



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

7861-08  
9163-01

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 84 08 167

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 02838-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18864-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-13	84-08-02		84-06-28	86-06-27	305

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Synd. Local 6131 des Métallurgistes Unis d'Amérique (United Steelworkers of America)</b> 1290 rue St-Denis Montréal, QC. H2X 3J7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Mines Noranda Limitée</b> Division Matagami Att: M. R. Vallière Matagami, QC. J0Y 2A0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>7</u>

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

<p style="text-align: center;"><b>Remarques</b></p>	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Odette McMullen/dg <i>OM</i></td> <td style="text-align: center;">84-08-24</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Odette McMullen/dg <i>OM</i>	84-08-24
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Odette McMullen/dg <i>OM</i>	84-08-24						

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

CETTE CONVENTION faite ce 28e jour du mois de juin 1984.

ENTRE :

MINES NORANDA LIMITÉE  
division Matagami

- et -

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
Unité locale 6131

NORANDA INC., division Matagami  
une corporation détentrice d'un permis  
pour faire affaire dans la  
province de Québec,

ci-après nommée la "Compagnie"

Partie de Première Part

- et -

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE,  
Unité Locale 6131, une libre  
association d'employés, non-  
incorporée,

ci-après nommée le "Syndicat"

Partie de Seconde Part

84 JUN -2 10:24  
*cm*

FAIT FOI que les parties aux présentes conviennent comme suit :

#### ARTICLE 1

##### BUT

1.01 Le but général de cette Convention est d'abord d'établir une entente concernant les heures de travail, les salaires et les conditions de travail pour tous les employés que représente le Syndicat. La Convention doit prévoir une façon équitable de régler les griefs des employés.

ARTICLE 2

DÉFINITION DES PERSONNES CONCERNÉES

2.01 Dans cette Convention, les mots "employé" ou "employés" signifient respectivement un salarié ou les salariés inclus dans le groupe d'employés décrit dans la décision du Commissaire Général du Travail du Québec en date du 6 juillet 1979, en vertu de laquelle l'accréditation du Syndicat a été modifiée pour représenter :

Tous les salariés au sens du Code du Travail de Noranda Inc., division Matagami, qui sont payés à l'heure et qui sont employés à ses mines et usines de la Région de Matagami, à l'exception des employés préposés aux travaux d'exploration ailleurs qu'au site principal des dits chantiers; des employés détenant des postes supérieurs à celui de sous-contremaître ou toute autre position équivalente; des gardiens; des employés de bureau; des techniciens de laboratoire y compris les géologues et les ingénieurs, des étudiants, des surveillants de nuit, des gardiens de barrière et de ceux qui sont exclus par le Code du Travail,

pour fins de négociation collective conformément au Code du Travail du Québec.

2.02 a) Les employés qui sont exclus de l'unité de négociation tel que prévu à la section 2.01 de cette convention collective n'accompliront pas de travail qui doit être fait par les employés de l'unité de négociation, sauf pour fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstration ou dans les cas d'urgence.

b) Les employés exclus de l'unité de négociation pourront conduire un camion pour transporter des personnes ainsi que du matériel ou de l'équipement qu'ils ne chargeront pas ou ne déchargeront pas eux-mêmes lorsque les employés occupant les postes chauffeur de camion ne sont pas disponibles en temps utile.

c) Dans le département usine section ville, les employés exclus de l'unité de négociation pourront conduire un camion pour transporter des personnes ainsi que du petit matériel ou des petits équipements, qu'ils ne chargeront pas ou ne déchargeront pas eux-mêmes.

2.03 a) Il est entendu que les parties conviennent de la nécessité de continuer d'utiliser la sous-traitance pour faire exécuter certains travaux. Cependant, il est entendu que les droits des employés prévus dans cette Convention collective ne seront pas affectés par des travaux accordés à des sous-traitants et qu'aucun employé que représente le syndicat ne subira de mise à pied, perte d'emploi, rétrogradation ou de réduction dans les heures régulières de travail.

b) La compagnie s'engage à aviser au besoin le syndicat en lui donnant les raisons qui l'ont amenée à confier la réalisation de certains travaux à des entrepreneurs ou à des sous-traitants. De plus, il est entendu qu'en cas d'urgence, par exemple un travail important requérant l'aide d'entrepreneurs ou de sous-traitants, la compagnie avisera le syndicat en conséquence.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

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

ARTICLE 4

DIRECTION

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

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés compte tenu de la section 4.02, de faire, de modifier et d'amender les règles de conduite et 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 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 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.

4.02 Lorsqu'elle procède à juger des qualifications des employés et de leur habilité à remplir les exigences normales de la tâche, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle doit exercer son jugement de bonne foi et sur une base objective.

4.03 Le prérequis concernant le degré d'instruction pourra être contesté par la Procédure des Grieffs.

ARTICLE 5

5.01 Ni la Compagnie ou ses représentants, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre toute personne à l'emploi de la Compagnie en raison de son affiliation ou de sa non-affiliation à toute union légale ou à toute association légale d'employés, ou pour des considérations de race, couleur, sexe, croyance religieuse, ascendance nationale, origine sociale ou croyance politique.

5.02 Sauf tel que prévu dans la présente Convention, il ne doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou sur les lieux de travail. Cependant une conversation fortuite n'affectant pas le travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considérée comme étant une activité syndicale.

ARTICLE 6

PROCÉDURE DES GRIEFS

6.01 Il est recommandé aux employés de tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant à leur chef d'équipe (shift boss) ou contremaître immédiat avant d'avoir recours à la procédure des griefs. L'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un délégué syndical de son choix présent sur le site des opérations du département concerné raisonnablement familier avec le travail exécuté par l'employé.

6.02 Il est convenu que le règlement de tout grief ne sera pas incompatible avec les dispositions de cette convention. Ce règlement en vertu du présent article liera la compagnie, le syndicat et le ou les employés(s) concerné(s), mais il ne sera pas considéré comme précédent à l'égard de tout autre grief.

6.03 S'il s'élève un différend entre la compagnie et le syndicat ou entre la compagnie et tout employé concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, et si dans le dernier cas, l'employé désire soumettre son différend en se servant de la procédure ci-après établie plutôt que de la présenter directement à un représentant de la compagnie, un effort sérieux sera tenté afin de régler ce différend en procédant de la façon suivante :

PREMIERE ÉTAPE

6.04 L'employé (s'il le désire, peut être accompagné d'un délégué syndical de son choix présent sur le site des opérations du département concerné raisonnablement familier avec le travail exécuté par l'employé) peut, pourvu que ce soit dans les onze (11) jours ouvrables suivant l'origine du grief allégué, présenter sa plainte soit oralement soit par écrit à son chef d'équipe ou contremaître immédiat, (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre représentant de la direction) et, si dans les sept (7) jours à compter du moment où telle plainte a été présentée au chef d'équipe ou contremaître, l'employé n'a pas reçu une réponse orale ou écrite satisfaisante, alors

DEUXIEME ÉTAPE

6.05 Avant de procéder plus loin avec le cas, l'employé doit, dans les sept (7) jours à compter du moment où la décision du chef d'équipe ou contremaître à la première étape a été ou aurait dû être rendue, formuler ses représentations par écrit sur une formule, déjà convenue entre les parties, signée et présentée par lui ou par lettre recommandée (l'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un (1) ou de deux (2) délégué(s) syndical(aux) de son choix présent(s) sur le site des opérations du département concerné raisonnablement familier avec le travail exécuté par l'employé) au surintendant du département ou à une personne désignée par la compagnie afin de s'occuper de ce cas à la deuxième étape, (le surintendant du département peut, s'il le désire, être accompagné d'autres officiers de la compagnie) et

il doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant le moment où ces représentations lui ont été présentées, et si la question n'est pas résolue d'une manière satisfaisante, alors

#### TROISIEME ÉTAPE

6.06 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la deuxième étape a été ou aurait dû être remise, le comité des griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas à la troisième étape. Les représentations écrites présentées à la deuxième étape doivent être présentées à la troisième étape par au plus trois (3) membres du comité des griefs. Le gérant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres officiers de la Compagnie. L' (les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant général de l'unité 6131, Métallurgistes-Unis d'Amérique, peut être également présent à cette réunion. La réunion à la troisième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où le gérant a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

#### PLAINTE DE GROUPE

6.07 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette Convention

général de l'unité locale 6131 des Métallurgistes-Unis d'Amérique 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 différend ou le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 6.13 de cette Convention.

6.09 Chaque étape à suivre en vertu de la procédure de cet article (incluant toute référence à l'arbitrage) et par l'article relatif aux cas de suspension et de congédiement, doit être entreprise par la partie concernée dans les limites de temps prévues, ou le cas sera considéré comme étant abandonné.

6.10 La Compagnie indiquera sur les tableaux d'affichage les représentants de la gérance qu'elle nommera de temps à autre pour s'occuper des cas à chacune des étapes de la procédure des griefs. Une copie de tout avis affiché doit être adressée au Syndicat.

6.11 Si la Compagnie n'a pas nommé un représentant à l'une ou l'autres 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.

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

6.13 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 écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les vingt et un (21) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la troisième étape. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les vingt et un (21) jours suivant l'expiration de ce délai.

6.14 On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des jours de congés cédulés, et des jours de congés statutaires observés par la Compagnie en calculant les délais pendant lesquels une action doit être prise à chacune des trois (3) étapes de la procédure des griefs ou en vertu de la section 6.08.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET  
MEMBRES DU COMITÉ DES GRIEFS

6.15 Les délégués syndicaux et les membres du comité des griefs mentionnés aux présentes sont nommés par le Syndicat et doivent être des employés ayant complété leur période d'essai. Les délégués syndicaux devraient être choisis dans chacun des départements, compte tenu du nombre d'employés dans chaque département et dans l'ensemble, leur nombre ne doit pas excéder un (1) pour chaque vingt (20) employés.

6.16 De temps à autre, le Syndicat doit aviser la Compagnie par écrit des noms des employés agissant comme délégués syndicaux et comme membres du comité des griefs et la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels avant d'avoir été avisée à cet effet.

6.17 Afin de réduire au minimum les pertes de production et de salaire, la procédure des 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 ou un délégué syndical est nommé, sujet à la section 6.16.

S'il est nécessaire pour tout employé de s'absenter durant les heures de travail afin de faire enquête ou de tenter de régler un grief, la permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement mais il devra prendre les arrangements mutuellement satisfaisants avec les surveillants concernés, y compris le surveillant en charge de la section de l'usine qu'il désire visiter si son enquête lui demande de quitter son propre endroit de travail. Les délégués qui devront s'absenter de leur travail pour faire enquête sur un grief suivant les dispositions de cette Convention ne subiront pas de perte de salaire si une permission à cet effet a été accordée par un contre-maitre.

Les rencontres qui auront lieu entre la Compagnie et le Syndicat à la troisième étape de la procédure des griefs ou à toute autre rencontre demandée par la Compagnie conformément à cette Convention seront tenues en autant que possible durant les heures de travail, compte tenu des opérations. Il est entendu que les employés qui assisteront à ces rencontres ne subiront pas de pertes de salaires. 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 durant le temps qu'il passe à cette rencontre jusqu'à un maximum de deux (2) heures mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul de surtemps.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

7.01 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.

7.02 Si le syndicat et la compagnie ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe suivant :

Michel Bolduc,

Louis B. Courtemanche,

Guy Dulude,

Huguette Gagnon,

Marcel Gilbert,

Pierre-André Lachapelle,

Paul Imbeau,

Roland Tremblay.

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. Cependant, si un arbitre de ce groupe n'est pas disponible dans les soixante (60) jours de la demande à cet effet, il est entendu qu'il sera reconnu comme ayant refusé d'agir comme tel.

7.03 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Matagami ou à tout autre endroit dont les parties se sont mutuellement entendues par écrit.

7.04 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.

7.05 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. Un tel plaidoyer écrit doit être présenté à l'arbitre dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief ou du différend; à défaut, l'arbitre ne sera pas autorisé à prendre connaissance de ce plaidoyer. L'une ou l'autre des parties soumettant un tel plaidoyer écrit doit en même temps en faire parvenir une copie à l'autre partie.

7.06 Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à parts égales par le Syndicat et la Compagnie.

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

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

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

7.10 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.

7.11 Lors de l'audition du grief, l'arbitre peut, à la demande des parties, ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.

ARTICLE 8

AUCUNE INTERRUPTION DE TRAVAIL

8.01 Étant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des différends, le Syndicat convient que pour la durée de cette Convention, il n'y aura pas de grève ni d'arrêt, de ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout employé 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 9.

8.02 D'autre part, et pour la même raison, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lockout pendant la durée de cette Convention.

ARTICLE 9

CAS DISCIPLINAIRES

SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

9.01 Le but premier de ce qui est communément appelé un avis d'avertissement est de porter à l'attention d'un employé le fait que son comportement devrait être amélioré d'une certaine manière. Six (6) mois suivant la réception d'un avertissement par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive par un nouvel avertissement durant cette période de six (6) mois, cet avertissement sera rayé de son dossier. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a relation avec le litige en cause. Une copie des avertissements écrits sera envoyée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de son émission.

9.02 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. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a relation avec le litige en cause.

9.03 Les avertissements et/ou les avis de suspension qui sont rayés du dossier d'un employé en vertu des sections 9.01 et 9.02 ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

9.04 Si un employé croit avoir été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, cette question peut être présentée à la deuxième

étape de la procédure des griefs dans les onze (11) jours ouvrables suivant la présentation de l'avis écrit d'une telle suspension ou d'un tel congédiement et pas autrement.

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

9.06 Lorsqu'un employé est suspendu par la compagnie, cette suspension sera d'une façon consécutive pourvu que l'efficacité des opérations ne soit pas affectée.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

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

10.02 L' "ancienneté à l'usine" d'un individu employé par la Compagnie signifie la période de ses services continus avec la Compagnie à Matagami depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel que expressément convenu aux présentes.

10.03 L' "ancienneté départementale" d'un individu employé par la Compagnie signifie la période de ses services continus au moment de la détermination de telle ancienneté dans le département de la Compagnie à Matagami où il est employé régulièrement, et ce, depuis la date de sa dernière entrée au service de ce département, excepté tel que expressément convenu aux présentes.

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

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié,
- c) s'il est mis-à-pied ci-après pendant plus de :
  - 1) douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise-à-pied;
  - 2) vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt-quatre (24) mois d'ancienneté à l'usine à la date de la mise-à-pied;

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

MISE-A-PIED ET RÉ-EMBAUCHAGE

PROMOTION ET DÉMOTION

10.05 Lorsque la compagnie doit effectuer des mises à pied (sauf d'une durée de dix (10) jours ou moins) la compagnie prendra en considération ce qui suit :

l'employé possédant l'ancienneté d'usine la plus grande aura priorité s'il possède la compétence et l'habileté pour accomplir la tâche concernée.

Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément à la section 4.02.

10.06 Avant d'accorder une promotion dans un département, la compagnie prendra en considération ce qui suit :

l'employé possédant le plus d'ancienneté départementale aura priorité s'il possède la compétence et l'habileté pour accomplir le travail en question.

Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément à la section 4.02.

10.07 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 par la section 10.04, il aura des droits préférentiels de ré-embau- chage conformément aux dispositions qui suivent :

Dans tous les cas de rappel après une mise à pied, l'employé possédant l'ancienneté d'usine la plus grande aura priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour accomplir la tâche concernée. La compagnie enverra pas poste un avis, aux employés concernés, 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 à qui on enverra ces avis et qui se présenteront au travail seront ré-embauchées. La compagnie ne sera pas tenue de ré-embaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour ré-embauchage 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. Copie de cet avis sera envoyée au syndicat.

#### PERMUTATIONS

10.08 Si la compagnie exige pour la conduite efficace des opérations ou pour raison de santé, qu'un individu à son emploi soit permuté d'un département à un autre, il conserve dans son nouveau département l'ancienneté départementale qu'il a accumulé dans le département où il se trouvait avant sa permutation.

10.09 Un employé peut présenter à la compagnie une demande écrite de permutation à un autre département (suivant une formule pourvue par la compagnie) et s'il se produit une vacance dans tel autre département, la compagnie donnera pleine considération à sa demande. Un employé qui obtient une permutation à sa propre demande ne possède, au départ, aucune ancienneté départementale dans le département où il est permuté. Une copie de cette demande sera envoyée au syndicat.

ENTRAÎNEMENT

10.10 Lorsqu'une nouvelle tâche temporaire de plus de vingt-cinq (25) jours ouvrables ou une nouvelle tâche permanente ou un poste vacant, dans un département nécessite de la formation, la compagnie affichera un avis au tableau d'affichage du département concerné pendant une période de cinq (5) jours. L'employé possédant le plus d'ancienneté départementale aura priorité pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour accomplir la tâche ou le poste concerné.

Tout employé du département qui désire être candidat et être formé à cette nouvelle tâche ou à ce poste vacant mentionné dans l'avis, doit faire une demande à cet effet durant cette période de cinq (5) jours au Surintendant du département sur une formule pourvue par la Compagnie.

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

Un employé promu à une position hors de l'unité de négociation pourra, durant une période de six (6) mois, revenir dans l'unité de négociation au poste qu'il occupait avant son transfert. Durant cette période, il continuera d'accumuler de l'ancienneté à l'usine de même que de l'ancienneté départementale. Après cette période, il conservera son ancienneté à l'usine ainsi que son ancienneté départementale mais cessera d'en accumuler.

Cependant la permutation d'un employé hors de l'unité de négociation à une tâche normalement effectuée par des employés de l'unité de négociation par suite d'une mise à pied majeure sera alors permise en autant que cette permutation ne provoquera pas le déplacement d'un employé déjà en place.

10.12 Un employé pourra présenter à son Chef de département une demande écrite de permutation à une autre classification de tâche payée au même salaire ou à un salaire inférieur, compte tenu de la section 4.02, et s'il se produit une vacance dans cette autre classification de tâche, la Compagnie lui accordera cette tâche prenant en considération son ancienneté. Une copie de cette demande sera envoyée au Syndicat.

10.13 Si la Compagnie est dans l'incapacité d'assigner d'une manière appropriée, tel que prévu à la section 10.06, un employé du département à une tâche qui se trouve ouverte, on avisera aux tableaux d'affichage de l'usine que cette tâche est ouverte afin d'en informer les employés des autres départements. Cet avis sera affiché pendant cinq (5) jours. Tout employé qui est intéressé doit poser sa candidature par écrit au Bureau d'Emploi sur une formule fournie par la Compagnie au cours de cette période de cinq (5) jours. La Compagnie doit prendre en considération les deux points suivants en formulant sa décision :

- a) l'ancienneté d'usine de chaque employé concerné, et
- b) les exigences et l'efficacité des opérations ainsi que la compétence et l'habileté de chaque employé concerné à accomplir la tâche.

Lorsque deux candidats ou plus sont également qualifiés à tous les égards en vertu du facteur b), alors, le candidat possédant le plus d'ancienneté d'usine aura priorité.

Pour les fins de cette section, une tâche sera censée être ouverte si elle est vacante pendant plus de trente (30) équipes de travail. La Compagnie n'est pas requise d'afficher l'ouverture d'une tâche à la classification "journalier" ou lorsque des individus possédant des droits de

ré-embauchage en vertu de la section 10.07 seraient en cause. Une tâche qui est affichée peut être remplie sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité et maintenir l'efficacité des opérations. Dans les sept (7) jours suivant la période d'affichage indiquée plus haut, la Compagnie devra indiquer par écrit au Syndicat le nom du candidat choisi. Pendant les mois de juin, juillet et août, afin de permettre aux employés qui sont en vacances de faire application pour une tâche ouverte, les postes vacants seront affichés pendant vingt-et-un (21) jours de calendrier.

#### EMPLOYÉS HANDICAPÉS

10.14 Un employé qui devient physiquement handicapé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle aura l'opportunité, en autant que possible d'accomplir un travail existant pour lequel il est qualifié et qu'il peut faire. Il pourra déplacer, si nécessaire, tout autre employé mais ce dernier ne subira pas une rétrogradation. Toutefois, s'il devient évident que l'employé handicapé ne peut rencontrer les exigences normales de sa nouvelle tâche, on s'efforcera de lui trouver une autre tâche convenant à son état pourvu qu'une telle tâche soit disponible.

#### EMPLOYÉS A L'ESSAI

10.15 Nonobstant toute disposition contraire de cette Convention, un employé y compris un employé temporaire, est considéré comme étant à l'essai et il accumule ni ancienneté à l'usine ni ancienneté départementale avant d'avoir travaillé pendant quarante (40) équipes de travail avec la Compagnie, et à ce moment-là, il a droit à une période d'ancienneté à l'usine calculée à partir de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie et, comme ancienneté départementale, à l'équivalent de la période continue de son service dans le département où il se trouve.

10.16 Un employé à l'essai peut prendre avantage de la Procédure des Grievs sauf pour le cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

#### EMPLOYÉS TEMPORAIRES

10.17 Un employé embauché pour un travail de nature temporaire (dont la durée ne doit pas excéder cinquante (50) équipes de travail dans chaque cas) est un employé temporaire et cette condition doit être spécifiée et reconnue lors de l'embauchage. Un employé temporaire n'accumule aucune ancienneté en vertu de cette convention. A la fin de chaque mois la liste des employés temporaires embauchés par la compagnie au cours du mois sera envoyée au syndicat.

10.18 Si un employé temporaire devient un employé permanent et si à ce moment-là il a complété sa période d'essai, son ancienneté à l'usine date alors de la date de son dernier embauchage par la Compagnie et son ancienneté départementale se compte à partir de la date de sa dernière entrée au service de son département.

10.19 Un employé temporaire peut recourir à la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi prend fin par suite de congédiement, de mise-à-pied, ou autrement.

#### ABSENCE

10.20 Dorénavant, lorsqu'un employé est absent, pour une période de plus d'un (1) mois, soit en vertu d'un permis d'absence ou autrement, la période en excès sera retranchée lors du calcul de son ancienneté à l'usine et de son ancienneté départementale, sauf si cette absence est due à une invalidité résultant d'un accident ou d'une maladie.

10.21 Tout permis d'absence doit être par écrit et signé par un représentant autorisé de la Compagnie.

10.22 Un employé qui désire retourner au travail après une absence non autorisée doit donner au moins huit (8) heures d'avis à son contremaître ou son remplaçant, si ce contremaître est absent ou en vacances, au cours des heures normales de son horaire de travail régulier. On lui dira à ce moment s'il peut reprendre son travail et la date de telle reprise.

10.23 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contremaître ou son remplaçant, si ce contremaître est absent ou en vacances, avant le commencement de son équipe de travail et donner une raison satisfaisante concernant son défaut de se rapporter.

10.24 Un employé qui se rapporte en retard au travail doit se rapporter à son chef d'équipe ou contremaître.

10.25 Au cours de chaque année contractuelle de cette Convention, la Compagnie sur demande écrite du Syndicat peut accorder six (6) permis d'absence à quatre (4) employés au plus, afin d'assister à une convention du Syndicat, sujet aux conditions suivantes :

- a) que le Syndicat avise par écrit la Compagnie au moins une (1) semaine à l'avance en donnant les noms des employés pour qui il désire un permis d'absence;
- b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas trois (3) semaines;
- c) qu'on puisse se dispenser des services de ces employés.

10.26 a) La Compagnie accordera à un (1) ou à deux (2) employés une permission d'absence sans solde d'un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent demander la permission d'absence par écrit. Cette permission peut être prolongée pour une période additionnelle d'un (1) an si le Syndicat le demande par écrit. En vertu de cette section, il ne pourra y avoir plus d'un employé absent, se rapportant à un même contremaître.

b) La Compagnie, sur demande écrite du Syndicat, accordera un (1) permis d'absence à un (1) employé, afin d'assister au Collège Canadien des Travailleurs, sujet à la condition que le Syndicat donne un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Compagnie, désignant le nom de l'employé pour qui le permis est demandé.

Un employé qui assiste au Collège Canadien des Travailleurs cumulera de l'ancienneté en vertu de cette section.

10.27 Les modalités d'application de la libération à temps partiel du président du Syndicat sont les suivantes :

- 1) La libération sera avec solde jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) jours par année de convention. Le mot jour étant défini comme huit (8) heures au taux horaire de base.
- 2) Toute demande de libération en vertu de cette section se fera selon la procédure établie.
- 3) Il est entendu que toute libération avec solde est pour oeuvrer pour le local 6131, Noranda Inc., division Matagami.
- 4) Ce temps sera considéré comme du temps travaillé.

CONGÉ DE DEUIL

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

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

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

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

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

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent soixante (160) kilomètres ou plus de Matagami.

10.29 Nonobstant toute disposition contraire de cette Convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui, de leur propre gré, acceptant 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, 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 démettre ou de les permuter d'un endroit à l'autre, de les embaucher, de les retenir à son service ou de les renvoyer, et de diriger leurs travaux de temps à autre, libre de toute restriction imposée par cette Convention, pourvu cependant, que l'emploi de ces individus n'affecte pas les droits des employés de l'unité de négociation qui sont prévus par cette Convention.

#### LISTES D'ANCIENNETÉ

10.30 Dans les trois (3) semaines suivant la date de la mise en vigueur de cette Convention, la Compagnie préparera des listes des noms des employés désignant pour chacun d'eux la date d'entrée la plus récente au service de la Compagnie à sa mine et usines de Noranda Inc., division Matagami. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant deux (2) semaines dans le but exprès de permettre à tout employé de porter plainte quant à l'exactitude de la date de sa dernière entrée au service de la Compagnie. A la fin de cette période de deux (2) semaines les listes, y compris toutes les corrections qui y auront été faites, seront finales. Les listes d'ancienneté seront révisées et affichées durant les mois de février, juin et octobre. Une copie des listes révisées sera transmise au Syndicat.

ARTICLE 11

DÉPARTEMENTS

11.01 Pour les fins d'application des dispositions de cette Convention, les départements seront les suivants :

- a) le département de la mine (incluant la Mine Lac Mattagami, la Mine Orchan, la Mine Norita)
- b) le département du concentrateur
- c) le département de l'usine (incluant l'atelier de la ville, l'atelier électrique, les mécaniciens sous terre "Norita", les mécaniciens sous terre "Lac Mattagami", les opérateurs de machineries, l'atelier de menuiserie, les mécaniciens du concentrateur, les ateliers de réparation).
- d) l'entrepôt.

ARTICLE 12

VACANCES PAYÉES

12.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté d'usine au 30 avril aura droit, comme vacances payées, au minimum prévu à la loi sur les normes du travail.

12.02 Un employé ayant un (1) an ou plus, mais moins de quatre (4) ans d'ancienneté à l'usine au 30 avril, aura droit à deux (2) semaines de vacances et à une paye de quatre pour cent (4%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril, selon le cas.

12.03 Un employé ayant quatre (4) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril aura droit, comme vacances payées, à trois (3) semaines et à six pour cent (6%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril, selon le cas.

12.04 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril 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, selon le cas.

12.05 Un employé ayant dix-neuf (19) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril aura droit à des vacances de cinq (5) semaines et à une paie de dix pour cent (10%) de ses gains durant la période de douze (12) mois se terminant ce 30 avril.

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

12.07 Un employé qui quitte le service de la Compagnie aura droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu éligible le premier mai précédant immédiatement son départ, et à une indemnité équivalente au même pourcentage sur ses gains depuis le premier mai.

12.08 Les désirs d'un employé, son statut marital, le fait d'avoir des enfants d'âge scolaire et la durée de ses services seront pris en considération en déterminant le moment où il prendra ses vacances; toutefois, afin de maintenir l'efficacité des opérations, la Compagnie se réserve le droit de déterminer les dates de vacances de tous les employés.

12.09 Tout employé prenant en tout ou en partie ses vacances entre le 1er novembre et le 30 avril de toute année, recevra vingt pour cent (20%) additionnel de sa paie de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

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

ARTICLE 13

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues sauf si cela devient impraticable 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 quelques temps que ce soit.

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

13.04 Les horaires de montée et de descente pour les employés travaillant sous terre seront établis de façon à comporter une période d'environ huit (8) heures de surface à surface pour chacune des équipes, mais 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 quant à la montée des employés sous terre 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 période de temps travaillé. 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 ( $\frac{1}{2}$ ) prise sur le temps de la Compagnie.

13.05 Huit (8) heures de travail à l'endroit qui lui a été désigné constituent une journée de travail pour chaque employé. Tous les employés auront une période de lunch payée de trente (30) minutes sur le temps de la Compagnie. Cependant, il est reconnu que dû à la nature du travail ou à cause de circonstances imprévues, on pourra demander à un employé affecté à des opérations continues de continuer pendant cette période à exercer la surveillance de la machinerie et maintenir les services dont il est responsable.

13.06 La semaine de travail sera de cinq (5) jours ou en moyenne de cinq (5) jours sur chaque période de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines, le tout tel que cédulé par la Compagnie, sauf pour un employé travaillant dans le moulin sur des équipes de travail en rotation, dont les cédules de travail seront disposées de façon à en arriver à une semaine moyenne de travail de quarante-deux (42) heures sur chaque période de quatre (4) semaines. Chaque employé ne sera pas tenu de travailler au moins un (1) dimanche à tous les quatre (4) dimanches; à la ratification, l'employé recevra une fois et demie (1 ½) son taux horaire applicable pour tout temps travaillé une journée de congé hebdomadaire cédulé.

13.07 Un employé recevra une fois et demie (1 ½) son taux horaire applicable pour toute période pendant laquelle il aura travaillé sur une base horaire

- a) en excédant de huit (8) heures dans une journée, ou
- b) en excédant de quarante (40) heures dans une semaine, ou
- c) en excédant du nombre d'heures cédulées pour chaque employé à chaque semaine de travail en vertu de la section 13.06

excepté, dans chaque cas, lorsque cet excès est attribuable à un changement d'équipe de travail.

13.08 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail. En aucun cas un employé n'a droit à plus d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire applicable pour toute partie du temps travaillé, sauf dans les cas ci-après prévus.

13.09 Un employé qui est appelé pour un travail d'urgence, sauf s'il s'agit d'un employé désigné spécialement pour les travaux d'urgence, a la garantie d'obtenir quatre (4) heures de travail ou, au choix de la Compagnie, quatre heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière, mais dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé. S'il a droit aux taux de surtemps fixé par le présent article pour une partie de la période au cours de laquelle il a réellement travaillé, ou pour toute cette période, et que ce paiement représente un montant plus élevé que ces quatre (4) heures de paye, alors il recevra le montant le plus élevé.

13.10 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son équipe de travail régulière 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 paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors du contrôle de la Compagnie, ou à un cas de force majeure ou à un différend ouvrier.

13.11 Le temps supplémentaire sera normalement réparti aussi équitablement que possible parmi les employés qui exécutent normalement ce genre de travail dans le département concerné. Les employés doivent reconnaître la responsabilité de partager le travail en temps supplémentaire.

Si un employé d'abord requis de travailler en temps supplémentaire et que par la suite sans donner avis à son contremaître immédiat, ne se rapporte pas pour ce temps supplémentaire, il sera sujet à sanction, à moins qu'il ne fournisse une raison valable pour avoir fait défaut de se rapporter.

Lorsqu'un contremaître offre du temps supplémentaire à un employé et que celui-ci préfère passer son tour à un autre disponible à le remplacer, ce temps sera également noté au tableau et sera crédité comme du temps supplémentaire travaillé pour le calcul de la répartition équitable du temps supplémentaire. La liste du temps supplémentaire sera affichée mensuellement.

Cette procédure s'appliquera aussi dans les cas de travaux d'urgence ("call out").

13.12 Tout travail en surtemps occasionné par des employés qui conviennent mutuellement avec la permission de leur chef de département de faire l'échange d'équipe de travail pour fins de jours de congés sera payé aux taux horaire de base de chaque employé concerné.

ARTICLE 14

CONGÉS STATUTAIRES

14.01 Un employé recevra deux fois et demie (2 ½) son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura travaillé le Jour de l'an, le lendemain du Jour de l'An, le lundi de Pâques, le troisième lundi de mai, la Saint-Jean-Baptiste, la Confédération, le premier lundi du mois d'août, la Fête du Travail, le Jour d'Action de Grâce, le Jour de Noel et le lendemain du Jour de Noel.

Enfin, les employés ayant plus d'un (1) an d'ancienneté auront droit, en plus des congés statutaires ci-avant mentionnés à un congé flottant, par année contractuelle (jusqu'à un maximum de 2 pendant la vie de la présente convention) pourvu qu'ils en fassent la demande une (1) semaine à l'avance à son supérieur immédiat ou à son remplaçant. Alors la Compagnie accordera ledit congé, en autant qu'il n'affectera pas trop la production normale.

14.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire de base pour chacun de ces congés, sous réserve qu'il ne recevra rien;

- a) s'il est en défaut de travailler le jour de congé, après avoir été avisé de le faire que ce soit ou non un de ses jours de congé cédulés;
- b) s'il est en défaut de travailler le jour cédulé précédant immédiatement ou le jour cédulé suivant immédiatement ce congé, sauf dans le cas où l'absence comprend le congé et l'un ou l'autre des jours cédulés de congés hebdomadaires.
- c) s'il a moins d'un (1) mois de service continu avec la Compagnie

d) un employé qui quitte prématurément son travail le jour précédant ou le jour suivant le jour de congé sera considéré comme n'ayant pas travaillé le jour où il quitte son travail avant la fin de sa période normale de travail.

14.03 Un employé requis de travailler moins de huit (8) heures le jours de l'un ou l'autre de ces congés et qui, par ailleurs, se qualifie en vertu de la section 14.02 du présent article, recevra son taux de base pour le reste de l'équipe, mais s'il travaille moins de huit (8) heures alors qu'on lui dit de travailler l'équipe au complet, il ne recevra rien pour la période non travaillée.

14.04 Les dispositions du présent article s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant à huit heures (8.00) a.m., le jour de l'un ou l'autre de ces congés, sauf lorsqu'il est décrété que le congé sera célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquant alors à tel autre jour et non pas au congé lui-même.

14.05 Sauf dans le cas où l'un des congés sus-mentionnés coïncide avec l'un de ses congés hebdomadaires cédulés, tout temps pour lequel un employé reçoit deux fois et demie ( $2 \frac{1}{2}$ ) son taux régulier en vertu de la section 14.01 et/ou son taux régulier en vertu de la section 14.02 est considéré comme du temps travaillé aux fins d'établir s'il a droit au taux de surtemps pour toute autre période de travail.

14.06 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, précédant immédiatement, ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances d'après l'article 12, cet employé pourra s'il se qualifie pour la paye de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de ce congé.

ARTICLE 15

SALAIRES

15.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'échelle des salaires, les taux de surtemps, les intervalles entre les payes ainsi que les méthodes de paiement présentement en vigueur seront maintenus pendant la durée de cette Convention, sujet aux modifications suivantes, à savoir :

a) Prenant effet au commencement de la première équipe, le 28 juin 1984, les taux horaires seront augmentés de cinquante cents (0,50\$), ce qui portera le taux horaire type pour une tâche de classe 1 à 11,84\$ et l'écart d'une classe à l'autre sera de treize cents et demi (13 ½¢) 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	11,84\$	11	13,19\$
2	11,975\$	12	13,325\$
3	12,11\$	13	13,46\$
4	12,245\$	14	13,595\$
5	12,38\$	15	13,73\$
6	12,515\$	16	13,865\$
7	12,65\$	17	14,00\$
8	12,785\$	18	14,135\$
9	12,92\$	19	14,27\$
10	13,055\$	20	14,405\$
		21	14,54\$

b) Prenant effet au commencement de la première équipe, le 28 juin 1985, les taux horaires seront augmentés de quarante-cinq cents (0,45\$), ce qui portera le taux horaire type pour une tâche de classe 1 à 12,29\$ 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	12,29\$	11	13,64\$
2	12,425\$	12	13,775\$
3	12,56\$	13	13,91\$
4	12,695\$	14	14,045\$
5	12,83\$	15	14,18\$
6	12,965\$	16	14,315\$
7	13,10\$	17	14,45\$
8	13,235\$	18	14,585\$
9	13,37\$	19	14,72\$
10	13,505\$	20	14,855\$
		21	14,99\$

15.02 Le 28 juin 1984, une prime d'équipe de trente-cinq cents (0,35\$) sera payée pour chaque heure de travail de l'après-midi et de quarante cents (0,40\$) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre 3h00 p.m. et 08h00 p.m. et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 08h00 p.m. et 02h00 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.

15.03 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.

15.04 Le manuel intitulé Étude Conjointe des Tâches pour la description des tâches, classification et administration des salaires et lettres d'entente en date du vingt-huit (28) juin mil neuf cent soixante seize (1976) (et renouvelé le vingt-trois (23) avril mil neuf cent soixante dix-neuf (1979) pour l'intégration des programmes Mine Orchan - Mine Lac Mattagami) et ci-après nommé le "Manuel" est incorporé à cette Convention Collective.

La pratique établie concernant le temps perdu du Comité d'Évaluation des tâches sera maintenue pour la durée de cette Convention.

15.05 Si un différend concernant le taux de paye d'un employé est finalement réglé en sa faveur et pourvu que le grief fut présenté par écrit dans les onze (11) jours ouvrables suivant la réception par l'employé de son chèque couvrant la période de paye où la cause du grief s'est d'abord produite, tout ajustement doit être rétroactif à la date où la cause du grief s'est d'abord produite. Si le grief n'a pas été présenté avant l'expiration de cette période de onze (11) jours ouvrables, tout ajustement sera fait de la date de la présentation du grief écrit, sauf s'il s'agit d'une erreur ou d'une omission dans la paye d'un employé; alors l'ajustement sera rétroactif à la date de telle erreur ou omission.

BONI DE VIE CHERE

15.06 Pour les fins de cette Convention :

Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des Prix à la Consommation pour la période mai 1985 - mai 1986 excède huit pour cent (8%) sera ajouté au taux horaire de base pour une tâche de classe 1, prendra effet et deviendra payable la première période de paye suivant la publication par Statistiques Canada de l'Indice des Prix à la Consommation pour le mois de mai 1986.

ARTICLE 16

PRIMES AU RENDEMENT

16.01 Les augmentations de salaire consenties à la signature de cette Convention n'influenceront pas le boni payé, pas plus que les augmentations de toutes autres déductions.

16.02 La Compagnie convient de continuer le paiement de boni au rendement. La Compagnie peut, de temps à autre, développer et établir des taux (connus sous le nom de taux de boni au rendement) aux fins de prévoir une compensation par un paiement pour un rendement au-delà du standard prévu pour un ou des ouvrages particuliers.

16.03 La Compagnie affichera sur les tableaux d'affichage de la mine les standards et les taux, avec copie au Syndicat.

16.04 La Compagnie affichera les résultats des calculs de primes au rendement aussitôt qu'ils seront complétés et avant que paiement ne soit fait.

16.05 Si la Compagnie entreprend un programme d'étude de travail, faisant usage des techniques scientifiques modernes, des ouvrages présentement payés au rendement, elle examinera et, si nécessaire, elle revisera les taux existants de façon à obtenir une plus grande équité dans le système de primes au rendement.

16.06 Si un employé désire une explication quelconque sur le calcul des primes au rendement ou le mesurage du travail fait, il peut référer le cas à son contremaître d'équipe ou, à sa propre discrétion, il peut discuter la

matière au département du génie où se fait le calcul. Auquel cas, il peut être accompagné par un autre employé désigné à cette fin par le Syndicat. Une telle demande ne sera pas accueillie plus de dix (10) jours travaillés après l'affichage des résultats des calculs.

ARTICLE 17

DEVOIR DE JURÉ

17.01 Lorsqu'un employé doit servir comme juré, la Compagnie paiera toute perte de salaire régulier subie par l'employé dans l'exercice de son devoir de juré.

ARTICLE 18

SÉCURITÉ SYNDICALE

18.01 Pendant la durée de cette Convention, la compagnie déduira selon la constitution du syndicat, des gages dûs à chaque employé, un montant égal à deux (2) heures de paie calculé sur le total des gages dûs à l'employé sur une période de référence appropriée et convenue entre la compagnie et le syndicat.

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

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

ARTICLE 19

SANTÉ ET SÉCURITÉ

19.01 L'employeur convient qu'il est de son obligation de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et de sécurité du travail, en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses travailleurs, ainsi que l'hygiène au travail.

Tout amendement aux lois et règlements futurs s'appliquera si plus avantageux pour les travailleurs, que les dispositions de cet article.

19.02 L'employeur et le syndicat coopéreront à la mise en application de tout programme ou règlement relatif à la santé et la sécurité.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

19.03 a) L'employeur et le syndicat acceptent de nommer un comité de santé et de sécurité selon les modalités prévues par la loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements qui en découlent. Le comité sera composé de cinq (5) représentants des travailleurs et de cinq (5) représentants de l'employeur et sera chargé d'étudier les problèmes de sécurité et d'hygiène.

b) Le comité se réunira mensuellement afin de faire les recommandations qui s'imposent à l'employeur. Il est aussi convenu que l'assemblée sera limitée à un maximum de quatre (4) heures. Un secrétaire assigné par l'employeur dressera le procès-verbal qui sera remis aux membres du comité, aux représentants de la direction, au secrétaire du local 6131

et une copie sera affichée aux tableaux d'affichage.

c) Les représentants des travailleurs et de l'employeur se nommeront respectivement chacun un co-président et la présidence des assemblées alternera à chaque rencontre.

d) Les membres de ce comité ne souffriront pas de perte de salaire en raison de leur présence à l'assemblée mensuelle. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle assemblée, il sera rémunéré à son taux horaire de base incluant les primes d'équipe pour le temps écoulé à l'assemblée, mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

19.04 a) Les fonctions du comité de santé et sécurité sont :

1. d'établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et sécurité du travail;
2. de choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs;
3. de prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
4. de participer à l'évaluation des risques reliés au poste de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
5. de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
6. de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations à l'employeur et à la commission;

7. de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
8. de recevoir et d'étudier les rapports des inspections effectuées dans l'établissement;
9. d'accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention;
10. en cas d'accident ou incident sérieux, le coordonnateur en santé, sécurité et formation ou un des préventionnistes avisera aussitôt que possible les personnes du comité qui ont été désignées par le comité pour effectuer des enquêtes. Deux membres du comité, un représentant des travailleurs et un représentant de l'employeur, pourront enquêter immédiatement sur l'accident ou l'incident sérieux et une copie de leur rapport sera transmise au comité.

b) Suite à l'étude d'un cas particulier par le comité de santé et sécurité, s'il est jugé par l'une ou l'autre des parties qu'un endroit de travail s'avère dangereux et qu'il n'y a pas accord entre les parties à ce sujet, une période maximale de quatre (4) heures sera allouée pour une visite de cet endroit de travail. Cette visite sera faite dans les plus brefs délais.

c) L'employeur s'engage à étudier toute recommandation soumise par le comité et à déterminer dans les plus brefs délais les actions à prendre afin d'assurer une sécurité maximale aux employés.

d) L'employeur continuera la pratique établie de fournir mensuellement les rapports et informations concernant la prévention des accidents.

19.05 Tout employé qui constate ou croit que la machine, l'appareil ou l'endroit où il travaille est dangereux ou défectueux, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son contremaître.

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

#### DROIT DE REFUS

19.06 a) Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

b) Le travailleur ne peut cependant exercer le droit de refus si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

c) ÉTAPES A SUIVRE :

1. Le travailleur qui refuse d'exécuter un travail doit en aviser son supérieur ou un représentant de l'employeur sans délai.

2. Le supérieur étudie le problème avec l'employé. S'il n'y a pas entente, le délégué syndical doit être avisé.

3. S'il n'y a pas entente, le problème est immédiatement soumis au comité de santé et sécurité et au représentant à la prévention.

4. S'il n'y a toujours pas entente, le problème est soumis à l'inspecteur du travail de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

d) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant à l'employé de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve de la section e) et du deuxième alinéa de la section f), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et l'employé qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

e) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, l'employeur, peut malgré le paragraphe d) faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

f) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais, s'il existe ou non un danger justifiant l'employé à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner à l'employé de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré le paragraphe d), faire exécuter le travail par un autre employé qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié à l'employé, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

#### ACCIDENTS DE TRAVAIL

19.07 Un employé victime d'un accident de travail qui, selon l'opinion de son médecin traitant, le rend 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.

19.08 a) L'employeur continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident. De plus, l'employeur remettra une copie du rapport de premiers soins à l'accidenté.

b) Une copie de la formule RE-1 sera envoyée au Secrétaire du local 6131.

#### EQUIPEMENT PERSONNEL DE PROTECTION

19.09 Du fait que le port des lunettes de sécurité est obligatoire, l'employeur défraiera le coût entier des lentilles d'ordonnance en verre de sécurité industrielle, lorsqu'elles sont endommagées par le travail.

Le remboursement du remplacement de ces lentilles sera effectué sur présentation d'un reçu détaillé fourni par un spécialiste de la vue et selon les spécifications établies par l'employeur.

De plus, l'employeur fournira l'équipement de sécurité suivant : protecteurs auditifs, casques de sécurité, respirateurs anti-poussières et ceinture de mineur. En ce qui a trait aux gants et aux habits imperméables nécessaires à l'employé dans l'accomplissement de son travail, la pratique établie se poursuivra.

L'employeur paiera un montant maximum de cinquante-cinq dollars (55,00\$) par année de convention à chaque employé régulier, sur présentation d'une preuve d'achat de chaussures de sécurité approuvées.

#### AVANCES

19.10 Dans le cas où un employé, victime d'un accident indemnisable, ne reçoit pas la compensation qu'il doit recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, il pourra recevoir une avance monétaire de l'employeur.

#### REPRÉSENTANT A LA PRÉVENTION

19.11 Le représentant à la prévention a pour fonctions de :

- 1) faire l'inspection des lieux de travail en accompagnant l'un ou l'autre des préventionnistes et/ou contremaîtres de l'employeur et de produire au comité de santé et sécurité, un rapport écrit de ce qu'il a constaté;
2. recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident ou une maladie professionnelle. Un rapport écrit sera remis au comité de santé et sécurité, à l'employeur et au syndicat;
3. identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs;
4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et sécurité;
5. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui sont reconnus par la présente convention collective en matière de santé et sécurité ou par la loi sur la santé et sécurité du travail et ses règlements;
6. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;

7. d'intervenir dans le cas où un travailleur exercerait son droit de refus;

8. de porter plainte auprès de l'inspecteur en chef régional;

9. de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;

10. d'exécuter toute tâche compatible avec sa fonction à la demande du comité santé et sécurité.

19.12 Le syndicat désignera un (1) membre qui devra avoir une bonne connaissance pratique du travail minier en général à titre de représentant des travailleurs à la prévention. Il consacra seize (16) heures par semaine pour effectuer ses fonctions.

L'employeur s'engage à rémunérer tel employé à son taux horaire de base incluant les primes d'équipe, selon les dispositions de cette convention collective de travail. Il est de plus convenu que le syndicat peut changer toute nomination de son représentant à la prévention en avisant l'employeur par écrit au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur de ses fonctions du nouveau représentant élu à ce poste.

19.13 Dans un but administratif et afin d'assurer que les efforts du syndicat et de l'employeur soient efficaces et profitables pour le plus grand bien des employés, le représentant à la prévention fera partie du département de santé et sécurité et pour ces fins, relèvera du chef du département de santé et sécurité. En ce qui a trait aux autres dispositions de la convention collective, il sera considéré classifié à la tâche qu'il occupait au moment de son assignation.

ARTICLE 20

TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

20.02 La Compagnie pourvoiera les tableaux d'affichage suivants pour les avis du Syndicat :

- a) Vestiaires des sécheries centrales
- b) Concentrateurs
- c) Ateliers de réparation
- d) Stations de poinçonnage
- e) Ateliers des électriciens
- f) Ateliers de menuiserie
- g) Atelier de la ville
- h) Garages
- i) Usines de force motrice
- j) Entrepôts

20.03 Les avis que le Syndicat désire faire afficher par la Compagnie sur ces tableaux d'affichage, à l'exception des avis d'assemblées, doivent être soumis à la Compagnie pour approbation. Mais, tout avis considéré comme matière à controverse ne sera pas approuvé, ni affiché.

ARTICLE 21

AVIS

21.01 Tout avis écrit que l'une des parties désire signifier à l'autre partie doit être sous pli affranchi et recommandé ou remis en mains propres, et adressé comme suit :

A la Compagnie :

NORANDA INC.  
division Matagami  
MATAGAMI (Québec)  
JOY 2A0

Au Syndicat :

Le Secrétaire  
Unité Locale 6131  
Métallurgistes-Unis d'Amérique  
C.P. 249  
MATAGAMI (Québec)  
JOY 2A0

21.02 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.

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

ARTICLE 22

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

22.01 Si un employé de cette unité de négociation est mis à pied après la signature de la convention collective à cause de la fermeture permanente des opérations, il aura droit à une indemnité lors de son licenciement. Le montant de cette indemnité sera déterminée 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 4,00\$ (l'âge x années de service x 4,00\$). Le "nombre d'années de service continu" sera compté à partir de la date de la dernière embauche 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.

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.

ARTICLE 23

DURÉE DU CONTRAT

23.01 Cette Convention prend effet à compter du 28 juin 1984 et se termine à l'expiration de deux (2) ans, soit le 27 juin 1986.

Signée à Matagami, Québec, ce 13e jour du mois de juillet 1984.

NORANDA INC.  
division Matagami

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
Unité Locale 6131

John Brosko

Michel Garon

Jean-Claude Bélanger

Patrice Cayouette

Rodney Vallière

J.E. LeBrasseur

Réal Roy

Denis Chouinard

Roger Godbout

René Goulet

Léo Turgeon

Simon Turgeon

Coordonnateur régional.

RÉGIME DE RENTE A LA RETRAITE

Tout employé au service de la compagnie en date du 28 juin 1984 et tout employé futur pourront bénéficier, s'ils y sont éligibles, du régime de retraite suivant :

A la date de la signature, ce régime sera amendé :  
une rente deviendra payable le 1er du mois qui coïncide avec ou suit la date où l'employé a effectivement pris sa retraite.

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

La rente sera calculée comme suit :

1961 à 1980	10,00\$ par mois
1981 à 1982	11,00\$ par mois
1983 à 1984	12,00\$ par mois
1985	14,00\$ par mois.

Dans tous les cas de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en imputant à la rente à payer une réduction d'un quart de 1% pour chaque mois précédant la date normale de la retraite. La rente réduite est versée à compter de la date de la retraite.

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.

RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE GROUPE

Préambules : Les amendements prévus en vertu des régimes d'assurance groupe ne prendront effet qu'à la date de prise d'effet de ces amendements pourvu que les employés soient activement au travail à cette date. Dans le cas d'un employé qui n'est pas activement au travail à une date de prise d'effet, tout amendement n'entrera en vigueur pour cet employé qu'à la date où il retourne activement au travail. Dans le cas d'une personne à charge d'un employé qui est hospitalisé à la date de prise d'effet d'un amendement, la date d'entrée en vigueur de l'amendement sera différée jusqu'à la date de son congé de l'hôpital.

ASSURANCE-VIE

La couverture de base sera 20 000\$ et le montant additionnel dans le cas d'une mort accidentelle sera de 20 000\$. La compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

A la retraite ou à l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon la première éventualité, et chaque année par la suite, l'assurance de base de l'employé diminuera de 25%; toutefois, une couverture de deux mille dollars (2 000\$) sera maintenue. Ce régime est payé entièrement par la compagnie.

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE

En vigueur à la date de la signature, les prestations hebdomadaires seront établies au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage. Chaque année, en janvier, ces prestations seront rajustées pour correspondre au montant prévu par la Commission d'assurance-chômage, mais en aucun cas, ne pourront-elles excéder 255\$ en 1984, 280\$ en 1985 et 310\$ en 1986.

L'indemnité est payable pour une même période d'invalidité à partir de la première journée en cas d'accident ou d'hospitalisation et la huitième journée en cas de maladie pendant une période de 26 semaines pour une même période d'invalidité. Les prestations augmentent de dix pour cent (10%) la neuvième semaine d'invalidité.

Ce régime sera enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage selon le paragraphe 64 (4) de la loi sur l'assurance-chômage et tout rabais payé en vertu de cette loi appartiendra intégralement à la compagnie, compte tenu des autres avantages accordée.

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité et, par ailleurs, elle est réduite des montants versés en vertu du régime d'assurance-auto du Québec.

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

La compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

RÉGIME DES PRESTATIONS D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

Les employés auront droit à des prestations mensuelles en vertu du régime d'assurance-invalidité prolongée de la compagnie. Ces prestations mensuelles commenceront après l'expiration des prestations hebdomadaires (26 semaines) et une fois versée, toute prestation payable par la Commission d'assurance-chômage. Ces mêmes prestations mensuelles seront versées pendant une durée maximale de deux (2) ans pourvu que l'employé soit complètement invalide et qu'il soit incapable d'exécuter son travail.

La période de deux (2) ans comprendra la durée de la prestation hebdomadaire et celle de toute prestation d'assurance-chômage payable (15 semaines).

Le versement des prestations sera prolongée pour cinq (5) ans additionnels au delà des deux (2) ans ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, selon la première éventualité, pourvu que l'invalidité totale de l'employé l'empêche d'effectuer tout travail.

Cette indemnité n'est pas payable si la loi des accidents du travail couvre l'incapacité. Ce régime prévoit que les prestations mensuelles seront égales au montant, qui, lorsque ajouté aux prestations d'invalidité initialement versées en vertu du régime des Rentes du Québec et du Régime d'assurance-auto du Québec, représentera soixante pour cent (60%) du salaire mensuel calculé au taux horaire de base de l'employé au moment de l'invalidité. Toutefois, en aucun cas, les prestations du régime ne pourront excéder six cents dollars (600\$), de la date de la signature au 27 juin 1985, six cent cinquante dollars (650\$) à partir du 28 juin 1985.

La compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés 30%.

ASSURANCE MÉDICALE COMPLÉMENTAIRE

Ce régime a pour but de vous protéger ainsi que vos dépendants contre les frais des soins médicaux coûteux.

Les traitements par un médecin, les frais chirurgicaux et les frais médicaux majeurs sont couverts en vertu de ce régime.

La franchise de ce régime est de 10,00\$ par année de calendrier.

Ce régime est modifié pour prévoir les frais de chiropraticiens jusqu'à un maximum de 300\$ par année civile.

Les employés et la compagnie contribuent à part égale au paiement des primes de ce régime.

RÉGIME D'ASSURANCE POUR SOINS DENTAIRES

Ce régime couvrira l'employé et ses personnes à charge contre les frais pour soins dentaires de prévention et de restauration selon le barème en vigueur en 1983, avec un maximum de 1 500\$. La compagnie défraiera soixante-dix pour cent (70%) du coût de ce régime et les employés, trente pour cent (30%).

COMPTE DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.09 La Compagnie aura un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paye, 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 paye jusqu'à un crédit maximum de sept mille dollars (\$7,000.00) dans chaque année contractuelle de la Convention Collective. 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 indemnisation 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.

GÉNÉRAL

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

MAINTIEN DU TAUX HORAIRE

0.06 Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque six (6) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

ENTRAÎNEMENT

0.07 Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou ré-entraîner 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.

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

0.08 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 cinquante (7,50\$) pour chaque mois complet de service avec la compagnie depuis la date de son dernier embauchage.

dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défectuosité, sabotage ou force majeure.

PRÉ-AVIS.

0.03 La Compagnie donnera au Syndicat le meilleur pré-avis possible d'un changement technologique.

RENCONTRES PATRONALES-SYNDICALES

0.04 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. Une deuxième réunion se tiendra dans les meilleurs délais possible avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme par les employés qui y sont éligibles.

ÉLIGIBILITÉ

- 0.05 Pour être éligible en vertu de ce programme un employé doit :
- a) Avoir cinq (5) années 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 ("tâche régulière" signifie au moins six (6) mois sur cette tâche précédant immédiatement le déplacement), et
  - c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la Convention Collective.

UN PROGRAMME CONCERNANT  
LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.01 Les parties reconnaissent qu'à long terme il est dans l'intérêt de la Compagnie et ses employés de maintenir et même d'améliorer la position compétitive de la Compagnie vis-à-vis de ses marchés. En ce sens, il est vital que la Compagnie puisse continuer d'apporter des améliorations à ses opérations sur le plan technologique, sans pour autant demeurer insensible aux effets que peuvent avoir ces changements technologiques sur la sécurité d'emploi et des revenus des employés. Ceci est particulièrement à considérer dans le cas des employés au service de la Compagnie depuis nombre d'années et qui pourraient être déplacés par le fait de ces changements. Le but de ce programme est justement de venir en aide à ces employés et de faciliter l'ajustement aux effets de tout changement technologique effectué dans l'usine.

DÉFINITION

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

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

LETTRE D'INTENTION

Pendant les négociations, la compagnie a indiqué qu'elle continuerait les pratiques suivantes et que ces lettres feront parties intégrantes de la convention collective.

COMITÉ PATRONAL-OUVRIER no. 1

Les questions d'intérêt mutuel dont la nature n'est pas à discuter suivant la Procédure des Griefs pourront être discutées par le Comité Patronal-Ouvrier.

Ce comité sera composé de trois (3) représentants au plus de chaque partie et siégera au plus trois (3) fois par année à des dates qui seront mutuellement convenues.

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

NORANDA INC.  
division Matagami

1e 28 juin 1984

Le Secrétaire, Local 6131  
Métallurgistes Unis d'Amérique  
C.P. 249  
MATAGAMI (Québec)  
JOY 2A0

no. 2

Cher Monsieur,

La compagnie renouvelle par les présentes sa lettre d'entente ayant trait aux baux accessoires à ses contrats de travail, et plus particulièrement à la question de l'augmentation du loyer et des taux de pension. La compagnie confirme donc que les prix du loyer et de la pension ne seront pas majorés à cause de l'augmentation des salaires. Toutefois la compagnie se réserve le droit de reviser le prix des loyers et de la pension et de faire un réajustement de ces prix si tel réajustement est justifié en vertu d'une augmentation au chapitre, par exemple, des taxes ou du coût des services.

Si, au cours de la nouvelle convention collective, la compagnie décide d'augmenter les prix du loyer et/ou de la pension chargée aux employés de l'unité de négociation, elle avisera les employés concernés quant au(x) montant(s) de l'augmentation et quant aux raisons motivant cette ou ces augmentations. Un avis préalable de trois (3) mois sera donné par la compagnie.

Bien à vous,

NORANDA INC.  
division Matagami

*Antonio Bruno*  
Antonio Bruno,  
Coordonnateur régional.

*René Goulet*  
René Goulet,  
Président, Unité locale 6131.

*J. Brosko*  
J. Brosko,  
Directeur de la Division.

NORANDA INC.  
division Matagami

le 28 juin 1984

Le Secrétaire, Local 6131  
Métallurgistes Unis d'Amérique  
C.P. 249  
MATAGAMI (Québec)  
JOY 2A0

no. 3

Cher Monsieur,

La compagnie renouvelle sa lettre d'entente **concernant** les points suivants :

- 1) La compagnie continuera sa pratique d'afficher les règlements en vigueur. Une copie de ces règlements sera transmise au syndicat.
- 2) Dans des circonstances normales, aucun travail de réparation ni d'entretien ne sera accompli à l'intérieur ou autour des dortoirs entre 8 heures a.m. et 1 heure p.m.
- 3) Tous les congés statutaires, stipulés à l'article 14.01 de la nouvelle convention collective, qui tomberont un samedi seront célébrés le vendredi précédent tandis que ceux qui tomberont un dimanche seront célébrés le lundi suivant et toutes les dispositions de l'article 14 concernant les congés statutaires s'appliqueront alors au vendredi ou au lundi, selon le cas. De plus, si les deux parties sont consentantes, un autre jour pourra être choisi pour célébrer un congé statutaire, sauf le jour de la Saint-Jean-Baptiste.
- 4) Si des employés désirent travailler des cédules de travail inusitées afin de pouvoir bénéficier de plus de jours de congé consécutifs, la compagnie peut accéder à cette demande en autant que les exigences du

travail soient remplies et que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger. Un employé n'aura pas droit alors à l'application des dispositions relatives au surtemps lors d'une telle cédule inusitée.

Cependant, pour accéder à la demande des employés, la compagnie est d'accord pour essayer un horaire de travail inusité pour les employés travaillant normalement de 00h00 à 08h00 du mardi au samedi et affectés aux opérations de la mine.

Le quart de travail normalement travaillé le vendredi soir de minuit à 08h00 le samedi matin sera changé pour minuit le dimanche soir à 08h00 le lundi matin et, la prime de dimanche qui serait normalement payée ne s'appliquera pas dans ce cas, ainsi que dans les cas de remplacements.

5) Si un employé de l'unité de négociation est mis à pied après le 28 juin 1984, parce que des opérations minières prennent fin (fermeture de la mine), la compagnie convient de rencontrer le syndicat pour fin de discussion sur un plan de fermeture. Ce qui précède ne s'appliquera pas si des mesures législatives ou autres mesures gouvernementales sont entreprises afin d'indemniser les employés affectés par la fermeture des opérations minières.

6) La compagnie fournira gratuitement un repas chaud à l'employé qui a complété une journée normale de travail et qui, après avoir été avisé ou non au préalable, est requis de travailler en surtemps pour une période de plus de deux (2) heures. Un tel employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième repas, s'il le désire. Cependant un repas chaud sera fourni à l'employé pourvu que la période de surtemps survienne au cours des heures normales d'ouverture de la salle à dîner.

7) En ce qui a trait à la section 2.02 de la présente convention collective, la compagnie entend dispenser (après avoir effectué un choix judicieux), la formation requise à certains employés aptes à accomplir certains travaux sur le treuil, pompe et dynamo, de façon à réduire au minimum les cas de travaux d'urgence effectués par ces employés hors de l'unité de négociation.

8) Sujet aux exigences des opérations, la compagnie s'efforcera de satisfaire les désirs des employés pour la détermination des dates de vacances. L'ancienneté sera prise en considération lors du choix des vacances par les employés. Si la compagnie peut se dispenser des services d'un employé, à la demande de celui-ci, elle lui accordera une semaine additionnelle de vacances sans solde et la section 14.06 s'appliquera.

9) Dans le cas d'une mise à pied (sauf d'une durée de dix (10) jours ou moins) un comité formé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat se rencontreront pour discuter du cas des employés affectés par cette mise à pied.

Le comité étudiera la possibilité d'une réaffectation possible d'un certain nombre d'employés, visés par cette mise à pied, à d'autres postes ne nécessitant pas plus d'une semaine d'essai.

10) La compagnie confirme par la présente son intention de fournir le transport nécessaire pour les employés qui exécuteront le travail requis à la mine P.D. En ce qui a trait aux frais de transport, il y aura une réunion entre les représentants du syndicat et les représentants de la compagnie, pour fins de discussion afin de parvenir à une entente à ce sujet.

11) Opérateurs de treuil, en fonction sur l'équipe de jour à la mine Norita :


a) Lorsqu'un autre opérateur de treuil est présent et disponible sur les lieux de travail, durant l'équipe de jour, à la mine Norita, l'opérateur de treuil en fonction sera remplacé durant la période de son repas, afin de maintenir, durant cette période, les services dont il (l'opérateur de treuil) est responsable.


b) Lorsqu'aucun autre opérateur de treuil n'est présent sur les lieux de travail, durant l'équipe de jour, à la mine Norita, l'opérateur de treuil en fonction pourra prendre sa demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) de repas entre 11h30 et 13h00. Toutefois, l'employé demeurera responsable des services, en tout temps, même durant sa période de repas.

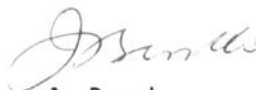
c) La présente entente lie la compagnie, le syndicat et le ou les opérateurs de treuil, en fonction sur l'équipe de jour à la mine Norita. Cependant, il est convenu que d'aucune façon cette entente ne sera considérée comme un précédent à l'égard de tout grief à venir et il est aussi convenu que cette entente ne pourra d'aucune façon servir à interpréter quelque disposition que ce soit de la convention collective intervenue entre les parties.

Bien à vous,

NORANDA INC.  
division Matagami

  
Antonio Bruno,  
Coordonnateur régional.

  
René Goulet,  
Président, Unité locale 6131.

  
J. Brosko,  
Directeur de la division.

LISTE DES TÂCHES SANS ENTRAÎNEMENT

<u>CODE</u>	<u>TITRE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
404	Magasinier Chef de Groupe	14
405	Aide-magasinier	04
106	Aide-boiseur	07
107	Aide opérateur de machine à creuser les fossés	07
110	Boulonneur	07
112	Concierge	02
113	Encageur	05
114	Chef de groupe (s/t)	15
115	Foreur à diamant (pack sack)	08
117	Journalier (s/t)	03
118	Magasinier	04
127	Opérateur de machine à creuser les fossés	08
128	Opérateur de moteur	10
130	Opérateur de treuil râcleur (développement)	08
131	Opérateur de treuil râcleur (production)	08
132	Opérateur de véhicule de service	09
133	Préposé à la cage	07
134	Préposé au monte-charge	07
135	Préposé au remblai	05
136	Préposé aux rails	07
137	Tuyauteur	08
139	Boulonneur - échauffaud roulant	09
141	Inspecteur de puits	12

<u>CODE</u>	<u>TITRE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
144	Aide-foreur à diamant	07
150	Préposé au pont	08
160	Préposé sanitaire	03
161	Opérateur de remblai (surface)	04
162	Aide-préposé à la cage et au skip	06
166	Opérateur de moteur accumulateur	09
168	Chef de groupe - mineur de chantier	16
240	Aide au concasseur	06
241	Chef de groupe - concentrateur	17
242	Concierge	01
243	Journalier	02
246	Opérateur de filtre	07
249	Préposé au chargement	06
251	Chef de groupe - broyeur	14
252	Tenant de ligne à rejet	07
301	Magasinier	08
305	Aide magasinier	04
353	Affûteur de taillants	07
354	Aide mécanicien	06
358	Chauffeur de camion	08
359	Chef de groupe - électrique	20
360	Chef de groupe - mécanicien industriel	19
361	Chef de groupe - mécanicien d'entretien (s/t)	18
362	Chef de groupe - mécanicien d'entretien (atelier)	20
363	Chef de groupe - mécanicien d'entretien (concentrateur)	18

<u>CODE</u>	<u>TITRE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
364	Chef de groupe - menuisier	17
365	Chef de groupe - menuisier & garage	19
368	Graisneur	06
369	Jardinier	06
370	Journalier	02
372	Magasinier	03
390	Réparateur de récupération	05
393	Opérateur de chaudières	07

ANNEXE "C"

PÉRIODE DE FORMATION - ANALYSE DE CLASSIFICATION

Poste demandant des taux de formation

Durée et classification  
des périodes de débutant

<u>CODE D'USINE</u>	<u>TITRE</u>	<u>ÉLEMENT 2 EN MOIS</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>NOMBRE DE PÉRIODE</u>	<u>520 hres 1ère pér.</u>	<u>520 hres 2e pér.</u>	<u>520 hres 3e pér.</u>	<u>520 hres 4e pér.</u>
40108	Magasinier	13 à 18	8	2	4	6		
40212	Magasinier général	37 à 48	12	4	6	2	10	10
40311	magasinier de cours	25 à 30	11	4	5	7	9	9
10815	Boiseur (construction)	25 à 30	15	4	9	11	13	13
10912	Boiseur (général)	13 à 18	12	2	8	10		
11110	Chargeur d'explosifs	7 à 12	10	1	8			
11611	Foreur à long trou	7 à 12	11	1	9			
11915	Mineur de cheminées	19 à 24	15	3	9	11	13	
12013	Mineur de galeries (jumbo)	13 à 18	13	2	9	11		
12113	Mineur de galeries (sans rail)	13 à 18	13	2	9	11		
12214	Mineur de galeries (sur rail)	19 à 24	14	3	8	10	12	
12310	Opérateur d'auto-chargeuse	7 à 12	10	1	8			
12410	Opérateur de chargeuse mécanique	7 à 12	10	1	8			
12509	Opérateur de concasseur	7 à 12	9	1	7			
12611	Chauffeur de camion S/T	7 à 12	11	1	9			
12911	Opérateur de scooptram	7 à 12	11	1	9			

<u>CODE D'USINE</u>	<u>TITRE</u>	<u>ÉLÉMENT 2 EN MOIS</u>	<u>CLASSI- FICATION</u>	<u>NOMBRE DE PÉRIODE</u>	<u>520 hres 1ère pér.</u>	<u>520 hres 2e pér.</u>	<u>520 hres 3e pér.</u>	<u>520 hres 4e pér.</u>
13808	Opérateur de niveleuse	7 à 12	8	1	6			
13708	Tuyauteur	7 à 12	8	1	6			
16308	Préposé à la sècherie	13 à 18	8	2	6	4		
16411	Foreur à diamants VEG	13 à 18	11	2	7	9		
16508	Préposé à la cage et skip	7 à 12	8	1	6			
16811	Opérateur de perforatrice à chariot	13 à 18	11	2	7	9		
16911	Opérateur d'auto-chargeuse (cavo)	7 à 12	11	1	9			
17016	Mineur de chantier	19 à 24	14	3	8	10	12	
24412	Opérateur de broyeurs	13 à 18	12	2	8	10		
24509	Opérateur de concasseur à cône	13 à 18	9	2	5	7		
24715	Opérateur de flottation	25 à 30	15	4	9	11	13	15
24809	Opérateur de séchoir	7 à 12	9	1	7			
25009	Préposé aux réactifs et à l'échan- tillonnage	7 à 12	9	1	7			
25309	Opérateur de concasseur à mâchoire	7 à 12	9	1	7			
35713	Caoutchoucteur	25 à 30	13	4	7	9	11	11
37316	Mécanicien d'entretien (concentrateur)	25 à 30	16	4	10	12	14	14
37513	Mécanicien d'entretien (foreuse)	19 à 24	13	3	7	9	11	

<u>CODE D'USINE</u>	<u>TITRE</u>	<u>ÉLÉMENT 2 EN MOIS</u>	<u>CLASSI- FICATION</u>	<u>NOMBRE DE PÉRIODE</u>	<u>520 hres 1ère pér.</u>	<u>520 hres 2e pér.</u>	<u>520 hres 3e pér.</u>	<u>520 hres 4e pér.</u>
37614	Mécanicien d'entretien (atelier)	25 à 30	14	4	8	10	12	12
37717	Mécanicien d'entretien (treuil)	25 à 30	17	4	11	13	15	15
37816	Mécanicien d'entretien (général)	25 à 30	16	4	10	12	14	14
37916	Mécanicien d'entretien (sous terre)	25 à 30	16	4	10	12	14	14
38209	Opérateur de chargeuse à godet	7 à 12	9	1	7			
38416	Opérateur-mécanicien de machines fixes	31 à 36	16	4	10	12	14	14
38511	Opérateur de pelle hydraulique	13 à 18	11	2	7	9		
38609	Opérateur de tracteur niveleur	7 à 12	9	1	7			
38711	Opérateur de treuil (friction)	7 à 12	11	1	9			
39412	Opérateur de treuil (tambour)	7 à 12	12	1	10			

LETTRÉ D'ENTENTE

no. 4

Lorsqu'un mécanicien-opérateur de machine fixe détient un certificat de chauffage-moteur à vapeur 3e classe, son taux horaire sera augmenté de une (1) classe additionnelle.

L'employé de surface aura droit à une (1) classe additionnelle (1 job class additive) pour la période d'affectation sous terre qui excèdera 4 heures de travail dans une même journée.

LETTRÉ D'ENTENTE

no. 5

- a) La liste du paragraphe "C" page 7 du manuel sur l'étude conjointe des salaires est remplacée par la suivante :

<u>CODE</u>		<u>CLASSIFICATION</u>
36717	Forgeron	17
38115	Menuisier	15
36618	Electricien	18
39116	Soudeur	16
37118	Machiniste	18
38813	Peintre	13
39315	Tuyauteur	15
38915	Plombier	15
38017	Mécanicien industriel	17
37417	Mécanicien auto-moteur	17

Ceci n'exclut pas la possibilité d'ajouter d'autres occupations de métiers après étude et entente par les deux parties. A défaut d'entente, l'affaire est soumise aux dispositions de l'article IV du manuel sur l'étude conjointe des salaires.

- b) Le calendrier de l'apprentissage décrit à la page 59 du manuel sur l'étude conjointe des salaires sera remplacé par le calendrier suivant :

CALENDRIER DE L'APPRENTISSAGE

Périodes d'apprentissage - 1040 heures

	1	2	3	4	5	6	7	8
18		6	8	10	12	14	16	18
17		6	7	9	11	13	15	17
16		6	8	10	12	14	16	
15		6	7	9	11	13	15	
14	5	6	8	10	12	14		
13	5	6	7	9	11	13		
12	5	6	8	10	12			
11	5	6	7	9	11			
	Apprenti		Stagiaire		Compagnon			