur pour tous ses employés salariés, ci-après appelés "les employés", tel que défini à la section 1.02.

1.02 La convention s'applique à tous les employés de la Compagnie qui travaillent à l'heure et qui sont employés à sa propriété connue sous le nom de Mine Horne et à son usine située à Noranda, Québec, incluant aussi tous les employés qui travaillent à l'heure et qui sont employés aux propriétés connues sous les noms de New InSCO Property, Iso (Magusi River) située à 23 milles au nord-ouest de Noranda dans le canton Hébécourt, la Don Rouyn, la mine Chadbourne, toutes les deux situées dans le canton de Rouyn et la propriété de Beaudry (Flux) située dans le canton Montbeillard, exceptés:

1. tous les employés qui sont payés au mois, à la semaine, à la journée ou à contrat ou sur toute base autre qu'au taux horaire;
2. tous les employés qui sont payés sur une base horaire mais qui sont:
 - a) des employés de bureau;
 - b) des employés détenant des postes d'autorité supérieure à celle de sous-contremaître ou contremaître de mine;
 - c) des employés détenant des postes de confiance, y compris les constables, les gardiens, les garde-barrières et les surveillants;
 - d) des techniciens;

- e) des employés à temps partiel et des étudiants pour fin de négociation collective conformément au Code du Travail du Québec;

à l'emploi de Mines Noranda Limitée, Noranda, Québec.

1.03 La Compagnie consent à aviser tout nouvel employé, lors de son embauchage, de l'existence de la convention et que le Syndicat est le seul agent négociateur pour tous les employés salariés, tel que ci-dessus mentionné à la section 1.02. Aussitôt que possible, après son embauchage, le nouvel employé sera présenté à son délégué de département.

1.04 A la fin de chaque mois, la Compagnie avisera le Syndicat de toute cessation d'emploi et de tout nouvel embauchage d'employé travaillant à l'une ou l'autre des classifications régies par la convention.

1.05 Il est entendu que les droits des employés prévus à cette convention collective ne seront pas affectés par des travaux accordés à sous-contrat et qu'aucun employé défini à la section 1.02 ne subira de mise à pied, perte d'emploi, réduction dans les heures régulières de travail et/ou se verra privé d'une promotion.

La Compagnie avisera, par écrit, le Syndicat de tout nouveau sous-contrat d'une durée d'une semaine ou plus, dans les trois (3) jours du début des travaux, spécifiant la nature du sous-contrat, le nombre prévu de travailleurs et les fonctions de ceux-ci et la Compagnie avisera également le Syndicat de la fin du sous-contrat dans les trois (3) jours suivant la cessation des travaux.

De plus, à la fin de chaque mois, la Compagnie avisera le Syndicat de la liste de sous-contrats en vigueur à l'usine à ce moment-là.

1.06 Le travail exécuté par des employés assujettis à la présente convention collective, ne doit pas être exécuté par des employés non assujettis à la présente convention collective sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstration ou dans les cas d'urgence.

1.07 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme un empêchement à la permutation d'un individu occupant une position non comprise dans la définition de terme "employé" à une position au sein du groupe décrit dans cette définition ou vice-versa.

Toutefois, un individu embauché par la Compagnie dans une position exclue de l'unité de négociation, lors d'une permutation à une position incluse dans l'unité de négociation, n'aura aucune ancienneté.

Un employé permuté avant la date de la présente convention à une position exclue de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé permuté de façon permanente après la date de la présente convention à une position exclue de l'unité de négociation pourra, durant les six (6) mois que suivent cette permutation, retourner à la tâche qu'il détenait dans l'unité de négociation, avant sa permutation. A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cessera d'accumuler de l'ancienneté et s'il devait revenir dans l'unité de négociation, on ne lui accordera que l'ancienneté accumulée alors qu'il était dans l'unité de négociation, plus les six (6) mois prévus ci-haut.

ARTICLE 2

BUT DE LA CONVENTION

2.01 Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt d'établir des taux de salaire, heures de travail et d'améliorer, en autant qu'il soit possible et raisonnable, les conditions de travail; de promouvoir la prévention des accidents, de veiller à la sécurité et la santé des travailleurs et de prévoir une procédure pour le règlement des griefs.

ARTICLE 3

COTISATIONS SYNDICALES

- 3.01 La Compagnie retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé, selon l'horaire des périodes de paie et déductions de la Compagnie, les cotisations fixées par le Syndicat, ou un montant égal à celles-ci, et remet au trésorier du Syndicat, suivant chaque tranche de quatre (4) semaines, les sommes ainsi perçues.
- 3.02 Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:
- le nom de l'employé
 - l'adresse
 - le numéro de matricule
 - la période de paie concernée
 - le montant de la cotisation
 - le montant cumulatif des cotisations
 - la date d'embauchage des employés
 - la raison d'un non-prélèvement
- 3.03 Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.
- 3.04 La Compagnie convient d'aviser immédiatement le Syndicat de toute réclamation présentée par un employé résultant de l'application de l'article 3 et d'aviser l'employé concerné que telle réclamation doit être présentée au Syndicat, puisqu'il est le seul responsable de son règlement.

ARTICLE 4

DROITS DE GÉRANCE

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 les qualifications des employés, d'établir, de modifier et d'amender les règles raisonnables de conduite et de procédure 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 un employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante, ou bien que tout autre exercice des droits sus-mentionnés vient en conflit avec les dispositions de cette Convention, il peut soumettre le cas selon la Procédure de règlement 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'hommes requis pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

ARTICLE 5

NON-DISCRIMINATION - DIRECTIVES AUX EMPLOYÉS

5.01 Aux fins de l'application de la présente convention, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront de menace, contrainte, discrimination ou

distinction injuste contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques et de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

5.02 Tout employé tel que mentionné à la section 1.02, peut, s'il le désire, être membre du Syndicat.

5.03 Excepté tel que prévu dans cette convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou sur sa propriété. Une conversation fortuite ne nuisant pas au travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considérée comme activité syndicale.

5.04 La Compagnie souscrit au principe qu'aucun employé ne doit recevoir des directives contradictoires de la part de plus d'un membre de la direction. Advenant un tel cas, l'employé a le droit de clarifier la situation auprès de son surveillant immédiat.

ARTICLE 6

ANCIENNETÉ

6.01 Excepté tel que prévu à la section 6.03, la dernière date d'entrée en service de l'employé sert de point de départ pour le calcul de son ancienneté.

6.02 L'employé conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Lorsqu'il est absent par accident ou maladie, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pour une période de trente (30) mois;

- 2) Lorsqu'il est absent à la suite d'une incapacité totale temporaire suite à un accident de travail ou maladie professionnelle, reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail;
- 3) Lorsqu'il est absent, après autorisation pour raisons personnelles, ou aux fins de libération syndicale, pour une période n'excédant pas un (1) mois consécutif, sauf pour les libérations prévues à la section 20.04.

6.03 L'employé conserve son ancienneté dans les cas suivants:

- a) durant une période de mise à pied de douze (12) mois ou moins, si son ancienneté était de douze (12) mois ou moins, à la date de sa mise à pied;
- b) durant une période de mise à pied de douze (12) à vingt-quatre (24) mois, si son ancienneté était de plus de douze (12) mois et moins de vingt-quatre (24) mois, à la date de sa mise à pied;
- c) durant une période de mise à pied de vingt-quatre (24) à trente-six (36) mois si son ancienneté était de plus de vingt-quatre (24) mois, à la date de sa mise à pied.

6.04 L'employé perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) Abandon volontaire de son emploi;
- 2) Congédiement pour cause juste et suffisante;
- 3) Retraite.

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

6.05 Tout poste vacant, ou toute tâche nouvellement créée, couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels pendant sept (7) jours. Pendant les mois de juin, juillet et août, les affichages se feront pendant trente (30) jours. Tout employé qui veut poser sa candidature doit le faire, par écrit, au Bureau des services de l'emploi au cours des périodes d'affichage. L'employé possédant l'ancienneté la plus grande, aura priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concerné.

Un poste est considéré vacant chaque fois qu'il est vacant pendant plus de six (6) jours ouvrables, lorsque l'employé qui l'occupait décède, prend sa retraite, quitte son emploi, est congédié, promu, muté ou rétrogradé en permanence, lorsqu'une nouvelle tâche est créée, lorsque le nombre d'employés requis dans une tâche est augmenté de façon permanente, lorsque le titulaire du poste est certifié comme devant être absent pendant plus de trois (3) mois par maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail ou toute autre absence autorisée en vertu de la présente convention. Au retour des absences, les employés absents et remplaçants reprendront leurs fonctions respectives. Pour ce qui est du remplacement des titulaires de postes absents moins de trois (3) mois, la Compagnie continuera d'assigner ces ouvertures selon la pratique établie.

Cette section ne s'appliquera pas dans le cas d'absences dues aux vacances annuelles d'un employé, ou aux postes de manoeuvre (journalier), ou lorsque des individus possédant des droits de réembauchage en vertu de la section 6.14 seraient en cause.

6.06 L'affichage comprendra les informations suivantes:

- le titre d'emploi
- une brève description du poste vacant
- le département
- le taux horaire
- la période d'affichage.

Une copie de tous les affichages sera envoyée au syndicat.

La Compagnie doit choisir un candidat dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage.

S'il y a annulation ou retrait d'un affichage, la Compagnie doit en donner les raisons, par écrit, aux postulants et au syndicat.

6.07 Lorsque le candidat aura été choisi, conformément à la section 6.05, la Compagnie indiquera son nom aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours de sa nomination. Une liste des postulants sera envoyée au syndicat dans les cinq (5) jours de ladite nomination.

6.08 Une tâche qui est affichée peut être comblée de façon intérimaire afin d'assurer la continuité des opérations, pendant la période d'affichage, jusqu'à ce que le candidat choisi puisse prendre son nouveau poste.

6.09 Un employé assigné en vertu de la section 6.05, mais qui ne peut s'adapter à la tâche en question dans les vingt (20) jours ouvrables de son assignation, retournera à la tâche qu'il détenait immédiatement avant cette assignation, à sa demande ou à la demande de la Compagnie.

6.10 Tout employé, absent de l'usine peut laisser sa candidature au Bureau des services de l'emploi, candidature qui sera automatiquement appliquée sur les ouvertures de poste qui surviendront durant son absence, sujet à une période maximale de six (6) mois. A son retour, l'employé devra satisfaire aux conditions établies à la section 6.05 pour être assigné au poste affiché.

6.11 Dans les cas de rétrogradations et de mises à pied, l'employé possédant l'ancienneté la plus grande aura priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée.

Ceci ne s'applique pas aux mises à pied temporaires d'une durée de quatorze (14) jours ou moins.

6.12 Dans le cas de mises à pied, on offrira à l'employé affecté une tâche dans la même classification ou dans une classification inférieure qu'il avait soit occupée antérieurement ou qu'il est en mesure d'accomplir conformément aux dispositions de la section 6.11 et dont le titulaire est moins ancien que lui. L'employé ainsi déplacé pourra se prévaloir des mêmes dispositions vis-à-vis un autre employé moins ancien occupant une classification égale ou inférieure.

Lorsqu'à la suite d'une succession de déplacements, l'employé se retrouve dans une classification où il ne peut plus déplacer un employé moins ancien dans une classification égale ou inférieure, il pourra, au lieu d'être mis à pied, déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans une classification supérieure à la sienne, pourvu qu'il ait déjà occupé le poste en question ou qu'il soit en mesure de l'accomplir, conformément aux dispositions de la section 6.11.

6.13 Dans tous les cas de mises à pied d'un employé régulier (sauf si la mise à pied est due à une cause hors du contrôle de la Compagnie, ou à un cas de force majeure, ou à un différend ouvrier, ou à une mise à pied temporaire en vertu de la section 6.11), les employés concernés doivent recevoir un avis d'une (1) semaine à l'avance ou au lieu de l'avis, une (1) semaine de salaire à leur taux horaire de base, dans le cas d'un employé possédant moins d'un (1) an de service continu, ou un avis de deux (2) semaines dans le cas d'un employé possédant un (1) an ou plus de service continu, ou au lieu de l'avis, deux (2) semaines de salaire à leur taux horaire de base. La Compagnie avisera le Syndicat dans les cas où cette section s'appliquera.

6.14 Pendant la période de temps où un employé conserve son ancienneté à partir de la date de la mise à pied due au manque de travail, tel que prévu à la section 6.03, il aura des droits préférentiels de réembauchage conformément aux dispositions qui suivent:

Compte tenu de la nature de la tâche qui devient disponible, la Compagnie enverra par maille un avis aux employés qui auront été le plus récemment mis à pied jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie à un moment donné, spécifiant les emplois disponibles et la date proposée d'embauchage. Ces avis seront expédiés sous pli recommandé à chaque personne concernée, adressés à la dernière adresse déposée avec la Compagnie. Les personnes auxquelles on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront réembauchées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi, si elles sont qualifiées et physiquement capables de remplir les emplois disponibles. La Compagnie ne sera pas tenue de réembaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour réembauchage au temps spécifié conformément à l'avis qui lui a été envoyé. Dans les cinq (5) jours de l'avis, l'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail dans les dix (10) jours de cet avis.

EMPLOYÉS À L'ESSAI

- 6.15 Un employé est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule aucune ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail ou trois-cent-soixante (360) heures avec la Compagnie. A ce moment-là, il a droit à une période d'ancienneté à l'usine calculée à partir de sa date d'embauche avec la Compagnie.
- 6.16 Un employé à l'essai peut recourir à la Procédure de règlement des griefs sauf dans les cas où son emploi prend fin.

ENTRAÎNEMENT SPÉCIAL

- 6.17 La Compagnie a le droit de désigner par écrit de temps en temps au Syndicat, des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial 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 ou pour plus tard occuper des fonctions autres que pour la Compagnie, exclus de l'unité de négociation (y compris les étudiants employés temporairement), le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le plus grand nombre de vingt-cinq (25) en nombre ou de cinq pour cent (5%) des employés, de les monter en grade, les réduire en grade ou de les permuter d'un endroit à l'autre, libre de toute restriction imposée par cette convention; pourvu toutefois que l'emploi d'un tel individu n'ait pas comme résultat d'altérer le statut d'ancienneté de tout autre employé ou de le faire baisser en grade ou autrement d'éliminer les possibilités de promotion. Il est entendu que tout employé qui accepte de recevoir un tel entraînement spécial demeure titulaire du poste qu'il occupait avant d'y être assigné et pourra y retourner s'il le désire.

Lorsque la Compagnie embauche des étudiants au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés désirant travailler à la Division Horne, mais aucune plainte ne sera soumise à la Procédure du règlement des griefs à cet effet.

DÉPARTEMENTS ET LISTES D'ANCIENNETÉ

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

1. le département de la Mine
2. le département de l'Ingénierie
3. l'usine de Smeltage
4. le département du Concentrateur
5. le département Général

6.19 La Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la date de son entrée la plus récente au service de la Compagnie à la Division Horne. A la fin de trois (3) semaines, ces listes seront finales à moins qu'un employé n'ait porté plainte quant à leur exactitude. Les listes d'ancienneté seront affichées en février, juin et octobre de chaque année et une copie de leur version finale sera envoyée au Syndicat.

ARTICLE 7

DISCIPLINE

7.01 Tout avis disciplinaire doit être transmis par écrit dans les trois (3) jours ouvrables de la commission de l'acte qui a donné naissance audit avis, ou de la date à laquelle la Compagnie a pris connaissance de celui-ci. S'il est transmis de main à main, il doit l'être en présence d'un délégué du département, s'il y en a un au travail au moment d'une telle remise.

7.02 Copie de cet avis doit être transmise au Syndicat dans le même délai. Ces avis seront transmis par courrier recommandé ou certifié. On ne tient pas compte des samedis, dimanches et des jours fériés payés lors du calcul du délai de transmission.

7.03 Tout avis d'avertissement disciplinaire doit être rayé du dossier du salarié six (6) mois après sa commission, pourvu que l'employé ne reçoive pas un avis pour infraction de même nature durant cette période de six (6) mois.

- 7.04 Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier, sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.
- 7.05 Dans les cas de congédiement et/ou de suspension, l'employeur doit, dans les quatre (4) jours, faire parvenir à l'employé avec copie au Syndicat, une lettre expliquant les faits et les motifs connus qui ont donné lieu à la suspension et/ou au congédiement. La transmission d'une telle lettre se fait conformément à la section 7.02.
- 7.06 Dans le cas de suspension et/ou de congédiement, l'employé qui veut présenter un grief doit le faire à la deuxième étape dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis écrit le suspendant et/ou le congédiant.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 8.01 Il est recommandé aux employés de tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant à leur contremaître immédiat ou à leur surveillant avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- 8.02 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.
- 8.03 S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée par les parties. Ce règlement liera la Compagnie, le Syndicat et le ou les employé(s) concerné(s), mais il ne constituera pas un précédent à l'égard de tout autre grief.

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

PREMIERE ÉTAPE

8.05 L'employé (en présence d'un délégué syndical de son choix présent dans l'usine), peut, pourvu que ce soit fait dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué, ou de la connaissance de celui-ci par l'employé, présenter sa plainte par écrit, sur une formule fournie par la Compagnie, à son chef d'équipe ou contremaître immédiat (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre représentant de la direction).

Le grief à la première étape sera signé et présenté par l'employé ou présenté par le délégué syndical, au nom de l'employé, pourvu que l'employé soit présent.

Si, dans les cinq (5) jours à compter du moment où telle plainte a été présentée au chef d'équipe ou contremaître, l'employé n'obtient par une décision à sa satisfaction, alors,

DEUXIEME ÉTAPE

8.06 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la première étape a été ou aurait dû être rendue, le Comité des griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au surintendant ou au surintendant général ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas à la deuxième étape, les représentations écrites présentées à la première étape doivent être présentées à la deuxième étape par au plus trois (3) membres du Comité des griefs. Le surintendant ou surintendant général sera accompagné du directeur général ou d'autres officiers de la Compagnie nommés pour représenter celle-ci à la deuxième étape.

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 général 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 le surintendant ou surintendant général a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et la décision de la Compagnie doit être rendue par écrit dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

GRIEF DE GROUPE

- 8.07 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.

GRIEF COLLECTIF ENTRE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE

- 8.08 S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie un grief collectif concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra le soumettre par écrit à l'autre partie, au représentant de la Compagnie à la deuxième étape, ou au représentant du Syndicat, selon le cas, dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué ou de la connaissance de celui-ci par la partie présentant ledit grief.

Dans les sept (7) jours qui suivront cet avis, il y aura rencontre et discussion entre le Syndicat et la Compagnie. Un représentant du Syndicat pourra aussi 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, le grief collectif pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 8.13 de cette convention.

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

- 8.09 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure de cet article (incluant toute référence à l'arbitrate) et par l'article relatif aux cas de suspension et de congédiement, doit être entreprise dans les limites de temps prévues, ou le cas sera considéré comme étant abandonné.
- 8.10 La Compagnie indiquera sur les tableaux d'affichage les représentants de la direction qu'elle nommera de temps à autre pour s'occuper des cas à chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs. Une copie de tout avis affiché doit être adressée au Syndicat.
- 8.11 Si la Compagnie n'a pas nommé un représentant à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles un cas doit passer, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant a été nommé.
- 8.12 Tout délai établi au présent article peut être prolongé en tout temps par entente écrite.
- 8.13 Si un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions qui précèdent, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage, sujet aux dispositions ci-après établies, par avis donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la deuxième étape. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.

8.14 On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, et des jours fériés payés lors du calcul des délais en-dedans desquels une action doit être prise à chacune des deux (2) étapes de la procédure de règlement des griefs ou en vertu des dispositions de la section 8.08.

8.15 Afin de réduire au minimum les pertes de production et de salaire, la procédure de règlement de griefs doit être conduite hors des heures de travail en autant que la chose soit pratique. Il est recommandé aux employés désirant l'assistance d'un délégué syndical en vertu de cet article de requérir l'assistance d'un délégué syndical nommé dans la section de cet employé ou dans la section la plus voisine où un délégué syndical est nommé, sujet à la section 20.01.

L'enquête d'un grief à la demande d'un employé peut seulement être conduite par un (1) délégué syndical dans les limites de temps prévues afin de présenter un grief à la première étape de la procédure de règlement de griefs. La permission de faire une enquête sur un grief ou de tenter de régler ne sera pas refusée indûment, mais un (1) délégué syndical devra prendre des arrangements mutuellement satisfaisants avec les surveillants concernés, y compris le surveillant en charge de la section de la mine ou de l'usine qu'il désire visiter si son enquête lui demande de quitter son propre endroit de travail. Le temps écoulé pendant qu'il n'était pas à son endroit de travail sera enregistré.

Si cette enquête est conduite par un délégué syndical durant ses heures normales de travail, la Compagnie ne sera pas requise de payer le temps écoulé à enquêter en excès de trente (30) minutes. Un (1) délégué syndical ne subira pas de perte de salaire lorsqu'il présente un grief à la première étape de la procédure de règlement des griefs. Les membres du Comité des griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

Si un membre du Comité des griefs et/ou un délégué de département 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 maximale de deux (2) heures mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

- 8.16 La partie désirant faire une objection préliminaire ou de droit devra en aviser l'autre partie dans un délai d'au moins dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage. A défaut, l'objection ne sera pas recevable et l'arbitre sera tenu de procéder à l'audition de la cause.

ARTICLE 9

ARBITRAGE

- 9.01 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 dix (10) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

- 9.02 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, il sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms sont inscrits en annexe "A" 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.

Par entente mutuelle, les parties pourront modifier et/ou ajouter à la liste des arbitres ci-haut mentionnés.

- 9.03 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Noranda ou à tout autre endroit accepté par les parties par écrit.
- 9.04 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'un différend 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, sera (seront) présentée(s) à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette ou ces question(s) en litige.
- 9.05 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 est soumis, chaque partie peut répondre une fois à l'autre partie. Lorsqu'un plaidoyer écrit ou mémoire est soumis à l'arbitre par l'une ou l'autre 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.
- 9.06 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.
- 9.07 Les frais et allocations à verser aux témoins sont à la charge de la partie ayant convoqué ces témoins.
- 9.08 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties.
- 9.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties concernées. L'arbitre n'est pas autorisé à modifier la convention collective ou rendre une décision incompatible aux dispositions de celle-ci.

- 9.10 A la demande de l'une 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.
- 9.11 Les avertissements ou les suspensions émis en vertu de l'article "discipline" qui sont rayés du dossier d'un employé ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps, l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.
- 9.12 Tout grief soumis à l'arbitrage doit être entendu, autant que possible, par l'arbitre désigné dans les trente (30) jours suivant la date où le grief lui est adressé.
- L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.
- 9.13 Dans tous les cas de griefs dûment soumis en vertu de la présente convention et portant sur la section 21.01, si l'arbitre donne raison à l'employé ou au Syndicat, le quantum est toujours calculé à compter de la naissance du grief.
- 9.14 Si un employé n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief par décision arbitrale, la décision imposée par l'arbitre quant au quantum s'appliquera à l'employé concerné jusqu'à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE 10

AUCUNE INTERRUPTION DE TRAVAIL

- 10.01 Etant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que durant cette convention, il n'y aura pas de grève ni d'arrêt, de ralentissement ou de restriction de rendement et que tout employé ou tous les employés prenant part à ou incitant toute grève, arrêt, ralentissement ou restriction de rendement, seront sujets à congédiement ou autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie, compte tenu de l'article 7.

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

ARTICLE 11

AFFICHAGE D'AVIS

11.01 La Compagnie convient de fournir au Syndicat neuf (9) tableaux d'affichage comme suit:

- deux (2) dans la salle de poinçonnage du temps et un (1) pour les dates et heures des assemblées seulement;
- un (1) dans le vestiaire-sècherie du concentrateur;
- un (1) dans le vestiaire-sècherie du département de l'usine de smeltage;
- un (1) dans le vestiaire-sècherie de la mine Chadbourne;
- un (1) dans le vestiaire-sècherie du projet Gallen;
- un (1) dans le vestiaire-sècherie de la mine Horne;
- un (1) dans l'atelier de la mécanique;
- un (1) au réacteur.

Advenant la reprise des opérations à la Don Rouyn, à la New Inco, ou à la propriété de Beaudry, la Compagnie s'engage à fournir au Syndicat un (1) tableau d'affichage à cet (ces) endroit(s).

Ces tableaux serviront exclusivement à afficher les avis des assemblées du Syndicat, les événements sociaux et toute autre affaire syndicale raisonnable. Chaque avis, sauf les avis réguliers des assemblées du Syndicat sera soumis à la Compagnie pour approbation avant l'affichage. A cause de ce moyen d'informer les employés, le Syndicat ou les employés n'afficheront ou ne distribueront aucune sorte de littérature sur les lieux de travail de la Compagnie.

ARTICLE 12

SANTÉ - SÉCURITÉ

12.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.

La Compagnie, dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective déposera son programme de prévention au Comité de santé et de sécurité et permettra à celui-ci d'en prendre connaissance et de faire des recommandations en rapport avec celui-ci. La Compagnie déposera également au Comité sécurité-santé toute mise à jour audit programme de prévention. De plus, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés sur les lieux de travail, et informera ceux-ci des risques inhérents à leur travail.

Tout employé exécutant une nouvelle tâche ou tout nouvel employé, recevra, sans perte de salaire, la formation lui permettant l'exécution sécuritaire de ladite tâche.

12.02 La Compagnie s'engage à respecter toute législation et réglementation à laquelle elle est soumise en rapport avec la santé et la sécurité au travail, et lorsque les dispositions de la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail et les règlements s'y afférant s'appliqueront, celles-ci auront préséance, si elles sont plus avantageuses pour les employés que les dispositions de l'article 12.

12.03 Le Syndicat accepte de coopérer avec la Compagnie afin de promouvoir et d'encourager la sécurité, la prévention des accidents et l'hygiène.

- 12.04
- a) L'employeur reconnaît le Comité de sécurité-santé syndical. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat fera parvenir à l'employeur le nom de cinq (5) employés qui représenteront le Comité syndical de sécurité-santé.
 - b) Une fois par mois, les employés représentants du Comité syndical de sécurité-santé rencontreront les représentants désignés par la Compagnie à cet effet afin de discuter des sujets relatifs à la sécurité-santé dans l'usine.
 - c) A l'occasion de ces rencontres, les représentants de la Compagnie et du Comité syndical de sécurité-santé discuteront des équipements et accessoires personnels de sécurité et feront des recommandations à l'employeur en rapport avec ceux-ci.
 - d) La Compagnie informera le Comité syndical de sécurité-santé des nouveaux équipements ou procédés qu'elle veut introduire et ce avant leur introduction, lorsque ceux-ci ont ou peuvent avoir une incidence sur la sécurité et la santé des employés.
 - e) L'employeur déposera au Comité syndical de sécurité-santé des fiches d'information sur les substances chimiques, etc., ainsi que les mesures qui doivent être prises en vue de protéger les employés concernés.
 - f) A l'occasion de ces rencontres, les représentants de la Compagnie et du Comité syndical de sécurité-santé prendront connaissance des rapports d'accident (RE-1) soumis à la CSST le mois précédent. L'employeur remettra au Comité syndical des statistiques sur les accidents de travail pour la même période.
 - g) En cas de désaccord suite aux discussions sur les sujets de sécurité-santé en rapport avec l'usine, le Comité sécurité-santé syndical adresse par écrit à la Compagnie, ses recomman-

dations en rapport avec le sujet en question. La Compagnie tiendra compte des recommandations du Comité syndical et devra répondre à celle-ci par écrit.

- h) Lorsqu'il agit conformément aux sections 12.06, 12.07, 12.11 et 12.15 b) ou lorsqu'il accompagne un inspecteur de la CSST, un membre du comité syndical sécurité-santé agit en tant que représentant à la prévention.

12.05 Il pourra également y avoir rencontre entre les représentants désignés par la Compagnie à cet effet, et les représentants du Comité de sécurité-santé syndical selon la section 12.04, pour discuter de problèmes urgents en rapport avec la sécurité et la santé dans l'usine. En cas de désaccord, suite aux discussions, la procédure établie à 12.04 g) s'appliquera.

12.06 Une fois par mois, un (1) représentant du Comité sécurité-santé syndical fera une tournée d'inspection accompagné d'un représentant de la Compagnie désigné à cet effet, conformément à l'horaire présentement en vigueur. La visite sera suivie d'une réunion avec le surintendant du département, et la partie syndicale fera part de ses résultats de l'inspection y incluant des recommandations si nécessaire.

12.07 Un employé, représentant le Syndicat, pourra accompagner le technicien de la Compagnie pour un échantillonnage spécial dans une section de l'usine, suite à une décision prise à l'occasion d'une rencontre entre le Comité sécurité-santé syndical et les représentants de la Compagnie désignés à cet effet, conformément à la section 12.04.

Le technicien de la Compagnie expliquera au représentant syndical le fonctionnement des appareils utilisés pour de tels échantillonnages. Les résultats de tels échantillonnages spéciaux seront déposés lors d'une rencontre subséquente prévue en vertu de la section 12.04.

- 12.08 En rapport avec la section 12.07, la Compagnie doit s'assurer de l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et en bon état de fonctionnement afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail.
- 12.09 La Compagnie mettra à la disposition des membres du Comité syndical des formulaires leur permettant d'indiquer au surintendant du département concerné les problèmes nécessitant une attention particulière.
- 12.10 Pour le temps qu'il passe aux réunions et tournées d'inspection, l'employé recevra son taux horaire de base. Si la réunion a lieu lorsque l'employé ne travaille pas, celui-ci recevra son taux horaire de base pour la durée de la réunion, mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul de surtemps.
- 12.11 Jusqu'à ce que les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail ne deviennent applicables, deux (2) employés représentant le Comité de sécurité-santé syndical visiteront les lieux de l'accident (accompagnés d'un représentant de la Compagnie désigné à cet effet) en cas d'accident grave, d'accident compensable ou d'incident qui aurait pu entraîner un accident grave.
- 12.12 La Compagnie continuera sa pratique de maintenir un poste de premiers soins avec un préposé aux premiers soins à plein temps. (Vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine).
- 12.13 Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas été blessé.
- 12.14 La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et du formulaire de réclamation de la Commission des accidents du travail (RE-1). S'il le

désire, l'employé pourra consulter son délégué syndical, avant de signer ledit formulaire. L'employé de même que le syndicat, recevront une copie de ce formulaire.

12.15

- a) Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail l'expose à un danger anormal pour sa santé ou sa sécurité, autre que ceux normalement reliés à son travail ou qui a pour effet d'exposer une autre personne à un tel danger, doit immédiatement arrêter le travail et avertir son contremaître. Le contremaître enquêtera, et si nécessaire, corrigera la situation.
- b) Si l'employé n'est pas satisfait de la décision ou de l'action prise par le contremaître, on avisera alors un (1) représentant syndical du Comité sécurité-santé pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la Compagnie à celle-ci.
- c) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail, le cas sera référé sans délai à un inspecteur nommé en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail.
- d) En attente de la décision de l'inspecteur, la Compagnie pourra, sujet à la sous-section e), prendre les arrangements nécessaires afin d'assurer la continuité des opérations.
- e) Lorsqu'un employé refuse d'accomplir le travail selon les dispositions de cette section, aucun autre employé ne sera requis de faire ce travail à moins qu'il ne soit informé qu'un autre employé a refusé d'exécuter ce travail et qu'il consente à l'exécuter.
- f) Si l'inspecteur trouve qu'il n'existe pas de danger anormal ou imminent pour la santé et la sécurité, autre que ceux reliés à son travail, l'employé impliqué devra immédiatement reprendre l'exécution de sa tâche.

- g) Entre le moment où l'employé exerce son droit de refus de travailler conformément à cette section et la décision de l'inspecteur, la Compagnie l'assignera à une autre tâche et il sera rémunéré à son taux horaire régulier.
- h) Tout désaccord ou abus concernant l'application de cette section pourra être soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs par l'une ou l'autre des parties.
- i) Aucunes mesure de représailles ne sera prise à l'endroit d'un employé qui aura exercé son droit de refus de travailler de bonne foi.

12.16 Dans le cas où un employé, victime d'un accident compensable, ne reçoit pas la compensation qu'il doit recevoir de la Commission des accidents du travail de Québec, il pourra recevoir une avance monétaire de la Compagnie.

L'employé complètera le formulaire S-30, formulaire de remboursement de la Commission pour le montant reçu. La Compagnie fera parvenir ce formulaire à la Commission pour fins de remboursement.

12.17 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle est reconnue comme le rendant apte à reprendre le travail, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin.

12.18 La Compagnie s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un employé souffrant d'une incapacité en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. La Compagnie aura le droit de permuter cet employé dans un autre département, mais cette permutation ne devra pas affecter le statut d'ancienneté de tout employé de ce département.

Un employé qui revient au travail, après une absence due à un accident de travail ou maladie professionnelle, s'il ne peut accomplir la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence, aura des droits préférentiels de déplacement, si nécessaire, tout employé possédant moins d'ancienneté d'usine que la sienne, compte tenu de ses capacités à accomplir le travail de cet employé.

L'employé qui revient au travail, conformément à cette section, conserve son taux horaire applicable même si la tâche qu'il accomplit correspond à un taux inférieur de salaire et ce, jusqu'à ce qu'il accède à un poste ayant un taux horaire applicable égal ou supérieur, en vertu de la section 6.05.

12.19 Chaque employé sera soumis à un examen médical annuel, sans perte de salaire, pendant les heures de travail, et à l'endroit désigné par la Compagnie. Les employés recevront une copie des résultats complets de leur examen et, sur demande, une copie sera expédiée au médecin traitant de l'employé.

12.20 A la signature de la convention collective, la Compagnie adjoindra à son service de prévention et d'hygiène industrielle, un employé dont les fonctions consisteront notamment à participer aux divers échantillonnages dans l'usine. Le poste créé en fonction de cette section sera affiché, conformément à la section 6.05, sauf que la Compagnie choisira parmi les candidats ceux qui possèdent la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée et référera le nom de ces candidats au Comité syndical sécurité-santé qui choisira le candidat qui remplira le poste.

Le candidat choisi sera en poste pendant un maximum de six (6) mois et son remplacement se fera par voie d'affichage, tel que prévu à la section 6.05.

12.21 Si la Compagnie exige qu'un employé se soumette à un examen médical spécial, i.e. autre qu'un examen de pré-embauche ou de contrôle annuel, et que l'employé est convoqué pour passer cet examen en dehors des heures de travail, la Compagnie paiera à l'employé concerné quatre (4) heures de paie à son taux horaire de base. La Compagnie défraiera les coûts d'un tel examen.

Dans le cas de prélèvements biologiques de contrôle exigés par la Compagnie, et qui ont lieu en dehors des heures de travail de l'employé, la Compagnie paiera à celui-ci une (1) heure de paie à son taux horaire de base.

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Les cédules de travail actuelles seront maintenues, sauf s'il est impraticable de le faire, faute de travail.
- 13.02 La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit.
- 13.03 La semaine de travail commence le dimanche au début de l'équipe de travail de jour.
- 13.04 Les horaires de montée et de descente à la mine Chadbourne seront établis de façon à comporter une période d'environ huit (8) heures de surface à surface pour chacune des équipes, mais on ne tiendra pas compte de variations de moins de quinze (15) minutes qui ne se reproduiraient pas de façon habituelle. Tout délai de plus de quinze (15) minutes attribuable à des réparations nécessaires, à des considérations de prévention d'accident ou à des causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle, doit être payé à temps simple seulement, mais telle période ne sera pas considérée comme une période de travail. Les employés dont le travail les oblige à prendre leur repas sous terre ont droit chaque jour à une période de lunch d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie.
- 13.05 Huit (8) heures de travail à l'endroit qui leur a été désigné constituent une journée de travail pour les employés de surface. Pour ces employés, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie. Pour les employés travaillant à des opérations se continuant sur deux équipes de travail consécutives, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie, mais ces employés doivent, pendant cette période, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont charge et maintenir les services dont ils sont responsables.

13.06 La semaine de travail est de cinq (5) jours, sauf que pour les employés dont les équipes de travail changent périodiquement par ordre de rotation, la semaine moyenne de cinq (5) jours s'établira sur une période de trois (3) semaines suivant une cédule établie par la Compagnie.

13.07 Lorsque du travail en surtemps est requis, la Compagnie s'efforcera de l'assigner à un employé qui est affecté actuellement à la tâche à ce moment-là. Le travail en surtemps sera assigné sur base volontaire, sauf que si aucun employé, possédant les qualifications requises, à qui l'on demande de travailler en surtemps n'accepte, la Compagnie pourra alors désigner un ou des employés pour travailler en surtemps, par ordre inverse d'ancienneté.

13.08 Un employé recevra une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour tout temps travaillé une journée de congé hebdomadaire cédulée. Tout temps travaillé en excès de huit (8) heures le jour d'un congé hebdomadaire cédulé sera payé à temps double (2).

Un employé recevra une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux applicable pour les premières quatre (4) heures en surtemps et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes. Le surtemps s'applique pour toute période travaillée en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

13.09 Compte tenu de 13.06, un employé recevra une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour toute période travaillée en excédant de quarante (40) heures dans une semaine.

13.10 Le surtemps alloué en vertu d'une journée de travail ne sera pas alloué de nouveau sur la semaine de travail. Un employé n'aura pas droit à plus d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour toute partie de temps travaillé, sauf tel que spécifiquement établi dans cette convention.

- 13.11 Un employé rappelé pour un travail après avoir poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière de travail, y compris le jour d'un congé férié, recevra temps double (2) pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière, mais en tout il ne recevra pas moins de quatre (4) heures à temps régulier. Dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé.
- 13.12 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 travail ou, au choix de la Compagnie, à quatre (4) heures de paie 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 ou à un différend ouvrier.
- 13.13 Un employé a droit à une pause n'excédant pas quinze (15) minutes au cours de la première moitié et au cours de la seconde moitié de son équipe.
- 13.14 Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement selon le menu fourni par la Compagnie. Un employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième lunch chaud.
- 13.15 Un employé qui travaille plus de seize (16) heures de surtemps dans une semaine recevra deux (2) fois son taux horaire applicable pour la période de temps travaillé en surplus.
- 13.16 Le surtemps sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés classifiés au genre de travail en question dans le département.

13.17 La Compagnie affichera les horaires hebdomadaires de travail dans les différentes sections, le jeudi de chaque semaine, pour la semaine suivante.

Un employé ou un groupe d'employés qui est requis de changer son horaire de travail devra être avisé quatre (4) jours au préalable sinon il sera payé deux (2) fois son taux horaire applicable pour la première journée travaillée sur le nouvel horaire.

13.18 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de permettre à un employé de prendre une (1) période de dix (10) minutes à la fin de l'équipe de travail pour se laver.

13.19 Les parties conviennent que l'entente déjà convenue sur les horaires de travail à l'usine de séparation d'air (usine d'oxygène) et portant sur des horaires de travail de douze (12) heures par jour est renouvelée à la date de signature de la présente convention collective.

13.20 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le Syndicat formera un comité technique de cinq (5) personnes, dont un (1) représentant de l'extérieur et quatre (4) employés pour fin de rencontrer les représentants de la Compagnie, et dans le cadre de telles rencontres, faire des recommandations concernant le problème de sept (7) équipes de travail consécutives dans le cadre d'une (1) semaine de quarante (40) heures. Ces rencontres seront tenues à la demande de l'une ou l'autre des parties, et dans un délai raisonnable. Les employés faisant partie de ce comité technique seront libérés avec solde à l'occasion des réunions avec la Compagnie.

La Compagnie s'engage à reconnaître ce comité et à lui fournir les renseignements pertinents à son mandat.

La Compagnie ne refusera pas la recommandation de ce comité technique syndical, à moins que celle-ci ne comporte:

- a) des coûts additionnels de main-d'oeuvre;
- b) l'application de plus d'un horaire de travail à une même section de l'usine;
- c) l'implication de surtemps intégré (built-in overtime) dans les nouveaux horaires;
- d) des diminutions sur les capacités de production de la Compagnie, ou l'achat d'équipement additionnel.

Dans le cas de l'alinéa c), les parties pourront convenir de reviser les modalités d'application de la convention collective qui nécessiteraient l'application d'un tel surtemps intégré (built-in overtime).

Les modalités d'application de la présente sont sujettes à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 14

CONGÉS FÉRIÉS

14.01 Les congés fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Dominion
- Le premier lundi du mois d'août
- La Fête du travail
- Le jour d'Action de Grâce
- Le Jour de Noël
- Le lendemain du Jour de Noël
- Le lendemain du Jour de l'An
- L'anniversaire de naissance de l'employé

14.02 Un employé recevra trois (3) fois son taux horaire applicable pour tout temps travaillé le jour d'un congé férié.

14.03 Un employé recevra huit (8) heures à son taux horaire applicable pour chacun des congés fériés, sauf:

- a) s'il ne travaille pas le jour du congé férié ou le jour cédulé précédant immédiatement ou le jour cédulé suivant immédiatement ce congé férié;
- b) s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie.

Les exceptions au paragraphe a) étant une absence par suite de vacances, décès dans la famille immédiate, maladie ou accident non compensable prouvé à la satisfaction de la Compagnie, devoir de juré ou témoin, permission d'absence autorisée.

14.04 Un employé qui doit travailler moins de huit (8) heures le jour d'un congé férié et qui par ailleurs se qualifie pour le paiement de celui-ci sera payé à temps triple(3) pour le temps travaillé et à son taux horaire applicable pour le reste de l'équipe. Cependant, s'il travaille moins de huit (8) heures alors qu'il était cédulé pour une équipe complète, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

14.05 La période de congé férié s'applique à la période de vingt-quatre (24) heures à compter du début de l'équipe de travail de jour (7:00 a.m., ou 8:00 a.m., selon le cas). Cependant, advenant que le congé férié soit reporté à un autre jour, alors ces dispositions s'appliqueront à cet autre jour.

La Compagnie convient de cesser ses opérations pour une durée de quarante-huit (48) heures à Noël et vingt-quatre (24) heures, le Jour de l'An, à l'occasion de quoi seuls les employés nécessaires à la reprise des opérations seront assignés au travail. De plus, la

Compagnie convient d'aviser le Syndicat, au plus tard le 1er décembre de chaque année, des possibilités de cesser ses opérations pour une période additionnelle de vingt-quatre (24) heures, le lendemain du Jour de l'An.

- 14.06 Tout temps pour lequel un employé reçoit son taux horaire applicable le jour d'un congé férié, à moins qu'il ne s'agisse d'un jour de congé hebdomadaire cédulé de l'employé, ou tout temps travaillé le jour d'un congé férié, sera considéré du temps travaillé pour fins de déterminer si l'employé a droit au taux de surtemps, pour toute autre période travaillée.
- 14.07 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances, cet employé, s'il se qualifie pour le paiement dudit congé, sera payé pour celui-ci mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de celui-ci.
- 14.08 Advenant qu'un employé travaille le jour d'un congé férié, celui-ci aura droit, s'il le désire, à une autre journée de congé sans solde en remplacement de ce congé à une date choisie par la Compagnie. Si l'employé désire se prévaloir de ce droit, il devra en aviser son contremaître dans les dix (10) jours du congé férié en question.

ARTICLE 15

CONGÉ DE FUNÉRAILLES

- 15.01 A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé aux fins d'assister aux funérailles de son(sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base pour assister aux funérailles de sa mère, sa belle-mère, son père, son beau-père, son frère, son beau-frère, sa soeur, sa belle-soeur, sa grand-mère, son grand-père, son gendre et sa bru.

Si l'employé avait autrement été requis de travailler lors de l'un ou plus de ces trois (3) ou quatre (4) jours, il recevra huit (8) heures de paie pour ce(s) jour(s) à son taux horaire applicable. Ces jours de congé ne seront payés qu'à condition que le salarié assiste aux funérailles.

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

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent-cinquante (150) milles ou plus.

ARTICLE 16

CONGÉ DE JURÉ ET/OU TÉMOIN ET CONGÉ DIVERS

- 16.01 Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou comme témoin de la couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.
- 16.02
- a) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour précédent, ou le jour suivant ou le jour de son mariage. De plus, à la même occasion, celui-ci pourra s'absenter du travail quatre (4) autres jours, sans solde.
 - b) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans solde, à l'occasion du mariage de son enfant.
 - c) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption par lui-même d'un enfant.

ARTICLE 17

VACANCES

- 17.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté à l'usine aura droit, comme vacances payées, au minimum prévu par l'Ordonnance no 3 de la Commission du salaire minimum de la province de Québec.
- 17.02 Un employé ayant un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1982, ou moins de quatre (4) ans d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1983, aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.
- 17.03 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1982, ou quatre (4) ans au 30 avril 1983, aura droit, comme vacances payées, à trois (3) semaines de vacances et à six pour cent (6%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.
- 17.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1982, ou neuf (9) ans au 30 avril 1983, aura droit, comme vacances payées, à quatre (4) semaines et à huit pour cent (8%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.
- 17.05 Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1982, aura droit, comme vacances payées, à cinq (5) semaines et à dix pour cent (10%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.
- 17.06 Un employé ayant vingt-huit (28) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril 1982, ou vingt-sept (27) ans au 30 avril 1984, aura droit, comme vacances payées, à six (6) semaines et à douze pour

cent (12%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

17.07 Telles vacances doivent être prises au cours de la période de douze (12) mois commençant le premier mai.

S'il le désire, l'employé pourra recevoir, à compter de trois (3) semaines suivant le fin d'une année de vacances, la paie de vacances à laquelle il se qualifie en vertu de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

17.08 Un employé qui quitte le service de la Compagnie a droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paie de vacances à laquelle il est devenu éligible le premier mai précédant immédiatement son départ et au pourcentage duquel il a droit en vertu de cette section sur ses gains depuis ce premier mai.

17.09 En déterminant les cédules de vacances, la Compagnie doit tenir compte des désirs des employés, de leur ancienneté et des exigences des opérations.

17.10 Tout employé prenant en tout ou en partie ses vacances entre le 1er novembre et le 30 avril de toute année, recevra le plus élevé de ces deux montants:

1. soit vingt pour cent (20%) additionnel de sa paie de vacances à laquelle il a droit ou
2. 125 \$ additionnel par semaine de vacances.

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 inclusivement, de chaque année, où une telle prime ne sera pas payée.

17.11 Pour les employés qui travaillent sur des équipes consécutives ou rotatives, les semaines de vacances établies ci-haut coïncideront avec la semaine de travail de l'employé.

ARTICLE 18

ABSENCES

18.01 Afin que son contremaître puisse lui trouver un remplaçant, un employé qui ne peut se présenter au travail ou qui prévoit être en retard, doit téléphoner au Service de la Sûreté (local 120) au moins une (1) heure avant le début de son équipe de travail de jour et au moins deux (2) heures pour les équipes de travail d'après-midi et de nuit. Dans ces derniers cas, si tel préavis est impossible deux (2) heures à l'avance, l'employé devra donner un préavis d'au moins une (1) heure. L'employé donnera alors la raison de son absence et la date prévue de son retour au travail. Tous les cas de non-rappel ou de retard où les raisons invoquées seront considérées dans leur contexte et selon leur mérite par le Compagnie, sujet à la procédure de règlement des griefs. Le retour au travail d'un employé s'effectuera selon la procédure en vigueur.

18.02 Un (1) congé sans solde pour raisons personnelles, d'une durée minimum de cinq (5) jours ou d'un maximum d'un (1) mois par année de calendrier, pourra être accordé, compte tenu des exigences des opérations, à un employé qui en fera la demande en donnant un préavis d'au moins un (1) mois.

Dans des cas particuliers, le délai de préavis de trente (30) jours pourra être raccourci, si des motifs valables sont invoqués.

La Compagnie donnera sa réponse écrite à la demande de l'employé dans les sept (7) jours de la réception de la demande de celui-ci.

ARTICLE 19

VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

- 19.01 La Compagnie remplacera tout outil personnel, endommagé ou perdu en cours du travail sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence de l'employé. L'outil ainsi remplacé devient propriété de l'employé.
- 19.02 Dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, l'employé enregistrera auprès de son contremaître tous les outils personnels requis dans l'usine. Tout nouvel outil introduit dans l'usine par la suite sera également enregistré. Le remplacement des outils, conformément à la section 19.01, devra se faire sans délai et l'outil remplacé devra être de qualité équivalente.
- 19.03
- a) La Compagnie fournira aux employés des appareils protecteurs, des vêtements spéciaux, et autres vêtements ou équipements, tels que gants, gants à l'épreuve de la chaleur, respirateurs, écrans spéciaux et autres que la Compagnie considère nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures.
 - b) La Compagnie paiera, pour l'achat de bottines de sécurité approuvées, à chaque employé régulier, à chaque fois que celles-ci auront été endommagées ou rendues inutilisables suite au travail, sur présentation des bottines endommagées et d'une preuve d'achat, un montant maximum suivant:
 - 1) à la signature de la convention, un montant maximum de cinquante (50 00\$) dollars;
 - 2) au 1er septembre 1982, un montant maximum de cinquante-cinq (55 00\$) dollars;
 - 3) au 1er septembre 1983, un montant maximum de soixante (60 00\$) dollars.

c) La Compagnie défraiera le coût de remplacement équivalent des vêtements personnels des employés rendus inutilisables suite à des accidents particuliers survenus au travail, tels que, éclaboussures de matériaux en fusion, d'acide, d'huile ou autres incidents particuliers.

19.04 Du fait que le port des lunettes de sécurité est obligatoire, tout nouvel employé devra, s'il a besoin de lunettes de prescription, se munir à ses frais de lunettes de sécurité approuvées. Toutefois, la Compagnie défraiera le coût entier des lunettes de sécurité approuvées pour les employés réguliers qui en ont besoin, ou à chaque fois qu'elles sont endommagées par le travail.

ARTICLE 20

ACTIVITES SYNDICALES

20.01 A la signature de la convention, le Syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux.

Le Syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués et représentants dans les dix (10) jours de leur élection.

La Compagnie n'est pas tenue de les reconnaître avant d'en avoir été informée.

20.02 Pourvu que le Syndicat en fasse la demande cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera des permissions d'absence, sans solde, comme suit, à certains membres du Syndicat, pour participer à des activités organisées par la Centrale syndicale C.S.N. ou ses corps affiliés, pourvu que ces activités se tiennent en dehors de la période du 21 juin au 6 septembre et que les libérations soient réparties sur différentes sections de l'usine.

- a) Un (1) congrès bisannuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de six (6) jours au plus.
- b) Un (1) congrès annuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.
- c) Un (1) congrès bisannuel de la F.S.M.M.P.C. - huit (8) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.
- d) Trois (3) bureaux fédéraux annuels à la F.S.M.M.P.C. - deux (2) délégués au plus, libération de trois (3) jours au plus.

20.03 Pourvu que les libérations soient réparties sur différentes sections de l'usine, et que celles-ci soient applicables en dehors de la période du 21 juin au 6 septembre, la Compagnie accordera, à chaque année contractuelle, un maximum de soixante-dix (70) jours/hommes en permissions d'absence sans solde pour cours de formation syndicale dont la durée ne dépassera pas trois (3) jours lorsque le cours est dispensé localement et cinq (5) jours lorsque dispensé à l'extérieur de la région. La demande de libération devra être faite dix (10) jours à l'avance.

20.04 La Compagnie libère, sans solde, un (1) employé désirant travailler pour le Syndicat, la C.S.N., ou tout organisme affilié à la C.S.N. pour une période d'au moins deux (2) mois. Le Syndicat doit en faire la demande par écrit quinze (15) jours à l'avance. Pendant une telle libération, l'employé accumulera son ancienneté. A la fin de son congé sans solde, l'employé reprendra le poste qu'il occupait, si celui-ci existe encore au moment de son retour.

20.05 Toute permission d'absence doit être écrite et signée par un représentant autorisé de la Compagnie. Une copie sera remise à l'employé.

20.06 Pourvu que les libérations soient réparties sur différentes sections de l'usine, que celles-ci soient cédulées à un temps autre que les cours de formation prévus à la section 20.03, et qu'elles soient applicables en dehors de la période du 21 juin au 6 septembre, la Compagnie accordera à chaque année contractuelle, dix (10) permissions d'absence, sans solde, pour cours de formation en prévention des accidents et des maladies professionnelles, dont la durée ne dépassera pas cinq (5) jours. La demande de libération devra être faite dix (10) jours à l'avance.

20.07 La Compagnie convient de libérer, sans solde, les membres du Comité de négociation du Syndicat pour fins d'assister aux rencontres de négociations.

20.08 Les modalités d'application de la libération à temps partiel du président ou du directeur du Comité des griefs ou du directeur du Comité syndical de sécurité-santé, sont les suivantes:

- 1) La libération sera avec solde jusqu'à un maximum total de cent-vingt (120) jours par année contractuelle. Le mot "jour" étant défini comme huit (8) heures au taux horaire applicable de la personne concernée. Une (1) seule des trois (3) personnes concernées pourra être libérée à la fois.
- 2) Les libérations, avec solde, s'appliqueront et s'accumuleront lorsque le président, ou le directeur du Comité des griefs, ou le directeur du Comité syndical sécurité-santé sera libéré de son travail pour oeuvrer pour le Syndicat, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'usine.

Les exceptions au précédent paragraphe sont: les absences sans solde en vertu de l'article 20 de la convention collective, ou toute période applicable en vertu de la section 8.16 de ladite convention, ou en vertu de la procédure de règlement des griefs, ou de la procédure d'arbitrage, ou pour fins de négociations.

- 3) Toute demande de libération ou de changement de libération en vertu de cette section devra faire l'objet d'une demande écrite de libération, cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 21

SALAIRES

21.01 Advenant la création de nouvelles occupations ou la modification d'occupations existantes, la Compagnie étudiera lesdites nouvelles occupations ou occupations modifiées en utilisant tous les critères qui ont servi à établir les classifications actuelles et assignera à la nouvelle occupation ou occupation modifiée un taux selon ces critères. Les descriptions et les classifications se rapportant aux occupations nouvellement créées ou modifiées seront alors soumises au Syndicat.

Dans les sept (7) jours, le Comité de révision, formé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie se rencontreront pour discuter de la description et de la classification de la nouvelle occupation ou de l'occupation modifiée.

En cas de désaccord, suite à cette rencontre, le Syndicat devra faire ses représentations par écrit à la Compagnie dans les trente (30) jours de la date de la rencontre, à défaut de quoi, la description, la classification et le taux déterminés par la Compagnie s'appliqueront.

Advenant l'enregistrement d'un désaccord, de la part de la partie syndicale, le cas sera débattu à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs dans les délais prévus dans celle-ci, et si nécessaire, sera référé à l'arbitrage selon les dispositions du recours à l'arbitrage.

21.02 a) Prenant effet à la signature, les taux horaires seront augmentés de soixante-dix cents (70¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un demi-cent ($\frac{1}{2}$ ¢) et sera de douze cents et demi ($12\frac{1}{2}$ ¢) établissant une échelle de salaires horaires types comme suit:

<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>	<u>Classe de tâches</u>	<u>Taux horaire type</u>
1	9.72 \$	11	10.97 \$
2	9.845	12	11.095
3	9.97	13	11.22
4	10.095	14	11.345
5	10.22	15	11.47
6	10.345	16	11.595
7	10.47	17	11.72
8	10.595	18	11.845
9	10.72	19	11.97
10	10.845	20	12.095

b) Prenant effet le 1er septembre 1982, les taux horaires seront augmentés de quinze cents (15¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un cent (1¢) et sera de treize cents et demi ($13\frac{1}{2}$ ¢).

c) Prenant effet le 1er septembre 1983, les taux horaires seront augmentés de soixante-cinq cents (65¢), et l'écart d'une classe à l'autre sera augmenté d'un cent (1¢) et sera de quatorze cents et demi ($14\frac{1}{2}$ ¢).

ARTICLE 22

BONI DE VIE CHÈRE

22.01 a) Pour les fins de la 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 juin 1981 publié en juillet 1981.

Les mois d'ajustement seront:

octobre 1981	octobre 1982	octobre 1983
janvier 1982	janvier 1983	janvier 1984
avril 1982	avril 1983	avril 1984
juillet 1982	juillet 1983	juillet 1984

- b) La date réelle de tel ajustement sera la première période de paie suivant l'émission de l'indice.
- c) Par changement dans l'I.P.C., on entend la différence entre l'indice de base juin 1981 et l'I.P.C. du mois précédent la date d'ajustement concerné.
- d)
 1. Le BVC sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et sera payable commençant avec la date d'ajustement.
 2. A compter de chaque date d'ajustement, un BVC égal à un cent (1¢) 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 sur-temps 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 antécédants s'il y en a eu qui auraient été intégrés dans le taux horaire standard.

3. Jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions des alinéas 8), 9), 10) et 11) ci-dessous, le BVC sera un surcroît et ne fera pas partie intégrante aux taux horaires standard de l'employé jusqu'à ce qu'il soit intégré. Cet ajustement sera payé selon les heures travaillées définies à la section d) 2.
4. Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées dans a), tout ajustement requis par l'indice approprié sera en vigueur à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle.
5. La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistiques Canada ne pourra pas amener une correction rétroactive ou autre d'un ajustement.
6. 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, approprié, et par la suite

7. si l'I.P.C. baisse, le BVC sera diminué selon le cas.
8. En vigueur le 1er septembre 1982, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
9. En vigueur le 1er septembre 1983, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
10. En vigueur le 1er mars 1984, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.
11. En vigueur le 31 août 1984, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standard. Un tel ajustement sera traité à toute fin, comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

ARTICLE 23

PRIMES D'ÉQUIPES - DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

- 23.01 Une prime d'équipe de trente cents (30¢) sera payée pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de l'après-midi et de trente-cinq cents (35¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre midi p.m. et 7:00 p.m. et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 7:00 p.m. et 5:00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

A partir du 1er septembre 1982, les primes d'équipes seront augmentées à trente-cinq cents (35¢) et quarante cents (40¢) respectivement.

A partir du 1er septembre 1983, les primes d'équipes seront augmentées à quarante cents (40¢) et quarante-cinq (45¢) respectivement.

23.02 Conformément à la section 13.06 une prime d'un dollar (1 \$) l'heure sera payée aux employés travaillant sur des opérations consécutives ou continues, pour toutes les heures régulières travaillées le samedi, lorsqu'il s'agit d'une journée régulière de travail.

23.03 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 qu'il aura travaillée entre 8:00 a.m. dimanche et 8:00 a.m. lundi.

ARTICLE 24

LA PAIE

24.01 La Compagnie continuera sa pratique établie quant à la distribution de la paie. Cependant, à moins que des circonstances hors du contrôle de la Compagnie rendent une telle chose impossible, les employés travaillant de 4 à 12 h (minuit) le mercredi et de 12 h (minuit) à 8 h le jeudi, recevront leur paie à la fin du quart.

ARTICLE 25

PLAN DE PRESTATION SUPPLÉMENTAIRE À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

- 25.01 Il est entendu que, de temps en temps, la conjoncture économique entraînera des pénuries de travail et des mises à pied. Le présent programme a pour but de fournir un revenu aux employés qui ont été mis à pied et qui ont droit conformément aux dispositions suivantes.
- 25.02 Un employé qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours et qui compte au moins deux (2) années d'ancienneté d'usine à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations d'assurance-chômage supplémentaires de (30 \$) dollars par semaine. Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage Canada. L'employé commencera à toucher ces prestations une fois écoulé un délai de carence d'une (1) semaine. La Compagnie lui versera ces prestations à raison d'une (1) semaine pour chaque trimestre complet d'ancienneté d'usine pendant vingt-six (26) semaines au maximum. Les prestations qui correspondent à une fraction de semaine de chômage seront calculées selon le même ratio qu'on emploie pour le calcul des prestations d'assurance-chômage.
- 25.03 Les parties conviennent qu'un montant de cent mille (100 000 \$) dollars constitue le compte pour les prestations de mises à pied en vertu de ce programme. Lorsque le compte renfermera une somme qui est inférieure à cent mille (100 000 \$) dollars, on y portera un montant de cinq cents (5¢) pour chaque heure de travail accompli au cours d'une semaine de paie. On versera la totalité des prestations supplémentaires d'assurance-chômage à partir du compte et, si les fonds accumulés ne suffisent pas à régler la totalité des prestations, on arrivera alors à une entente équitable au pro-rata.

ARTICLE 26

PLAN DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 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 le 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.

26.02 La Compagnie avisera le Syndicat d'un changement technologique au moins trois (3) mois à l'avance. Lorsque ce sera impossible, tel préavis se donnera au moins deux (2) mois à l'avance.

26.03 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 éligibles.

ÉLIGIBILITÉ

26.04 Pour être éligible en vertu de ce programme un employé doit:

- a) avoir (1) un 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, etc.
- 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 HORAIÈRE

26.05 Un employé éligible 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.

ENTRAÎNEMENT

26.06 Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou réentraîner un employé éligible 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 entraîné, 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 d'entraînement ne s'appliqueront pas.

26.07 Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit éligible 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

26.08 La Compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paie, la Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (2¢) 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 éligibles, les indemnités seront diminuées au pro-rata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

GENERAL

26.09 Le programme est sujet à la procédure de règlement 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.

ARTICLE 27

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

27.01 Si un employé de l'unité de négociation est mis à pied après la signature de la convention parce que les opérations minières prennent fin, (i.e. fermeture de la mine), il aura droit à l'indemnité de licenciement. Le montant de cette indemnité sera déterminé selon la formule suivante:

L'âge de l'employé en années complètes à la date de sa mise à pied, multiplié par le nombre de ses années de service continu avec la Compagnie à la date de sa mise à pied multiplié par 2 50 \$ (l'âge X années de service X 2 50 \$). Le "nombre d'années de service continu" sera compté à partir de la date de la dernière entrée de l'employé au service de la Compagnie, tel qu'indiqué sur la première liste d'ancienneté affichée en vertu de la présente convention collective. Une "année de service continu" pour les fins de calcul de l'indemnité de licenciement, est une année complète.

Un employé n'aura pas droit à l'indemnité s'il:

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié pour cause, ou
- c) a moins de deux (2) ans de service continu, lors de sa mise à pied, ou
- d) prend sa retraite, ou
- e) décède.

27.02 Cependant, la Compagnie se réserve le droit de reviser l'indemnité de licenciement et, si nécessaire, de la modifier ou de la discontinuer si des mesures législatives ou autres mesures gouvernementales sont entreprises afin d'indemniser les employés affectés par la fermeture des opérations minières.

ARTICLE 28

AVIS

28.01 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
Boîte postale 4000
Noranda (Québec)
J9X 5B6

Au Syndicat:

Le Secrétaire
Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN)
20 rue Reilly
Suite 219
Rouyn (Québec)
J9X 3N9

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

28.03 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.

ANNEXE "A"

PANEL DES ARBITRES SELON LA SECTION 9.02

Me Louis B. Courtemanche

Me Guy Dulude

Me J.-Y. Durand

Me J.-P. Lalancette

Me A. Montpetit

Par entente mutuelle, les parties pourront modifier la liste d'arbitres inscrits à l'Annexe "A" pendant la durée de la convention.

RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Nous avons résumé ci-après les régimes d'assurance-groupe et le régime complémentaire de prestations de maladie.

Ces régimes consistent en un régime d'assurance-vie, d'un régime de groupe d'assurance-salaire, d'un régime de rente à la retraite pour les employés à l'heure, d'un régime complémentaire de prestations de maladie et d'un plan dentaire.

RÉGIME DE GROUPE D'ASSURANCE-VIE

A la signature, 20 000 \$ et un montant additionnel de 20 000 \$ en cas de mort accidentelle.

A la retraite ou à l'âge de soixante-cinq (65) ans, et chaque année par la suite, l'assurance de base de l'employé diminuera de 25%, sauf qu'à soixante-huit (68) ans, une couverture de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) sera maintenue.

Ce régime est payé entièrement par la Compagnie.

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE DE GROUPE

En vigueur à la date de la signature, pour les employés effectivement au travail à cette date, 210 00 \$ par semaine sur une base de 1-4-26. La Compagnie défraie 60% du coût.

A partir du 1er janvier 1982, pour les employés effectivement au travail à cette date, 220 00 \$ sur la même base que ci-haut mentionnée. La Compagnie défraie 70% du coût.

A partir du 1er janvier 1983, pour les employés effectivement au travail à cette date, 240 00 \$ sur la même base que ci-haut mentionnée. La Compagnie défraie 70% du coût.

A partir du 1er janvier 1984, pour les employés effectivement au travail à cette date, 265 00 \$ sur la même base que ci-haut mentionnée. La Compagnie défraie 70% du coût.

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE POUR INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

A la signature de la convention, les prestations seront de 500 00 \$ par mois, selon les conditions du plan. La Compagnie défraie 60% du coût.

A partir du 1er septembre 1982, les prestations seront de \$550 00. \$ par mois, selon les conditions du plan. La Compagnie défraie 70% du coût.

A partir du 1er septembre 1983, les prestations seront de 600 00 \$ par mois, selon les conditions du plan. La Compagnie défraie 70% du coût.

Les prestations payables à l'employé en vertu du Régime de rentes du Québec n'affecteront en rien les prestations payables sous ce régime. Par contre, les prestations d'invalidité payables par la Commission de santé et sécurité au travail serviront à réduire les prestations de ce régime.

Les prestations seront payées à l'expiration des prestations d'indemnité hebdomadaire.

Les prestations seront payables durant une période maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit totalement invalide et incapable de remplir les tâches de son occupation.

Cette durée de deux (2) ans inclura la durée des prestations d'indemnité hebdomadaire. A l'expiration de cette période de deux (2) ans, les prestations continueront à être versées et cela jusqu'à 65 ans, pourvu que l'invalidité totale empêche l'employé de vaguer à toute occupation.

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité.

Une exonération de prime mensuelle sera accordée pour toute période où un employé est éligible à une indemnité.

RÉGIME DE RENTE À LA RETRAITE

A la date de la signature, ce régime prévoiera une rente, à l'âge de la retraite (65 ans) selon les conditions du régime, comme suit:

1. Pour chaque année de service jusqu'au 31 décembre 1955, telle qu'enregistrée sur la liste d'ancienneté affichée selon la section 6.21, 5 00 \$ par mois.
2. Pour chaque année de service entre le 1er janvier 1956 et le 31 décembre 1961, telle qu'enregistrée sur la liste d'ancienneté affichée selon la section 6.21, 7 00 \$ par mois.
3. Pour chaque année de service entre le 1er janvier 1962 et le 31 décembre 1965, telle qu'enregistrée sur la liste d'ancienneté affichée selon la section 6.21, et pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1er janvier 1966 et le 31 décembre 1970, 8 00 \$ par mois.
4. Pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1er janvier 1971 et le 31 décembre 1973, 9 00 \$ par mois.

5. Pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1er janvier 1974 et le 31 décembre 1980, 11 00 \$ par mois.
6. Pour l'année d'emploi rémunérée du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981, 12.00 \$ par mois.
7. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1er janvier 1982, 14 00 \$ 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 1% par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base de la rente à laquelle il aurait droit 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.

PLAN DENTAIRE

Introduction d'un plan dentaire à partir du 1er décembre 1981 selon le tableau descriptif soumis au syndicat le 31 août 1981.

Le coût de ce régime est payé entièrement par la compagnie.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DES PRESTATIONS MALADIE

Régime modifié pour prévoir les frais de Chiropracticien, jusqu'à un maximum de 300 00\$ par douze (12) mois, incluant 25 00\$ pour radiographies.

LETTRE D'INTENTION

PROCÉDURE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE ABSENCE

Avant de retourner au travail, après une absence, un employé s'efforcera de communiquer avec son contremaître immédiat.

S'il lui est impossible de rejoindre son contremaître, il communiquera alors avec le garde de sécurité en devoir à la barrière de la mine.

Aussitôt que possible, suivant cette démarche prise par l'employé, il sera avisé de l'heure et de la date de son retour éventuel au travail.

Une formule médicale de "Retour au travail" sera requise d'un employé dans les cas suivants:

- a) dans tous les cas de maladie impliquant une absence du travail de quatre (4) jours ou plus;
- b) dans tous les cas d'absence du travail à la suite d'un accident compensable ou non occupationnel.

Cette procédure est sujette à changement par la Compagnie, mais, dans un tel cas, la Compagnie avisera le Syndicat et donnera la raison justifiant ce changement.

LETRE D'INTENTION

Conformément à la section 13.06, la Compagnie a l'intention de mettre à l'essai, pour une période de trois (3) mois et à compter de janvier 1982, le projet suivant à la section des concasseurs.

Le projet consiste à utiliser trois équipes de travail de jour, du lundi au vendredi, pour le concassage, et deux équipes de travail de jour, au cours de la même période pour l'entretien des équipements de concassage, éliminant ainsi quatre équipes de nuit et permettant ainsi l'application d'une fin de semaine aux quinze jours.

Si, après la période d'essai, l'expérience démontre qu'il est avantageux de poursuivre cet horaire, celui-ci sera maintenu.

Avant qu'une décision finale ne soit prise, le sujet sera discuté avec le Syndicat.

LETTRE D'INTENTION
COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

Le Comité syndical-patronal, composé de trois (3) employés, représentant la partie Syndicale et de trois (3) représentants de la Compagnie, se rencontreront au moins à tous les trois (3) mois à des dates qui seront mutuellement convenues.

Les sujets à discuter se rapporteront aux relations patronales-syndicales dans l'usine, mais qui ne relèvent pas du domaine sécurité et santé, de la description ou de la classification des tâches, ou dont la nature ne relève pas de la procédure de règlement des griefs.

Lorsqu'une assemblée est requise, la partie en faisant la demande soumettra un ordre du jour pour fins de considération.