

DÉPÔT

Dépôt N°: **8410160**

Je certifie 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 **03225-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-2507-05
Date	Signature: 84-10-05	Reception: 84-10-12	Durée: Du 84-09-01 Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 900

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107-7e Rue Noranda, Québec J9X 1Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Noranda Inc. Division Horne Att: M. Guimet Directeur des Relations Industrielles Noranda, Québec J9X 5B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>08-01</u> Activité: <u>0591(4)</u> Affiliation: <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Noranda Mines Limitée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: Pierrette David /ms	Date: 84-10-23

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

RECHERCHE

2507-05₃ 225-0

MA 10/12 14 00

CONVENTION
COLLECTIVE

ENTRE

NORANDA INC.

DIVISION HORNE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NORANDA (CSN)

CONCLUE LE 5 OCTOBRE 1984

ARTICLE 1
RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

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

La Compagnie confirme son intention d'utiliser ses employés pour effectuer du travail régulier d'entretien à l'usine, pourvu que la Compagnie ait les outils (incluant la location) et l'équipement nécessaires, qu'elle puisse rassembler les effectifs nécessaires à cette fin parmi ses employés, et que les employés en question soient qualifiés pour accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les limites de temps prévues pour la réalisation dudit travail.

La Compagnie avisera, par écrit, le Syndicat de tout nouveau sous-contrat d'une durée d'une semaine ou plus dans les trois (3) jours du début des travaux, spécifiant la nature du

sous-contrat, le nombre prévu de travailleurs et les fonctions de ceux-ci et la Compagnie avisera également le Syndicat de la fin du sous-contrat dans les trois (3) jours suivant la cessation des travaux.

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

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

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

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

Un employé permuté avant le 1er septembre 1981 à une position exclue de l'unité de négociation, continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé permuté de façon permanente après le 31 août 1981 à une position exclue de l'unité de négociation pourra, durant les six (6) mois qui suivent cette permutation, retourner à la tâche qu'il détenait dans l'unité de négociation, avant sa permutation. A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut

mentionnés, l'employé cessera d'accumuler de l'ancienneté et s'il devait revenir dans l'unité de négociation, on ne lui accordera que l'ancienneté accumulée alors qu'il était dans l'unité de négociation, plus les six (6) mois prévus ci-haut.

ARTICLE 2
BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3
COTISATIONS SYNDICALES

3.01: La Compagnie retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé, selon l'horaire des périodes de paie et déductions de la Compagnie, les cotisations fixées par le Syndicat, ou un montant égal à celles-ci, et remet au trésorier du Syndicat, suivant chaque tranche de quatre (4) semaines, les sommes ainsi perçues.

3.02: Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé
- l'adresse
- le numéro de matricule
- l'occupation
- la période de paie concernée
- le montant de la cotisation

- le montant cumulatif des cotisations
- la date d'embauche des employés
- la raison d'un non-prélèvement

3.03: Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

3.04: La Compagnie convient d'aviser immédiatement le Syndicat de toute réclamation présentée par un employé résultant de l'application de l'article 3 et d'aviser l'employé concerné que telle réclamation doit être présentée au Syndicat, puisqu'il est le seul responsable de son règlement.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

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

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

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

c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de

décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

ARTICLE 5
NON-DISCRIMINATION -
DIRECTIVES AUX EMPLOYÉS

5.01: Aux fins de l'application de la présente convention, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques et de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

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

ARTICLE 6
ANCIENNETÉ

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

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

- 1) Lorsqu'il est absent par accident ou maladie, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pour une période de trente (30) mois;
- 2) Lorsqu'il est absent à la suite d'une incapacité totale temporaire suite à un accident de travail ou maladie professionnelle, reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail;
- 3) Lorsqu'il est absent, après autorisation pour raisons personnelles, ou aux fins de libération syndicale, pour une période n'excédant pas deux (2) mois consécutifs, sauf pour les libérations prévues à la section 20.04.

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

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

à trente-six (36) mois si son ancienneté était de plus de vingt-quatre (24) mois, à la date de sa mise à pied.

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

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

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

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

Un poste est considéré vacant chaque fois qu'il est vacant pendant plus de six (6) jours ouvrables, lorsque l'employé qui l'occupait décède, prend sa retraite, quitte son emploi, est congédié, promu, muté ou rétrogradé en permanence, lorsqu'une nouvelle tâche est créée, lorsque le nombre d'employés requis dans une tâche est augmenté de façon permanente, lorsque le titulaire du poste est certifié comme devant être absent pendant plus de trois (3) mois par maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail ou toute autre

absence autorisée en vertu de la présente convention. Au retour des absences, les employés absents et remplaçants reprendront leurs fonctions respectives. Pour ce qui est du remplacement des titulaires de postes absents moins de trois (3) mois, la Compagnie continuera d'assigner ces ouvertures selon la pratique établie.

Cette section ne s'applique pas dans le cas d'absences dues aux vacances annuelles d'un employé, ou aux postes de manoeuvre (journalier), ou lorsque des individus possédant des droits de réembauchage en vertu de la section 6.14, ou mis à pied en vertu du chapitre des changements technologiques, seraient en cause, ou lorsque le poste peut être comblé par la réinsertion au travail d'un employé handicapé suite à un accident de travail ou maladie professionnelle.

6.06: L'affichage comprendra les informations suivantes:

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

Une copie de tous les affichages sera envoyée au Syndicat.

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

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

6.07: Lorsque le candidat aura été choisi, conformément à la section 6.05, la Compagnie indiquera son nom aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours de sa nomination. Une

liste des postulants sera envoyée au Syndicat dans les cinq (5) jours de ladite nomination.

6.08: Une tâche qui est affichée peut être comblée de façon intérimaire afin d'assurer la continuité des opérations, pendant la période d'affichage, jusqu'à ce que le candidat choisi puisse prendre son nouveau poste. Toutefois, l'employé qui comble la tâche de façon intérimaire est considéré n'avoir pas acquis, au cours de cette période, de l'entraînement ou de l'expérience sur ladite tâche pour ce qui est de l'affichage pour lequel il a effectué le remplacement.

6.09: Un employé assigné en vertu de la section 6.05 mais qui ne peut s'adapter à la tâche en question dans les vingt (20) jours ouvrables de son assignation, retournera à la tâche qu'il détenait immédiatement avant cette assignation à sa demande ou à la demande de la Compagnie. Si ce retour se fait à la demande de la Compagnie et qu'il y a grief le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

6.10: Tout employé, absent de l'usine peut laisser sa candidature au Bureau des services de l'emploi, candidature qui sera automatiquement appliquée sur les ouvertures de poste qui surviendront durant son absence, sujet à une période maximale de six (6) mois, ou de douze (12) mois en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employé pourra renouveler sa candidature pour une période additionnelle de douze (12) mois ou jusqu'à son retour au travail le cas échéant, pourvu qu'il en ait fait la demande au préalable au Bureau des services de l'emploi. A son retour, l'employé devra satisfaire aux conditions établies à la section 6.05, pour être assigné au poste affiché.

6.11: Dans les cas de rétrogradations et de mises à pied, l'employé possédant l'ancienneté la plus grande aura priorité

pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée.

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

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

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

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

Dans les cas de licenciements ou de mises à pied dont la durée est prévue pour au moins six (6) mois, les employés concernés possédant plus de cinq (5) ans de service continu doivent recevoir un avis de quatre (4) semaines ou au lieu de l'avis, quatre (4) semaines de salaire à leur taux horaire de base ; ceux possédant plus de dix (10) ans de service continu doivent recevoir un avis de huit (8) semaines ou au lieu de l'avis, huit (8) semaines à leur taux horaire de base.

La Compagnie avisera le Syndicat dans les cas où cette section s'appliquera.

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

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

intention de retourner au travail dans les dix (10) jours de cet avis.

EMPLOYÉS À L'ESSAI

6.15: Un employé est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule aucune ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail ou trois-cent-soixante (360) heures avec la Compagnie. A ce moment-là, il a droit à une période d'ancienneté à l'usine calculée à partir de sa date d'embauchage avec la Compagnie.

6.16: Un employé à l'essai peut recourir à la Procédure de règlement des griefs sauf dans les cas où son emploi prend fin.

ENTRAÎNEMENT SPÉCIAL

6.17: La Compagnie a le droit de désigner par écrit de temps en temps au Syndicat, des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial ou d'acquérir de l'expérience en vue de se préparer ou de mettre à l'épreuve leurs capacités pour d'autres travaux ou pour un travail de plus grande envergure à l'emploi de la Compagnie ou pour plus tard occuper des fonctions autres que pour la Compagnie, exclus de l'unité de négociation (y compris les étudiants employés temporairement), le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le plus grand nombre de vingt-cinq (25) en nombre de cinq pour cent (5%) des employés, de les monter en grade, les réduire en grade ou de les permuter d'un endroit à l'autre, libre de toute restriction imposée par cette convention; pourvu toutefois que l'emploi d'un tel individu n'ait pas comme résultat d'altérer le statut d'ancienneté de tout autre employé ou de le faire baisser en grade ou autrement d'éliminer les possibilités de promotion. Il est entendu que tout employé qui accepte de recevoir un tel entraînement spécial demeure

titulaire du poste qu'il occupait avant d'y être assigné et pourra y retourner s'il le désire.

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

DÉPARTEMENTS ET LISTES D'ANCIENNETÉ

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

1. le département de la Mine (comprenant Chadbourne, Gallen, Don Rouyn et Remnor)
2. le département de l'Ingénierie (comprenant l'entretien et les services)
3. l'usine de Smeltage (comprenant l'usine de smeltage conventionnel, réacteur et manutention des matériaux)
4. le département du Concentrateur (comprenant moulin et concasseurs)
5. le département Général (comprenant premiers soins, vestiaire, entrepôts, laboratoire et services techniques)

La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de tout changement ou ajout en rapport avec cette section.

6.19: La Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la date de son entrée la plus récente au service de la Compagnie à la Division Horne. A la fin de trois (3) semaines, ces listes seront finales à moins qu'un employé n'ait porté plainte quant à leur exactitude. Les

listes d'ancienneté seront affichées en février, juin et octobre de chaque année et une copie de leur version finale sera envoyée au Syndicat.

ARTICLE 7 DISCIPLINE

7.01: Tout avis disciplinaire doit être transmis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la commission de l'acte qui a donné naissance audit avis, ou de la date à laquelle la Compagnie a pris connaissance de celui-ci. S'il est transmis de main à main, il doit l'être en présence d'un délégué de département, s'il y en a un au travail au moment d'une telle remise.

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

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

7.04: Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier, sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.

7.05: Dans le cas de congédiement et/ou de suspension, l'employeur doit, dans les quatre (4) jours, faire parvenir à l'employé avec copie au Syndicat, une lettre expliquant les faits et motifs connus qui ont donné lieu à la suspension et/ou

au congédiement. La transmission d'une telle lettre se fait conformément à la section 7.02.

7.06: Dans le cas de suspension et/ou de congédiement, l'employé qui veut présenter un grief doit le faire à la deuxième étape dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis écrit le suspendant et/ou le congédiant.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01: Il est recommandé aux employés de tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant à leur contremaître immédiat ou à leur surveillant avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

8.02: Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

8.03: S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée par les parties. Ce règlement liera la Compagnie, le Syndicat et le ou les employé(s) concerné(s), mais ne constituera pas un précédent à l'égard de tout autre grief.

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

PREMIÈRE ÉTAPE

8.05: L'employé (en présence d'un délégué syndical de son choix présent dans l'usine), peut, pourvu que ce soit fait dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué, ou de la

connaissance de celui-ci par l'employé, présenter sa plainte par écrit, sur une formule fournie par la Compagnie, à son chef d'équipe ou contremaître immédiat (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre représentant de la direction).

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

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

DEUXIÈME ÉTAPE

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

Le surintendant ou surintendant général sera accompagné du directeur général ou d'autres officiers de la Compagnie nommés pour représenter celle-ci à la deuxième étape.

L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant général du Syndicat, peut être également présent à cette réunion. La réunion à la deuxième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où le surintendant ou surintendant général a reçu un avis écrit de la

question tel que stipulé plus haut et la décision de la Compagnie doit être rendue par écrit dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

GRIEF DE GROUPE

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

GRIEF COLLECTIF ENTRE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE

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

Dans les sept (7) jours qui suivront cet avis, il y aura rencontre et discussion entre le Syndicat et la Compagnie. Un représentant du Syndicat pourra aussi assister. La réponse de l'une ou l'autre partie devra être rendue dans les sept (7) jours suivant ladite rencontre. A défaut de règlement, le grief collectif pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 8.13 de cette convention.

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

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

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

8.11: Si la Compagnie n'a pas nommé un représentant à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles un cas doit passer, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant a été nommé.

8.12: Tout délai établi au présent article peut être prolongé en tout temps par entente écrite.

8.13: Si un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions qui précèdent, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage, sujet aux dispositions ci-après établies, par avis donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la deuxième étape. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.

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

de la section 8.08.

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

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

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

Si un membre du Comité des griefs et/ou un délégué de

département ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base pendant une période maximale de deux (2) heures mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

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

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01: Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de la présente convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les dix (10) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

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

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

9.03: Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Noranda ou à tout autre endroit accepté par les parties par écrit.

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

9.05: Chaque partie a le droit d'être représentée par un avocat ou autrement, de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de plaider oralement et/ou par écrit. Lorsqu'un plaidoyer écrit est soumis, chaque partie peut

répondre une fois à l'autre partie. Lorsqu'un plaidoyer écrit ou mémoire est soumis à l'arbitre par l'une ou l'autre des parties, celle-ci doit en même temps faire parvenir une copie à l'autre partie. Ledit plaidoyer doit être présenté à l'arbitre dans les trente (30) jours suivant l'audition, sans quoi l'arbitre se verra dans l'obligation de le refuser.

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

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

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

9.09: La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties concernées. L'arbitre n'est pas autorisé à modifier la convention collective ou rendre une décision incompatible aux dispositions de celle-ci.

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

9.11: Les avertissements ou les suspensions émis en vertu de l'article "discipline" qui sont rayés du dossier d'un employé ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps, l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

9.12: Tout grief soumis à l'arbitrage doit être entendu, autant que possible, par l'arbitre désigné dans les trente (30) jours suivant la date où le grief lui est adressé.

L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du

Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

9.13: Dans tous les cas de griefs dûment soumis en vertu de la présente convention et portant sur la section 21.01, si l'arbitre donne raison à l'employé ou au Syndicat, le quantum est toujours calculé à compter de la naissance du grief.

9.14: Si un employé n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief par décision arbitrale, la décision imposée par l'arbitre quant au quantum s'appliquera à l'employé concerné jusqu'à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE 10

AUCUNE INTERRUPTION DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 11
AFFICHAGE D'AVIS

11.01: La Compagnie convient de fournir au Syndicat onze (11) tableaux d'affichages comme suit:

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

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

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

ARTICLE 12
SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés sur les lieux de travail, et informera ceux-ci des risques inhérents à leur travail.

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

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

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

12.04: a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un ou des Comité(s) 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.

b) Les fonctions du Comité de santé et de sécurité sont celles prévues par la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

c) Une fois par mois, le Comité de santé et de sécurité se réunira afin de discuter des sujets relatifs à la santé et la sécurité dans l'(les) établissement(s).

d) La Compagnie informera le Comité de santé et sécurité des nouveaux équipements ou procédés qu'il veut introduire et ce avant leur introduction, lorsque ceux-ci ont ou peuvent avoir une incidence sur la sécurité et la santé des employés.

e) La Compagnie déposera au Comité de santé et de sécurité des fiches d'information sur les substances chimiques, etc., ainsi que les mesures qui doivent être prises en vue de protéger les employés concernés.

f) A l'occasion de ces rencontres, le Comité de santé et de sécurité prendra connaissance des rapports d'accident (RE-1) soumis à la C.S.S.T. le mois précédent. La Compagnie remettra au Comité des statistiques sur les accidents de travail pour la même période.

g) En cas de désaccord au sein du Comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre, les représentants des employés adressent par écrit leurs recommandations aux représentants de la Compagnie qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

h) Lorsqu'il agit conformément aux sections 12.06, 12.07, 12.11 et 12.15 e) f) et g) ou lorsqu'il accompagne un inspecteur de la C.S.S.T., un membre du Comité représentant les employés agit en tant que représentant à la prévention.

12.05: Il pourra également y avoir rencontre du Comité de santé et de sécurité pour discuter de problèmes urgents en rapport avec la sécurité et la santé dans l'usine. En cas de désaccord, suite aux discussions, la procédure établie à 12.04 g) s'appliquera.

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

12.07: Sujet aux normes qui seront éventuellement établies par réglementation quant au représentant à la prévention:

A) le Syndicat désignera un (1) employé de chacun des établissements parmi ses représentants auprès du comité de santé et de sécurité de ce même établissement, à titre de représentant à la prévention et en avisera la Compagnie dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

B) Le représentant à la prévention pourra consacrer à ses fonctions le nombre d'heures suivant dans chacun des établissements, selon le nombre de travailleurs que compte ledit établissement:

- deux (2) heures par semaine, si l'établissement compte vingt (20) travailleurs ou moins;

- trois (3) heures par semaine, si l'établissement compte de vingt-et-un (21) à cinquante (50) travailleurs;
- six (6) heures par semaine, si l'établissement compte de cinquante-et-un (51) à cent (100) travailleurs;
- dix (10) heures par semaine, si l'établissement compte de cent un (101) à deux cents (200) travailleurs;
- quinze (15) heures par semaine, si l'établissement compte de deux cents un (201) à trois cents (300) travailleurs;
- dix-huit (18) heures par semaine, si l'établissement compte de trois cents un (301) à quatre cents (400) travailleurs;
- vingt-et-une (21) heures par semaine, si l'établissement compte de quatre cents un (401) à cinq cents (500) travailleurs;

Si l'établissement compte plus de cinq cents (500) travailleurs, il est ajouté une période de quatre (4) heures, par semaine, par tranche additionnelle de cent (100) travailleurs.

Le représentant à la prévention aura pour fonctions de:

- 1.. faire l'inspection des lieux de travail;

2. recevoir copies des avis d'accidents et 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 du travail et une copie à l'Employeur et au Syndicat;
3. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs et en faire rapport au comité de santé et sécurité;
4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et sécurité;
5. exécuter toute tâche compatible avec sa fonction à la demande du comité de santé et sécurité;
6. accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspections;
7. intervenir dans le cas où le travailleur exercerait son droit de refus;
8. porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. 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 partir de l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
10. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.

Le représentant à la prévention exercera ses fonctions à l'intérieur de l'établissement et pour fins administratives, relèvera du Chef de Service - Hygiène et Prévention.

12.08: Dans tous les cas d'échantillonnages, la Compagnie doit s'assurer de l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et en bon état de fonctionnement afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail.

12.09: La Compagnie mettra à la disposition des membres du Comité de santé et de sécurité des formulaires leur permettant d'indiquer au surintendant du département concerné les problèmes nécessitant une attention particulière.

12.10: Pour le temps qu'il passe aux réunions et tournées d'inspection, l'employé recevra son taux horaire de base.

12.11: Un (1) représentant des employés au sein du Comité de santé et de sécurité, ou au moment où il sera nommé, le représentant à la prévention, visitera les lieux de l'accident (accompagné d'un représentant de la Compagnie désigné à cet effet) en cas d'accident grave, d'accident compensable ou d'incident qui aurait pu entraîner un accident grave.

12.12: La Compagnie continuera sa pratique de maintenir un poste de premiers soins avec un préposé aux premiers soins à plein temps. (Vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine).

12.13: Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas

été blessé.

12.14: La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident, du formulaire de réclamation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (RE-1). S'il le désire, l'employé pourra consulter son délégué syndical, avant de signer ledit formulaire. L'employé de même que le Syndicat, recevront une copie de ce formulaire.

12.15: a) Un employé 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) L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12.15 a) 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) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant à l'employé de reprendre le travail, la Compagnie ne peut, sous réserve de l'article 12.15 f) et i), faire exécuter le travail par un autre employé 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.

d) Lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat; si celui-ci n'est pas présent au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour qu'un représentant de la Compagnie soit avisé sans délai.

e) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

Jusqu'à ce que le représentant à la prévention soit nommé, celui-ci est remplacé par un représentant des employés du Comité de santé et de sécurité.

f) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie 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, la Compagnie peut faire exécuter le travail par un autre employé malgré l'article 12.15 c). Celui-ci 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.

g) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1o l'employé qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;

2o le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger;
ou

3o la Compagnie ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

h) Si l'inspecteur trouve qu'il n'existe pas de danger anormal ou imminent pour la santé et la sécurité, autres que ceux reliés à son travail, l'employé impliqué devra immédiatement reprendre l'exécution de sa tâche.

i) 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, la Compagnie peut, malgré l'article 12.15 c), 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.

j) Entre le moment où l'employé exerce son droit de refus de travailler conformément à cette section et la décision de l'inspecteur, la Compagnie l'assignera à une autre tâche et il sera rémunéré à son taux horaire régulier.

k) Tout désaccord ou abus concernant l'application de cette section pourra être soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs par l'une ou l'autre des parties.

l) Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'endroit d'un employé qui aura exercé son droit de refus de travailler de bonne foi.

12.16: Dans le cas où l'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 la Compagnie.

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

12.17: Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle est reconnu comme le rendant apte à reprendre le travail, il réintégrera les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin du choix de l'employé, sujet aux droits de la Compagnie prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi des accidents du travail. A son retour, l'employé aura droit aux affichages selon 6.05, conformément à la section 6.11.

12.18: La Compagnie s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un employé souffrant d'incapacité en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Il est convenu que la Compagnie aura le droit d'assigner un tel employé à un poste vacant ou à une tâche nouvellement créée libre des exigences de la section 6.05, ou aura le droit de permuter cet employé dans un autre département, mais cette permutation ne devra pas affecter le statut d'ancienneté de tout employé de ce département ou de l'usine.

Un employé qui revient au travail, après une absence due à un accident de travail ou maladie professionnelle, s'il ne peut accomplir la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence, aura des droits préférentiels de déplacer, si

nécessaire, tout employé possédant moins d'ancienneté d'usine que la sienne, compte tenu de ses capacités à accomplir le travail de cet employé.

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

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

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

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

ARTICLE 13
HEURES DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01: Les cédules de travail actuelles seront maintenues, sauf s'il est impraticable de le faire, faute de travail.

Toutefois, et nonobstant ce qui précède, la Compagnie devra, lorsqu'il est nécessaire de modifier les cédules de travail actuelles:

1. En aviser le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance.

2. Soumettre au Syndicat différents horaires possibles pouvant s'appliquer dans le cas de ladite modification et négocier avec celui-ci, à l'intérieur de la période établie à l'alinéa I, la modification de la cédule de travail dans le but d'en venir à une entente.

Dans l'éventualité où les parties ne puissent en venir à une entente selon l'alinéa 2, il est convenu que l'(les) employé(s) affecté(s) par la mise en application de la nouvelle cédule de travail auront des droits préférentiels comme suit:

- a) de déplacer un autre employé moins ancien, pourvu que l'employé en question puisse remplir les exigences normales de ladite tâche, ou
- b) de désigner à son contremaître une tâche sur laquelle il pourra remplacer, selon les besoins, le(s) titulaire(s), en priorité, lorsque celui (ceux-ci) sera (seront) absent(s) de façon temporaire d'une durée d'au moins une (1) semaine, pourvu que l'employé en question ait les aptitudes nécessaires pour recevoir de l'entraînement sur ladite tâche. Cette priorité de remplacement cessera au moment où le contremaître de la tâche en question jugera que l'employé a acquis suffisamment

d'entraînement pour remplir les exigences normales de ladite tâche.

- c) Dans tous les cas de déplacement selon l'alinéa a) ou de remplacement temporaire selon l'alinéa b), l'employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du changement de cédule de travail, pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pour une période maximale de trente-six (36) mois.

13.02: La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit.

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

13.04: Les horaires de montée et de descente aux mines Chadbourne et Remnor seront établis de façon à comporter une période d'environ huit (8) heures de surface à surface pour chacune des équipes, mais on ne tiendra pas compte de variations de moins de quinze (15) minutes qui ne se reproduiraient pas de façon habituelle. Tout délai de plus de quinze (15) minutes attribuable à des réparations nécessaires, à des considérations de prévention d'accident ou à des causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle, doit être payé à temps simple seulement, mais telle période ne sera pas considérée comme une période de travail. Les employés dont le travail les oblige à prendre leur repas sous terre ont droit chaque jour à une période de lunch d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie.

13.05: Huit (8) heures de travail à l'endroit qui leur a été désigné constituent une journée de travail pour les employés de surface. Pour ces employés, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie. Pour les

employés travaillant à des opérations se continuant sur deux équipes de travail consécutives, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie. mais ces employés doivent, pendant cette période, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont charge et maintenir les services dont ils sont responsables.

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

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

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

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

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

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

13.11: Un employé rappelé pour un travail après avoir poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière de travail, y compris le jour d'un congé férié, recevra temps double (2) pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière, mais en tout il ne recevra pas moins de quatre (4) heures à temps régulier. Dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé.

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

13.13: Un employé a droit à une pause n'excédant pas quinze (15) minutes au cours de la première moitié et au cours de la seconde moitié de son équipe.

13.14: Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement selon le menu fourni par la Compagnie, ou, au choix de l'employé, un bon d'achat d'une valeur de sept dollars (7,00\$). Un employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un lunch chaud.

13.15: Un employé qui travaille plus de seize (16) heures de surtemps dans une semaine recevra deux (2) fois son taux horaire applicable pour la période de temps travaillé en surplus.

13.16: Le surtemps sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés classifiés au genre de travail en question dans le département.

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

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

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

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

13.20: Les parties conviennent d'étudier la mise en application des horaires de travail de dix (10) ou de douze (12) heures par jour, avec moyenne de quarante (40) heures par semaine, dans les sections où les employés concernés se seront prononcés aux deux-tiers (2/3) en faveur d'un tel horaire, sur une base d'essai de trois (3) mois. Par la suite, les employés concernés devront se prononcer aux trois-quarts (3/4) avant que tel horaire ne puisse être appliqué en permanence. Il est convenu

que le nouvel horaire ne devra pas comporter des coûts additionnels de main-d'oeuvre à la Compagnie.

ARTICLE 14
CONGÉS FÉRIÉS

14.01: Les congés fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- Le Premier lundi du mois d'août
- La Fête du travail
- Le jour d'Action de Grâces
- Le Jour de Noel
- Le lendemain du Jour de Noel
- Le lendemain du Jour de l'An
- L'anniversaire de naissance de l'employé

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

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

a) - s'il ne travaille pas le jour du congé férié ou le jour cédulé précédant immédiatement ou le jour cédulé suivant immédiatement ce congé férié;

b) - s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie.

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

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

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

La Compagnie convient de cesser ses opérations pour une durée de quarante-huit (48) heures à Noël et vingt-quatre (24) heures, le Jour de l'An, à l'occasion de quoi seuls les employés nécessaires à la reprise des opérations seront assignés au travail. De plus, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat, au plus tard le 1er décembre de chaque année, des possibilités de cesser ses opérations pour une période additionnelle de vingt-quatre (24) heures, le lendemain du Jour de l'An.

14.06: Tout temps pour lequel un employé reçoit son taux horaire applicable le jour du congé férié, à moins qu'il ne s'agisse d'un jour de congé hebdomadaire cédulé de l'employé, ou tout temps travaillé le jour d'un congé férié sera considéré du temps travaillé pour fins de déterminer si l'employé a droit au taux de surtemps, pour toute autre période travaillée.

14.07: Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances, cet employé, s'il se qualifie pour le paiement dudit congé, sera payé pour celui-ci mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de celui-ci.

14.08: Advenant qu'un employé travaille le jour d'un congé férié, celui-ci aura droit, s'il le désire, à une autre journée de congé sans solde en remplacement de ce congé à une date convenue entre celui-ci et son contremaître. Si l'employé désire se prévaloir de ce droit, il devra en aviser son contremaître dans les dix (10) jours du congé férié en question.

ARTICLE 15 CONGÉ DE FUNÉRAILLES

15.01: A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé aux fins d'assister aux funérailles de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base pour assister aux funérailles de sa mère, sa belle-mère, son père, son beau-père, son frère, son beau-frère, sa soeur, sa belle-soeur, sa grand-mère, son grand-père, son gendre et sa bru. Dans le premier cas les quatre (4) jours devront être pris dans les cinq (5) jours de la date du décès et dans l'autre cas, les trois (3) jours devront être pris dans les quatre (4) jours de la date du décès.

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

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

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent-cinquante (150) milles ou plus, et dans les cas où celles-ci auraient lieu outre-mer, l'employé se verra également accorder une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de vingt (20) jours.

ARTICLE 16
CONGÉ DE JURÉ ET/OU TÉMOIN
ET CONGÉ DIVERS

16.01: Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou comme témoin de la couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

16.02: a) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour précédent, ou le jour suivant ou le jour de son mariage. De plus, à la même occasion, celui-ci pourra s'absenter du travail quatre (4) autres jours, sans solde.

b) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans solde, à l'occasion du mariage de son enfant.

c) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption par lui-même d'un enfant.

ARTICLE 17

VACANCES

17.01: Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté à l'usine aura droit, comme vacances payées, au minimum prévu par l'Ordonnance no. 3 de la Commission du salaire minimum de la province de Québec.

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

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

17.04: Un employé ayant neuf (9) 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.

17.05: Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril, aura droit, comme vacances payées, à cinq (5) semaines et à dix pour cent (10%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

17.06: Un employé ayant vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril, aura droit, comme vacances payées, à six (6) semaines et à douze pour cent (12%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

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

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

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

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

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

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

La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionné.

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

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

ARTICLE 18

ABSENCES

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

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

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

La Compagnie donnera sa réponse écrite à la demande de l'employé dans les sept (7) jours de la réception de la demande de celui-ci, sauf pour les demandes faites au mois d'avril de

chaque année; dans de tels cas, la réponse de la Compagnie sera donnée au plus tard le 15 mai suivant.

ARTICLE 19
VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

19.01: La Compagnie remplacera tout outil personnel endommagé ou perdu au cours du travail sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence de l'employé. L'outil ainsi remplacé devient propriété de l'employé.

19.02: Dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, l'employé enregistrera auprès de son contremaître tous les outils personnels requis dans l'usine. Tout nouvel outil introduit dans l'usine par la suite sera également enregistré. Le remplacement des outils, conformément à la section 19.01, devra se faire sans délai et l'outil remplacé devra être de qualité équivalente.

19.03: a) La Compagnie fournira aux employés des appareils protecteurs, des vêtements ou équipements, tels que gants, gants à l'épreuve de la chaleur, respirateurs, écrans spéciaux et autres que la Compagnie considère nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures.

b) La Compagnie paiera, pour l'achat de bottines de sécurité approuvées, à chaque employé régulier, à chaque fois que celles-ci auront été endommagées ou rendues inutilisables suite au travail, sur présentation des bottines endommagées et d'une preuve d'achat, un montant maximum de soixante (60,00\$) dollars.

c) La Compagnie défraiera le coût de remplacement équivalent des vêtements personnels des employés rendus inutilisables suite à des incidents particuliers survenus au

travail, tels que, éclaboussures de matériaux en fusion, d'acide, d'huile ou autres incidents particuliers.

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

ARTICLE 20 ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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

20.02: Pourvu que le Syndicat en fasse la demande dix (10) jours à l'avance, ou dans le cas de l'alinéa d), cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera des permissions d'absence, sans solde, comme suit, à certains membres du Syndicat, pour participer à des activités organisées par la Centrale syndicale C.S.N. ou ses corps affiliés, pourvu que ces activités se tiennent en dehors de la période du 21 juin au 6 septembre et que les libérations soient réparties sur différentes sections de l'usine:

a) Un (1) congrès bisannuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de six (6) jours au plus.

b) Un (1) congrès annuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.

c) Un (1) congrès bisannuel de la Fédération de la Métallurgie - huit (8) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.

d) Trois (3) bureaux fédéraux annuels à la Fédération de la Métallurgie - deux (2) délégués au plus, libération de trois (3) jours au plus.

e) Libération de deux (2) officiers au plus, libération de trois (3) jours au plus, mensuellement, pour le Conseil Central au Nord-Ouest Québécois (CSN).

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

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

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

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

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

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

1) La libération sera avec solde jusqu'à un maximum total de cent-vingt (120) jours par année contractuelle. Le mot "jour" étant défini comme huit (8) heures au taux horaire applicable de la personne concernée. Une (1) seule des trois (3) personnes concernées pourra être libérée à la fois.

2) Les libérations, avec solde, s'appliqueront et s'accumuleront lorsque le président, ou le directeur du Comité des griefs, ou le directeur du Comité syndical sécurité-santé sera libéré de son travail pour oeuvrer pour le Syndicat, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'usine.

Les exceptions au précédent paragraphe sont: les absences sans solde en vertu de l'article 20 de la convention collective, ou toute période applicable en vertu de la section 8.15 de ladite convention, ou en vertu de la procédure d'arbitrage, ou pour fins de négociations.

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

ARTICLE 21

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

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

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

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

21.02: Prenant effet le 1er septembre 1984 les taux horaires pour chacune des classifications seront établis comme suit:

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>
1	12.220\$	11	13.670\$
2	12.365	12	13.815
3	12.510	13	13.960
4	12.655	14	14.105
5	12.800	15	14.250
6	12.945	16	14.395
7	13.090	17	14.540
8	13.235	18	14.685
9	13.380	19	14.830
10	13.525	20	14.975

ARTICLE 22
BONI DE VIE CHÈRE

22.01: Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des Prix à la Consommation pour la période août 1985 - août 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 d'août 1986.

ARTICLE 23
PRIMES D'ÉQUIPES - DU SAMEDI ET
DU DIMANCHE

23.01: Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de l'après-midi et quarante-cinq cents (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre midi p.m. et 7:00 p.m. et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 7:00 p.m. et 5:00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

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

23.03: En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette Convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 8:00 a.m. dimanche et 8:00 a.m. lundi.

ARTICLE 24
LA PAIE

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

ARTICLE 25
PLAN DE PRESTATION SUPPLÉMENTAIRE À
L'ASSURANCE-CHÔMAGE

25.01: Il est entendu que, de temps en temps, la conjoncture économique entraînera des pénuries de travail et des mises à pied. Le présent programme a pour but de fournir un revenu aux employés qui ont été mis à pied et qui y ont droit conformément aux dispositions suivantes:

25.02: Un employé qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours) et qui compte au moins deux (2) années d'ancienneté d'usine à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations d'assurance-chômage supplémentaires de quarante-cinq (45,00\$) dollars par semaine à compter du 1er septembre 1984 et de cinquante (50,00\$) dollars par semaine à compter du 1er septembre 1985. Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage Canada. L'employé commencera à toucher ces prestations une fois écoulé un délai de carence d'une (1) semaine. La Compagnie lui versera ces prestations à raison d'une (1) semaine pour chaque trimestre complet d'ancienneté d'usine pendant vingt-six (26) semaines au maximum. Les prestations qui correspondent à une fraction de semaine de chômage seront calculées selon le même ratio qu'on emploie pour le calcul des prestations d'assurance-chômage.

25.03: Les parties conviennent qu'un montant de cent mille (100,000\$) dollars constitue le compte pour les prestations de mises à pied en vertu de ce programme. Lorsque le compte renfermera une somme qui est inférieure à cent mille (100,000\$) dollars, on y portera un montant de cinq cents (5¢) pour chaque heure de travail accompli au cours d'une semaine de paie. On versera la totalité des prestations supplémentaires d'assurance-chômage à partir du compte et, si les fonds accumulés ne suffisent pas à régler la totalité des prestations, on arrivera alors à une entente équitable au pro-rata.

ARTICLE 26
PLAN DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01: Aux fins de ce programme, "changement technologique" signifie l'automation des installations, ou la mécanisation ou automation des occupations ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ou un changement de procédé de transformation permanent à l'usine (d'une durée de plus de douze (12) mois), ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

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

26.02: La Compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance, ou, dans le cas de changement de procédé de transformation permanent à l'usine, deux (2) semaines à l'avance, des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date que le changement pourrait prendre effet;
3. le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique auprès des employés concernés.

26.03: Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des

employés concernés. D'autres réunions si nécessaires se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles.

ÉLIGIBILITÉ

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

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

MAINTIEN DU TAUX HORAIRE

26.05: Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum de trente-six (36) mois.

ENTRAÎNEMENT

26.06: Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou réentraîner un employé éligible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche

qu'il détenait avant son déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être entraîné, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé dans son département. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé dans son département ou dans un autre département, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités d'entraînement ne s'appliqueront pas.

PERTE D'EMPLOI

26.07: Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera le plus élevé tel que calculé selon les formules suivantes:

a) onze (11,00\$) dollars pour chaque mois complet de service avec la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage ou

b) trois (3,00\$) dollars et multiplié par l'âge de l'employé, multiplié par le nombre de ses années de service avec la Compagnie depuis son dernier embauchage (3,00\$ x âge x années de service), ou

c) les avantages décrits dans le régime de retraite prématurée volontaire.

COMPTE DE CHANGEMENTS

TECHNOLOGIQUES

26.08: La Compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paie, la Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (24) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars (25,000\$) par année. La Compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent soixante-quinze (175,000\$).

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

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

GENERAL

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

ARTICLE 27 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

L'âge de l'employé en années complètes à la date de sa mise à pied, multiplié par le nombre de ses années de service continu avec la Compagnie à la date de sa mise à pied multiplié par 3,00\$ (l'âge X années de service X 3,00\$). Le "nombre d'années de service continu" sera compté à partir de la date de la

dernière entrée de l'employé au service de la Compagnie, tel qu'indiqué sur la première liste d'ancienneté affichée en vertu de la présente convention collective. Une "année de service continu" pour les fins de calcul de l'indemnité de licenciement, est une année complète.

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

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

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

ARTICLE 28

AVIS

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

A la Compagnie:

Noranda Inc.
Boîte postale 4000
Noranda (Québec)
J9X 5B6

Au Syndicat:

Le Secrétaire
Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN)
158, 7ième rue
Noranda (Québec)
J9X 1Z9

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

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

ARTICLE 29
DURÉE DE LA CONVENTION

29.01: Cette convention prend effet à compter du 1er septembre 1984 et se termine à l'expiration de deux (2) ans, soit le 31 août 1986.

Signée à Noranda, Québec, le 5 octobre 1984.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Noranda Inc.
(Division Horne)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le Syndicat des travailleurs
de la Mine Noranda (CSN)

ANNEXE "A"

PANEL DES ARBITRES
SELON LA SECTION 9.02

Me Louis B. Courtemanche
Me Guy Dulude
Me J.Y. Durand
Me J.P. Lalancette
Me A. Montpetit

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

ANNEXE "B"

PROGRAMME DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

1) Compte tenu que les coûts par tonne de production sont étroitement reliés à la quantité de matériaux traités, la compagnie consent à effectuer un paiement aux employés au moment où la quantité des matériaux traités dépasse un certain niveau.

Pour les fins de ce programme, les définitions suivantes s'appliquent:

a) La quantité de matériaux traités se définit comme étant tout le concentré, tous les matériaux secondaires et rebuts traités, excluant les fondants, dans une période de production à l'usine de smeltage.

b) Une période de production se définit comme étant la période de trois (3) mois qui se termine le dernier jour du mois qui précède le mois du paiement. Le programme entrera en vigueur au cours de la deuxième année de la convention collective et les mois de paiement seront: décembre 1985, mars 1986, juin 1986 et septembre 1986.

2) Le paiement sera calculé d'après le tableau ci-après en autant que la quantité des matériaux traités dépasse 190,000 tonnes sèches courtes dans une période de production donnée.

3) Pour avoir droit au paiement intégral calculé en fonction du tableau ci-après, un employé devra avoir effectivement travaillé au moins cinq cents (500) heures au cours de la période de production qui précède le mois du paiement.

4) Si, au cours de la période de production qui précède le mois du paiement un employé a effectivement travaillé moins de cinq cents (500) heures, celui-ci touchera un paiement proportionnel au montant approprié figurant au tableau ci-après. Ce paiement correspondra au nombre d'heures effectivement travaillées par l'employé divisé par cinq cents (500) heures, et multiplié par le montant figurant au tableau ci-après.

5) Tout paiement accordé en vertu de ce programme ne sera pas considéré comme temps travaillé et ne sera pas pris en considération lors du calcul des montants suivants: paie pour surtemps, somme versée en vertu d'un congé férié, ou tout autre avantage ou montant versé conformément aux dispositions de la convention collective. Le paiement sera effectué à la troisième période de paie du mois de paiement.

6) A la fin de chaque période de production, la compagnie informera les employés de la quantité de matériaux traités au cours de la période en question. Cette information sera communiquée au moyen d'un avis affiché aux tableaux d'affichage. La quantité de matériaux traités sera établie par la compagnie en tonnes courtes sèches de deux mille (2 000) livres et arrondie au cinq mille (5 000) tonnes courtes le plus près.

7) La mise en application et les conditions de ce programme ne sont pas régies par les dispositions de la convention collective et, par voie de conséquence, ne sont pas sujettes à la procédure de règlement des griefs.

TABLEAU INDIQUANT LES PAIEMENTS EN VERTU
DU PROGRAMME DE PARTICIPATION
DES EMPLOYÉS

Matériaux traités (tonnes sèches courtes) dans une période de production	Montant à être versé à chaque employé
<hr/>	<hr/>
190,000	10,00\$
195,000	30,00\$
200,000	50,00\$
205,000	70,00\$
210,000	90,00\$
215,000	110,00\$
220,000	130,00\$
225,000	150,00\$
230,000	170,00\$
235,000	190,00\$
240,000	210,00\$
245,000	230,00\$
250,000	250,00\$

ANNEXE "C"

1. RÉGIME DE RETRAITE PRÉMATURÉE VOLONTAIRE

1. Le présent régime s'ajoute au régime de rente à la retraite des employés mais ne fait pas partie de celui-ci.

2. Afin d'avoir droit aux avantages prévus en vertu du présent régime, l'employé doit avoir au moins soixante (60) ans et compter au moins vingt-cinq (25) années de service continu telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

3. Si un employé répond aux critères d'admissibilité décrits à l'article 2., il peut faire une demande écrite à la Compagnie pour bénéficier des avantages du présent régime, seulement si une des circonstances suivantes survient:

- a) pendant une période de temps fixée par la Compagnie chaque fois qu'il y aura une réduction permanente de la main-d'oeuvre, ou
- b) lorsqu'il y aura réduction permanente de la main-d'oeuvre par suite d'un changement technologique, priorité sera alors donnée aux employés directement affectés par le changement technologique, ou
- c) durant les périodes de mise en candidature pour retraite prématurée volontaire, soit du 1er au 30 novembre 1984 et du 1er au 30 novembre 1985.

Aux fins du présent article, lorsque le nombre de candidats pour la retraite prématurée volontaire excédera le niveau de réduction de la main-d'oeuvre, priorité sera alors donnée, sous réserve de la priorité applicable en vertu du paragraphe b) du présent article, aux employés comptant le plus grand nombre d'années sur la liste d'ancienneté; si l'ancienneté est la même entre deux (2) employés ou plus, la date de naissance sera le facteur déterminant et l'employé le plus âgé aura préférence.

Dans les cas de candidatures soumises en vertu du paragraphe c), la date de retraite accordée aux candidats devra tenir compte de la disponibilité d'un remplaçant pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche du candidat, si tel remplaçant est nécessaire.

4. Les avantages prévus en vertu du présent régime s'établiront comme suit:

- a) Une allocation en vertu de ce régime de retraite prématurée volontaire sera versée selon les dispositions du régime de retraite anticipée spéciale sauf que l'admissibilité de l'employé sera établie selon les articles 2. et 3. du présent régime de retraite prématurée volontaire.
- b) Une allocation additionnelle de 100\$ par mois sera versée à compter du 1er jour du mois suivant la retraite et jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 65 ans ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité.
- c) Le régime de retraite prématurée volontaire versera mensuellement une rente viagère à compter de soixante-cinq (65) ans d'un montant égal à la réduction mensuelle (un quart de 1% par mois de retraite prématurée) de la rente normale qui est attribuable à la retraite prématurée.
- d) L'employé continuera à participer aux régimes complémentaire des prestations maladie, au plan dentaire, d'assurance-vie jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-cinq (65) ans; la participation et les prestations en vertu desdits régimes sont assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur au moment de la retraite et telle qu'amendée lors des négociations ultérieures, sauf que le montant de la couverture en vertu du régime d'assurance-vie sera égal à la pleine couverture de base, laquelle ne fera l'objet d'une réduction que lorsque l'employé aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le coût de ces régimes sera défrayé entièrement par la Compagnie.

5. Si la demande d'un employé est acceptée, ce dernier prendra sa retraite le premier du mois suivant la date à laquelle la demande est acceptée.
6. La décision de la Compagnie quant à l'admissibilité d'un employé aux avantages prévus en vertu du présent programme sera sans appel, et ne sera pas sujette à la procédure de règlement des griefs.
7. L'admissibilité aux avantages en vertu du présent programme est en sus du droit aux prestations prévues en vertu du régime de rente à la retraite et du Régime de rentes du Québec et n'est pas limitée ni réduite par lesdites prestations ni par le versement de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage du Canada. Cependant, un employé admissible au présent régime n'aura droit à aucune prestation en vertu des régimes de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage, d'indemnités hebdomadaires et de prestations d'invalidité prolongée.
8. L'acceptation de la demande de l'employé pour bénéficier des avantages prévus en vertu du présent régime constituera un départ volontaire.

2. RÉGIME DE RENTE À LA RETRAITE

A la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ce régime prévoit une rente à l'âge normal de la retraite (65 ans), selon les conditions du régime, comme suit:

1. Pour chaque année de service jusqu'au 31 décembre 1965, telle qu'enregistrée sur la liste d'ancienneté effectuée selon la section 6.21, douze dollars (12,00\$) par mois.
2. Pour chaque année d'emploi rémunérée du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1981, douze dollars (12,00\$) par mois.

3. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1er janvier 1982, quatorze dollars (14,00\$) par mois.

A compter du 1er janvier 1985, le montant aux alinéas 1 et 2 ci-dessus est amendé à treize dollars (13,00\$).

A compter du 1er janvier 1986, le régime prévoiera une rente à l'âge normal de la retraite (65 ans) selon les conditions du régime, comme suit:

1. Pour chaque année de service jusqu'au 31 décembre 1965, quatorze dollars (14,00\$).
2. Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1966, quatorze dollars (14,00\$).

Dans le cas de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en effectuant la réduction d'un quart de 1% par mois avant la date du commencement prématuré de la rente, mais sur la base de la rente à laquelle il aurait droit sur la base des années de service ou d'emploi rémunérées de l'employé.

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

3. RÉGIME DE RETRAITE ANTICIPÉE SPÉCIALE

A compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un employé âgé de soixante-deux (62) ans ou plus et au service de la Compagnie depuis trente (30) ans ou plus et qui désire faire une demande de pré-retraite selon les termes du régime de rente à la retraite, peut être éligible au régime de retraite anticipée spéciale.

Le régime de retraite anticipée spéciale ne s'appliquera que dans le cas où cet employé ne peut bénéficier du régime des prestations d'invalidité mais se voit contraint de prendre une retraite anticipée et ce, dans le meilleur intérêt à la fois de l'employé et de la Compagnie. En pareil cas, la Compagnie peut offrir à cet employé de prendre part au régime de retraite anticipée spéciale.

L'employé éligible aura droit, grâce à ce régime, à une allocation de douze dollars (12,00\$) par mois pour chaque année de service. Cette allocation sera versée telle que la rente est versée à l'employé et jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de soixante-cinq (65) ans ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité.

Les particularités de ce régime doivent être en conformité avec toute législation fiscale et des droits de l'homme, ainsi que tout autre législation pouvant s'appliquer.

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.

ANNEXE "D"

RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Préambule:

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.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

Vingt mille (20 000,00\$) et un montant additionnel de vingt mille (20 000,00\$) en cas de mort accidentelle.

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

Ce régime est payé entièrement par la Compagnie.

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE DE GROUPE

Deux cents soixante-cinq (265,00\$) par semaine sur la base de 1-4-26.

A compter du 1er janvier 1985, deux cents quatre-vingt (280,00\$) par semaine sur la même base que ci-haut.

A compter du 1er janvier 1986, trois cents dix (310,00\$) par semaine sur la même base que ci-haut.

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 accordés.

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 D'ASSURANCE SALAIRE POUR INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Les prestations sont de six cents (600,00\$) par mois, selon les conditions du régime.

A compter du 1er septembre 1985, les prestations seront de six cents cinquante (650,00\$) par mois, selon les conditions du régime.

PLAN DENTAIRE

A compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, les frais dentaires seront acquittés conformément au régime, selon le barème pour honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1983. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

La garantie maximum sera de mille dollars (1 000,00\$) par année.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DES PRESTATIONS MALADIES

Le régime prévoit les frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de trois cents dollars (300,00\$) par douze mois, incluant vingt-cinq dollars (25,00\$) pour radiographies.

LETTRE D'INTENTION
PROCÉDURE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL
APRÈS UNE ABSENCE

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION
COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

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

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

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

DÉPÔT

32250

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2507-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
83-11-09	83-11-16					

Association <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107 - 7 ^{ième} rue Noranda, QC. J9X 1Z8	Employeur <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Mines Noranda Limitée Division Horne Att: M. Ouimet Dir. Relations Industrielles Noranda, QC. J9X 5B6
---	---

Unité de négociation

- Entente: Horaire de travail - Annexe "A"

Région	08-01	Activité	0591 (4)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

83-12-12

enseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

MODIFICATION APPORTEE A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 1er OCTOBRE 1981 ENTRE

MINES NORANDA LIMITEE, Division Home

- et -

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
MINE NORANDA (CSN)

Les parties aux présentes conviennent que suite à une entente intervenue entre elles, l'horaire de travail en Annexe "A" s'applique à compter du 16 octobre 1983 aux employés de la section de la manutention des rebuts.

Advenant qu'il ne soit pas nécessaire, à l'occasion, d'avoir recours à l'horaire en Annexe "A" à cause d'une pénurie de travail, l'horaire de travail sera alors du lundi au vendredi.

La présente modification à la convention collective du 1er octobre 1981, prend effet à compter du 16 octobre 1983.

Signé à Noranda, le 9 ième jour de novembre 1983.

MINES NORANDA LIMITEE
Division Home

J. G. Gagnier
Donald Carron
J.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
MINE NORANDA (CSN)

Réal Bousquet (sec)
D. J. G. Gagnier
J. Copin
Gilles Adouard
Roger Godin

HORAIRE DE TRAVAIL

Annexe "A"

		<u>1</u>							<u>2</u>							<u>3</u>							<u>4</u>							<u>5</u>						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
- 4)		4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10	10	10	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	8	8
		5	5	5	5	5	8	8	8	8	8	8	8	11	11	11	11	11	11	11	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	9	9
		X	7	7	7	6	6	X	X	10	10	10	9	9	X	X	2	2	2	1	1	X	X	5	5	5	4	4	X	X	8	8	8	7	7	X
					6	8						9	11						1	3						4	6						7	9		
		<u>6</u>							<u>7</u>							<u>8</u>							<u>9</u>							<u>10</u>						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
- 4)		8	8	8	8	8	11	11	11	11	11	11	11	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9	1	1
		9	9	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10	10	10	2	2
		X	11	11	11	10	10	X	X	3	3	3	2	2	X	X	6	6	6	5	5	X	X	9	9	9	8	8	X	X	1	1	1	11	11	X
					10	1						2	4						5	7						8	10						11	2		
		<u>11</u>							<u>12</u>																											
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S																					
- 4)		1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	7	7																					
		2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	8	8																					
		X	4	4	4	3	3	X	X	7	7	7	6	6	X																					
					3	5						6	8																							

HORAIRE DE TRAVAIL

Annexe "A"

	<u>1</u>		<u>2</u>		<u>3</u>		<u>4</u>		<u>5</u>
	<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>
- 12)	6 6 9 9 9 9 9		9 9 1 1 1 1 1		1 1 4 4 4 4 4		4 4 7 7 7 7 7		7 7 10 10 10 10 10
	8 8 11 11 11 11 11		11 11 3 3 3 3 3		3 3 6 6 6 6 6		6 6 9 9 9 9 9		9 9 1 1 1 1 1
	X 10 10 10 10 10 X		X 2 2 2 2 2 X		X 5 5 5 5 5 X		X 8 8 8 8 8 X		X 11 11 11 11 11 X
	<u>6</u>		<u>7</u>		<u>8</u>		<u>9</u>		<u>10</u>
	<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>
- 12)	10 10 2 2 2 2 2		2 2 5 5 5 5 5		5 5 8 8 8 8 8		8 8 11 11 11 11 11		11 11 3 3 3 3 3
	1 1 4 4 4 4 4		4 4 7 7 7 7 7		7 7 10 10 10 10 10		10 10 2 2 2 2 2		2 2 5 5 5 5 5
	X 3 3 3 3 3 X		X 6 6 6 6 6 X		X 9 9 9 9 9 X		X 1 1 1 1 1 X		X 4 4 4 4 4 X
	<u>11</u>		<u>12</u>						
	<u>D L M M J V S</u>		<u>D L M M J V S</u>						
- 12)	3 3 6 6 6 6 6		6 6 9 9 9 9 9						
	5 5 8 8 8 8 8		8 8 11 11 11 11 11						
	X 7 7 7 7 7 X		X 10 10 10 10 10 X						

HORAIRE DE TRAVAIL

Annexe "A"

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
- 8)	1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3	4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 6 6 6 6 6	7 7 7 7 7 8 8 8 8 8 9 9 9 9 9	10 10 10 10 10 11 11 11 11 11 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4
	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
- 8)	5 5 5 5 5 6 6 6 6 6 7 7 7 7 7	8 8 8 8 8 9 9 9 9 9 10 10 10 10 10	11 11 11 11 11 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2	3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5	6 6 6 6 6 7 7 7 7 7 8 8 8 8 8
	<u>11</u>	<u>12</u>			
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>			
- 8)	9 9 9 9 9 10 10 10 10 10 11 11 11 11 11	1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3			

L'horaire se répète



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

DÉPÔT

3225-0

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2507-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-10	85-04-18				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107 - 71 ^{ème} rue Noranda, QC. J9X 1Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Noranda Inc Division Horne Att: N. Ouimet C.P. 4000 Noranda, QC. J9X 5B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties [Région <u>08-01</u> Activité <u>0991(4)</u> Affiliation <u>06</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 →

Remarques

- Entente: Article 15.01 congés de funérailles.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-04-29

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

Ce texte remplacera l'article 15.01 de la présente convention collective et son effet sera rétroactif à la date de la signature de la convention collective, soit le 5 octobre 1984.

ARTICLE 15
CONGÉS DE FUNÉRAILLES

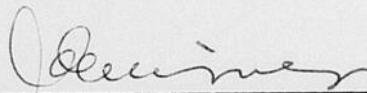
15.01: A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé aux fins d'assister aux funérailles de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base pour assister aux funérailles de sa mère, sa belle-mère,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

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

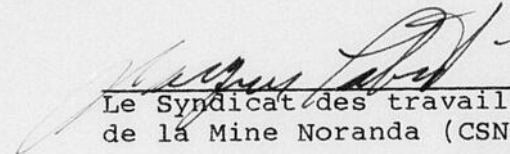
La Compagnie peut exiger de l'employé la preuve qu'il a un droit en vertu de cette section.

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent-cinquante (150) milles ou plus, et dans les cas où celles-ci auraient lieu outre-mer, l'employé se verra également accorder une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de vingt (20) jours.

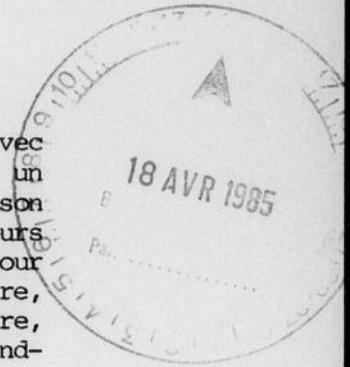
Signé à Noranda, Québec, le 10 avril 1985



Noranda Inc.
(Division Horne)



Le Syndicat des travailleurs
de la Mine Noranda (CSN)



DÉPÔT

Dépôt N°: **8410160**

Je certifie 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 **03225-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-2507-05
Date	Signature: 84-10-05	Reception: 84-10-12	Durée: Du 84-09-01 Au 86-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 900

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107-7e Rue Noranda, Québec J9X 1Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Noranda Inc. Division Horne Att: M. Guimet Directeur des Relations Industrielles Noranda, Québec J9X 5B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>08-01</u> Activité: <u>0591(4)</u> Affiliation: <u>1</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 →

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit: Noranda Mines Limitée Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-10-23

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

RECHERCHE

2507-05₃ 225-0

MA 10/12 10 00

CONVENTION
COLLECTIVE

ENTRE

NORANDA INC.

DIVISION HORNE

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE LA MINE NORANDA (CSN)

CONCLUE LE 5 OCTOBRE 1984

ARTICLE 1
RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

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

La Compagnie confirme son intention d'utiliser ses employés pour effectuer du travail régulier d'entretien à l'usine, pourvu que la Compagnie ait les outils (incluant la location) et l'équipement nécessaires, qu'elle puisse rassembler les effectifs nécessaires à cette fin parmi ses employés, et que les employés en question soient qualifiés pour accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les limites de temps prévues pour la réalisation dudit travail.

La Compagnie avisera, par écrit, le Syndicat de tout nouveau sous-contrat d'une durée d'une semaine ou plus dans les trois (3) jours du début des travaux, spécifiant la nature du

sous-contrat, le nombre prévu de travailleurs et les fonctions de ceux-ci et la Compagnie avisera également le Syndicat de la fin du sous-contrat dans les trois (3) jours suivant la cessation des travaux.

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

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

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

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

Un employé permuté avant le 1er septembre 1981 à une position exclue de l'unité de négociation, continuera d'accumuler son ancienneté.

Un employé permuté de façon permanente après le 31 août 1981 à une position exclue de l'unité de négociation pourra, durant les six (6) mois qui suivent cette permutation, retourner à la tâche qu'il détenait dans l'unité de négociation, avant sa permutation. A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut

mentionnés, l'employé cessera d'accumuler de l'ancienneté et s'il devait revenir dans l'unité de négociation, on ne lui accordera que l'ancienneté accumulée alors qu'il était dans l'unité de négociation, plus les six (6) mois prévus ci-haut.

ARTICLE 2
BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3
COTISATIONS SYNDICALES

3.01: La Compagnie retient hebdomadairement sur la paie de chaque employé, selon l'horaire des périodes de paie et déductions de la Compagnie, les cotisations fixées par le Syndicat, ou un montant égal à celles-ci, et remet au trésorier du Syndicat, suivant chaque tranche de quatre (4) semaines, les sommes ainsi perçues.

3.02: Avec chaque remise, l'employeur fournit en quatre (4) copies un état détaillé de la perception comprenant:

- le nom de l'employé
- l'adresse
- le numéro de matricule
- l'occupation
- la période de paie concernée
- le montant de la cotisation

- le montant cumulatif des cotisations
- la date d'embauche des employés
- la raison d'un non-prélèvement

3.03: Les formules d'impôt T4 et TP4 indiquent le montant déduit du salaire à titre de cotisation syndicale.

3.04: La Compagnie convient d'aviser immédiatement le Syndicat de toute réclamation présentée par un employé résultant de l'application de l'article 3 et d'aviser l'employé concerné que telle réclamation doit être présentée au Syndicat, puisqu'il est le seul responsable de son règlement.

ARTICLE 4 DROITS DE GÉRANCE

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

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

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

c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de

décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, réduire ou cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

ARTICLE 5
NON-DISCRIMINATION -
DIRECTIVES AUX EMPLOYÉS

5.01: Aux fins de l'application de la présente convention, ni la direction, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste contre quelque salarié que ce soit à cause de sa race, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques et de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

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

ARTICLE 6
ANCIENNETÉ

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

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

- 1) Lorsqu'il est absent par accident ou maladie, autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle, pour une période de trente (30) mois;
- 2) Lorsqu'il est absent à la suite d'une incapacité totale temporaire suite à un accident de travail ou maladie professionnelle, reconnue comme telle selon les dispositions de la loi des accidents du travail;
- 3) Lorsqu'il est absent, après autorisation pour raisons personnelles, ou aux fins de libération syndicale, pour une période n'excédant pas deux (2) mois consécutifs, sauf pour les libérations prévues à la section 20.04.

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

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

à trente-six (36) mois si son ancienneté était de plus de vingt-quatre (24) mois, à la date de sa mise à pied.

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

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

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

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

Un poste est considéré vacant chaque fois qu'il est vacant pendant plus de six (6) jours ouvrables, lorsque l'employé qui l'occupait décède, prend sa retraite, quitte son emploi, est congédié, promu, muté ou rétrogradé en permanence, lorsqu'une nouvelle tâche est créée, lorsque le nombre d'employés requis dans une tâche est augmenté de façon permanente, lorsque le titulaire du poste est certifié comme devant être absent pendant plus de trois (3) mois par maladie, maladie professionnelle, accident ou accident de travail ou toute autre

absence autorisée en vertu de la présente convention. Au retour des absences, les employés absents et remplaçants reprendront leurs fonctions respectives. Pour ce qui est du remplacement des titulaires de postes absents moins de trois (3) mois, la Compagnie continuera d'assigner ces ouvertures selon la pratique établie.

Cette section ne s'applique pas dans le cas d'absences dues aux vacances annuelles d'un employé, ou aux postes de manoeuvre (journalier), ou lorsque des individus possédant des droits de réembauchage en vertu de la section 6.14, ou mis à pied en vertu du chapitre des changements technologiques, seraient en cause, ou lorsque le poste peut être comblé par la réinsertion au travail d'un employé handicapé suite à un accident de travail ou maladie professionnelle.

6.06: L'affichage comprendra les informations suivantes:

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

Une copie de tous les affichages sera envoyée au Syndicat.

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

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

6.07: Lorsque le candidat aura été choisi, conformément à la section 6.05, la Compagnie indiquera son nom aux tableaux d'affichage dans les trois (3) jours de sa nomination. Une

liste des postulants sera envoyée au Syndicat dans les cinq (5) jours de ladite nomination.

6.08: Une tâche qui est affichée peut être comblée de façon intérimaire afin d'assurer la continuité des opérations, pendant la période d'affichage, jusqu'à ce que le candidat choisi puisse prendre son nouveau poste. Toutefois, l'employé qui comble la tâche de façon intérimaire est considéré n'avoir pas acquis, au cours de cette période, de l'entraînement ou de l'expérience sur ladite tâche pour ce qui est de l'affichage pour lequel il a effectué le remplacement.

6.09: Un employé assigné en vertu de la section 6.05 mais qui ne peut s'adapter à la tâche en question dans les vingt (20) jours ouvrables de son assignation, retournera à la tâche qu'il détenait immédiatement avant cette assignation à sa demande ou à la demande de la Compagnie. Si ce retour se fait à la demande de la Compagnie et qu'il y a grief le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

6.10: Tout employé, absent de l'usine peut laisser sa candidature au Bureau des services de l'emploi, candidature qui sera automatiquement appliquée sur les ouvertures de poste qui surviendront durant son absence, sujet à une période maximale de six (6) mois, ou de douze (12) mois en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle. Toutefois, dans ce dernier cas, l'employé pourra renouveler sa candidature pour une période additionnelle de douze (12) mois ou jusqu'à son retour au travail le cas échéant, pourvu qu'il en ait fait la demande au préalable au Bureau des services de l'emploi. A son retour, l'employé devra satisfaire aux conditions établies à la section 6.05, pour être assigné au poste affiché.

6.11: Dans les cas de rétrogradations et de mises à pied, l'employé possédant l'ancienneté la plus grande aura priorité

pourvu qu'il possède la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche concernée.

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

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

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

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

Dans les cas de licenciements ou de mises à pied dont la durée est prévue pour au moins six (6) mois, les employés concernés possédant plus de cinq (5) ans de service continu doivent recevoir un avis de quatre (4) semaines ou au lieu de l'avis, quatre (4) semaines de salaire à leur taux horaire de base ; ceux possédant plus de dix (10) ans de service continu doivent recevoir un avis de huit (8) semaines ou au lieu de l'avis, huit (8) semaines à leur taux horaire de base.

La Compagnie avisera le Syndicat dans les cas où cette section s'appliquera.

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

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

intention de retourner au travail dans les dix (10) jours de cet avis.

EMPLOYÉS À L'ESSAI

6.15: Un employé est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule aucune ancienneté avant d'avoir travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail ou trois-cent-soixante (360) heures avec la Compagnie. A ce moment-là, il a droit à une période d'ancienneté à l'usine calculée à partir de sa date d'embauchage avec la Compagnie.

6.16: Un employé à l'essai peut recourir à la Procédure de règlement des griefs sauf dans les cas où son emploi prend fin.

ENTRAÎNEMENT SPÉCIAL

6.17: La Compagnie a le droit de désigner par écrit de temps en temps au Syndicat, des individus qui, de leur propre gré, acceptent de recevoir un entraînement spécial ou d'acquérir de l'expérience en vue de se préparer ou de mettre à l'épreuve leurs capacités pour d'autres travaux ou pour un travail de plus grande envergure à l'emploi de la Compagnie ou pour plus tard occuper des fonctions autres que pour la Compagnie, exclus de l'unité de négociation (y compris les étudiants employés temporairement), le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le plus grand nombre de vingt-cinq (25) en nombre de cinq pour cent (5%) des employés, de les monter en grade, les réduire en grade ou de les permuter d'un endroit à l'autre, libre de toute restriction imposée par cette convention; pourvu toutefois que l'emploi d'un tel individu n'ait pas comme résultat d'altérer le statut d'ancienneté de tout autre employé ou de le faire baisser en grade ou autrement d'éliminer les possibilités de promotion. Il est entendu que tout employé qui accepte de recevoir un tel entraînement spécial demeure

titulaire du poste qu'il occupait avant d'y être assigné et pourra y retourner s'il le désire.

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

DÉPARTEMENTS ET LISTES D'ANCIENNETÉ

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

1. le département de la Mine (comprenant Chadbourne, Gallen, Don Rouyn et Remnor)
2. le département de l'Ingénierie (comprenant l'entretien et les services)
3. l'usine de Smeltage (comprenant l'usine de smeltage conventionnel, réacteur et manutention des matériaux)
4. le département du Concentrateur (comprenant moulin et concasseurs)
5. le département Général (comprenant premiers soins, vestiaire, entrepôts, laboratoire et services techniques)

La Compagnie s'engage à aviser le Syndicat de tout changement ou ajout en rapport avec cette section.

6.19: La Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la date de son entrée la plus récente au service de la Compagnie à la Division Horne. A la fin de trois (3) semaines, ces listes seront finales à moins qu'un employé n'ait porté plainte quant à leur exactitude. Les

listes d'ancienneté seront affichées en février, juin et octobre de chaque année et une copie de leur version finale sera envoyée au Syndicat.

ARTICLE 7 DISCIPLINE

7.01: Tout avis disciplinaire doit être transmis par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la commission de l'acte qui a donné naissance audit avis, ou de la date à laquelle la Compagnie a pris connaissance de celui-ci. S'il est transmis de main à main, il doit l'être en présence d'un délégué de département, s'il y en a un au travail au moment d'une telle remise.

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

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

7.04: Neuf (9) mois suivant la réception d'un avis de suspension par un employé et pourvu que celui-ci ne reçoive pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois, cet avis sera rayé de son dossier, sauf pour toute infraction qui normalement entraînerait le renvoi.

7.05: Dans le cas de congédiement et/ou de suspension, l'employeur doit, dans les quatre (4) jours, faire parvenir à l'employé avec copie au Syndicat, une lettre expliquant les faits et motifs connus qui ont donné lieu à la suspension et/ou

au congédiement. La transmission d'une telle lettre se fait conformément à la section 7.02.

7.06: Dans le cas de suspension et/ou de congédiement, l'employé qui veut présenter un grief doit le faire à la deuxième étape dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis écrit le suspendant et/ou le congédiant.

ARTICLE 8 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01: Il est recommandé aux employés de tenter de régler toute plainte ou tout différend en s'adressant à leur contremaître immédiat ou à leur surveillant avant d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

8.02: Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

8.03: S'il y a entente à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de grief, l'entente est constatée par écrit et signée par les parties. Ce règlement liera la Compagnie, le Syndicat et le ou les employé(s) concerné(s), mais ne constituera pas un précédent à l'égard de tout autre grief.

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

PREMIÈRE ÉTAPE

8.05: L'employé (en présence d'un délégué syndical de son choix présent dans l'usine), peut, pourvu que ce soit fait dans les dix (10) jours suivant l'origine du grief allégué, ou de la

connaissance de celui-ci par l'employé, présenter sa plainte par écrit, sur une formule fournie par la Compagnie, à son chef d'équipe ou contremaître immédiat (qui, s'il le désire, peut être accompagné d'un autre représentant de la direction).

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

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

DEUXIÈME ÉTAPE

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

Le surintendant ou surintendant général sera accompagné du directeur général ou d'autres officiers de la Compagnie nommés pour représenter celle-ci à la deuxième étape.

L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. Un représentant général du Syndicat, peut être également présent à cette réunion. La réunion à la deuxième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où le surintendant ou surintendant général a reçu un avis écrit de la

question tel que stipulé plus haut et la décision de la Compagnie doit être rendue par écrit dans les sept (7) jours suivant cette réunion.

GRIEF DE GROUPE

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

GRIEF COLLECTIF ENTRE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE

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

Dans les sept (7) jours qui suivront cet avis, il y aura rencontre et discussion entre le Syndicat et la Compagnie. Un représentant du Syndicat pourra aussi assister. La réponse de l'une ou l'autre partie devra être rendue dans les sept (7) jours suivant ladite rencontre. A défaut de règlement, le grief collectif pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 8.13 de cette convention.

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

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

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

8.11: Si la Compagnie n'a pas nommé un représentant à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles un cas doit passer, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant a été nommé.

8.12: Tout délai établi au présent article peut être prolongé en tout temps par entente écrite.

8.13: Si un différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions qui précèdent, l'affaire peut être soumise à l'arbitrage, sujet aux dispositions ci-après établies, par avis donné par l'une des parties à l'autre dans les trente (30) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la deuxième étape. Si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, l'avis d'arbitrage peut être donné dans les trente (30) jours suivant l'expiration de ce délai.

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

de la section 8.08.

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

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

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

Si un membre du Comité des griefs et/ou un délégué de

département ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base pendant une période maximale de deux (2) heures mais ce temps payé ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins de calcul du surtemps.

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

ARTICLE 9

ARBITRAGE

9.01: Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de la présente convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les dix (10) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

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

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

9.03: Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Noranda ou à tout autre endroit accepté par les parties par écrit.

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

9.05: Chaque partie a le droit d'être représentée par un avocat ou autrement, de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de plaider oralement et/ou par écrit. Lorsqu'un plaidoyer écrit est soumis, chaque partie peut

répondre une fois à l'autre partie. Lorsqu'un plaidoyer écrit ou mémoire est soumis à l'arbitre par l'une ou l'autre des parties, celle-ci doit en même temps faire parvenir une copie à l'autre partie. Ledit plaidoyer doit être présenté à l'arbitre dans les trente (30) jours suivant l'audition, sans quoi l'arbitre se verra dans l'obligation de le refuser.

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

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

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

9.09: La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties concernées. L'arbitre n'est pas autorisé à modifier la convention collective ou rendre une décision incompatible aux dispositions de celle-ci.

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

9.11: Les avertissements ou les suspensions émis en vertu de l'article "discipline" qui sont rayés du dossier d'un employé ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps, l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

9.12: Tout grief soumis à l'arbitrage doit être entendu, autant que possible, par l'arbitre désigné dans les trente (30) jours suivant la date où le grief lui est adressé.

L'arbitre rendra sa décision dans les délais prévus au Code du

Travail ou dans les délais mutuellement accordés par les parties à l'arbitre.

9.13: Dans tous les cas de griefs dûment soumis en vertu de la présente convention et portant sur la section 21.01, si l'arbitre donne raison à l'employé ou au Syndicat, le quantum est toujours calculé à compter de la naissance du grief.

9.14: Si un employé n'est plus à l'emploi de la Compagnie lors du règlement d'un grief par décision arbitrale, la décision imposée par l'arbitre quant au quantum s'appliquera à l'employé concerné jusqu'à la date de cessation de son emploi.

ARTICLE 10

AUCUNE INTERRUPTION DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 11
AFFICHAGE D'AVIS

11.01: La Compagnie convient de fournir au Syndicat onze (11) tableaux d'affichages comme suit:

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

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

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

ARTICLE 12
SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

La Compagnie prendra les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des employés sur les lieux de travail, et informera ceux-ci des risques inhérents à leur travail.

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

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

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

12.04: a) La Compagnie et le Syndicat acceptent de former un ou des Comité(s) 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.

b) Les fonctions du Comité de santé et de sécurité sont celles prévues par la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail.

c) Une fois par mois, le Comité de santé et de sécurité se réunira afin de discuter des sujets relatifs à la santé et la sécurité dans l'(les) établissement(s).

d) La Compagnie informera le Comité de santé et sécurité des nouveaux équipements ou procédés qu'il veut introduire et ce avant leur introduction, lorsque ceux-ci ont ou peuvent avoir une incidence sur la sécurité et la santé des employés.

e) La Compagnie déposera au Comité de santé et de sécurité des fiches d'information sur les substances chimiques, etc., ainsi que les mesures qui doivent être prises en vue de protéger les employés concernés.

f) A l'occasion de ces rencontres, le Comité de santé et de sécurité prendra connaissance des rapports d'accident (RE-1) soumis à la C.S.S.T. le mois précédent. La Compagnie remettra au Comité des statistiques sur les accidents de travail pour la même période.

g) En cas de désaccord au sein du Comité de santé et de sécurité quant aux décisions que celui-ci doit prendre, les représentants des employés adressent par écrit leurs recommandations aux représentants de la Compagnie qui sont tenus d'y répondre par écrit en expliquant les points de désaccord.

h) Lorsqu'il agit conformément aux sections 12.06, 12.07, 12.11 et 12.15 e) f) et g) ou lorsqu'il accompagne un inspecteur de la C.S.S.T., un membre du Comité représentant les employés agit en tant que représentant à la prévention.

12.05: Il pourra également y avoir rencontre du Comité de santé et de sécurité pour discuter de problèmes urgents en rapport avec la sécurité et la santé dans l'usine. En cas de désaccord, suite aux discussions, la procédure établie à 12.04 g) s'appliquera.

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

12.07: Sujet aux normes qui seront éventuellement établies par réglementation quant au représentant à la prévention:

A) le Syndicat désignera un (1) employé de chacun des établissements parmi ses représentants auprès du comité de santé et de sécurité de ce même établissement, à titre de représentant à la prévention et en avisera la Compagnie dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

B) Le représentant à la prévention pourra consacrer à ses fonctions le nombre d'heures suivant dans chacun des établissements, selon le nombre de travailleurs que compte ledit établissement:

- deux (2) heures par semaine, si l'établissement compte vingt (20) travailleurs ou moins;

- trois (3) heures par semaine, si l'établissement compte de vingt-et-un (21) à cinquante (50) travailleurs;
- six (6) heures par semaine, si l'établissement compte de cinquante-et-un (51) à cent (100) travailleurs;
- dix (10) heures par semaine, si l'établissement compte de cent un (101) à deux cents (200) travailleurs;
- quinze (15) heures par semaine, si l'établissement compte de deux cents un (201) à trois cents (300) travailleurs;
- dix-huit (18) heures par semaine, si l'établissement compte de trois cents un (301) à quatre cents (400) travailleurs;
- vingt-et-une (21) heures par semaine, si l'établissement compte de quatre cents un (401) à cinq cents (500) travailleurs;

Si l'établissement compte plus de cinq cents (500) travailleurs, il est ajouté une période de quatre (4) heures, par semaine, par tranche additionnelle de cent (100) travailleurs.

Le représentant à la prévention aura pour fonctions de:

- 1.. faire l'inspection des lieux de travail;

2. recevoir copies des avis d'accidents et 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 du travail et une copie à l'Employeur et au Syndicat;
3. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les travailleurs et en faire rapport au comité de santé et sécurité;
4. faire les recommandations qu'il juge opportunes au comité de santé et sécurité;
5. exécuter toute tâche compatible avec sa fonction à la demande du comité de santé et sécurité;
6. accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspections;
7. intervenir dans le cas où le travailleur exercerait son droit de refus;
8. porter plainte auprès de l'inspecteur chef régional;
9. 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 partir de l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
10. d'assister les travailleurs dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements.

Le représentant à la prévention exercera ses fonctions à l'intérieur de l'établissement et pour fins administratives, relèvera du Chef de Service - Hygiène et Prévention.

12.08: Dans tous les cas d'échantillonnages, la Compagnie doit s'assurer de l'utilisation des appareils de mesure de bonne qualité, bien entretenus et en bon état de fonctionnement afin d'évaluer le plus scientifiquement possible les conditions environnantes de travail.

12.09: La Compagnie mettra à la disposition des membres du Comité de santé et de sécurité des formulaires leur permettant d'indiquer au surintendant du département concerné les problèmes nécessitant une attention particulière.

12.10: Pour le temps qu'il passe aux réunions et tournées d'inspection, l'employé recevra son taux horaire de base.

12.11: Un (1) représentant des employés au sein du Comité de santé et de sécurité, ou au moment où il sera nommé, le représentant à la prévention, visitera les lieux de l'accident (accompagné d'un représentant de la Compagnie désigné à cet effet) en cas d'accident grave, d'accident compensable ou d'incident qui aurait pu entraîner un accident grave.

12.12: La Compagnie continuera sa pratique de maintenir un poste de premiers soins avec un préposé aux premiers soins à plein temps. (Vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine).

12.13: Un employé victime d'un accident de travail, le rendant inapte à poursuivre le travail, recevra le salaire qu'il aurait normalement gagné pour le jour de l'accident, s'il n'avait pas

été blessé.

12.14: La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident, du formulaire de réclamation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (RE-1). S'il le désire, l'employé pourra consulter son délégué syndical, avant de signer ledit formulaire. L'employé de même que le Syndicat, recevront une copie de ce formulaire.

12.15: a) Un employé 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) L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'article 12.15 a) 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) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant à l'employé de reprendre le travail, la Compagnie ne peut, sous réserve de l'article 12.15 f) et i), faire exécuter le travail par un autre employé 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.

d) Lorsqu'un employé refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat; si celui-ci n'est pas présent au lieu de travail, l'employé doit utiliser les moyens raisonnables pour qu'un représentant de la Compagnie soit avisé sans délai.

e) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

Jusqu'à ce que le représentant à la prévention soit nommé, celui-ci est remplacé par un représentant des employés du Comité de santé et de sécurité.

f) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la Compagnie 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, la Compagnie peut faire exécuter le travail par un autre employé malgré l'article 12.15 c). Celui-ci 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.

g) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1o l'employé qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;

2o le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger;
ou

3o la Compagnie ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas l'employé à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

h) Si l'inspecteur trouve qu'il n'existe pas de danger anormal ou imminent pour la santé et la sécurité, autres que ceux reliés à son travail, l'employé impliqué devra immédiatement reprendre l'exécution de sa tâche.

i) 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, la Compagnie peut, malgré l'article 12.15 c), 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.

j) Entre le moment où l'employé exerce son droit de refus de travailler conformément à cette section et la décision de l'inspecteur, la Compagnie l'assignera à une autre tâche et il sera rémunéré à son taux horaire régulier.

k) Tout désaccord ou abus concernant l'application de cette section pourra être soumis à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs par l'une ou l'autre des parties.

l) Aucune mesure de représailles ne sera prise à l'endroit d'un employé qui aura exercé son droit de refus de travailler de bonne foi.

12.16: Dans le cas où l'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 la Compagnie.

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

12.17: Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle est reconnu comme le rendant apte à reprendre le travail, il réintégrera les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin du choix de l'employé, sujet aux droits de la Compagnie prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et à la Loi des accidents du travail. A son retour, l'employé aura droit aux affichages selon 6.05, conformément à la section 6.11.

12.18: La Compagnie s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un employé souffrant d'incapacité en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Il est convenu que la Compagnie aura le droit d'assigner un tel employé à un poste vacant ou à une tâche nouvellement créée libre des exigences de la section 6.05, ou aura le droit de permuter cet employé dans un autre département, mais cette permutation ne devra pas affecter le statut d'ancienneté de tout employé de ce département ou de l'usine.

Un employé qui revient au travail, après une absence due à un accident de travail ou maladie professionnelle, s'il ne peut accomplir la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence, aura des droits préférentiels de déplacer, si

nécessaire, tout employé possédant moins d'ancienneté d'usine que la sienne, compte tenu de ses capacités à accomplir le travail de cet employé.

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

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

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

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

ARTICLE 13
HEURES DE TRAVAIL ET
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

13.01: Les cédules de travail actuelles seront maintenues, sauf s'il est impraticable de le faire, faute de travail.

Toutefois, et nonobstant ce qui précède, la Compagnie devra, lorsqu'il est nécessaire de modifier les cédules de travail actuelles:

1. En aviser le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance.

2. Soumettre au Syndicat différents horaires possibles pouvant s'appliquer dans le cas de ladite modification et négocier avec celui-ci, à l'intérieur de la période établie à l'alinéa I, la modification de la cédule de travail dans le but d'en venir à une entente.

Dans l'éventualité où les parties ne puissent en venir à une entente selon l'alinéa 2, il est convenu que l'(les) employé(s) affecté(s) par la mise en application de la nouvelle cédule de travail auront des droits préférentiels comme suit:

- a) de déplacer un autre employé moins ancien, pourvu que l'employé en question puisse remplir les exigences normales de ladite tâche, ou
- b) de désigner à son contremaître une tâche sur laquelle il pourra remplacer, selon les besoins, le(s) titulaire(s), en priorité, lorsque celui (ceux-ci) sera (seront) absent(s) de façon temporaire d'une durée d'au moins une (1) semaine, pourvu que l'employé en question ait les aptitudes nécessaires pour recevoir de l'entraînement sur ladite tâche. Cette priorité de remplacement cessera au moment où le contremaître de la tâche en question jugera que l'employé a acquis suffisamment

d'entraînement pour remplir les exigences normales de ladite tâche.

- c) Dans tous les cas de déplacement selon l'alinéa a) ou de remplacement temporaire selon l'alinéa b), l'employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du changement de cédule de travail, pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pour une période maximale de trente-six (36) mois.

13.02: La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé, ni de maintenir la semaine ou les heures de travail en vigueur à quelque temps que ce soit.

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

13.04: Les horaires de montée et de descente aux mines Chadbourne et Remnor seront établis de façon à comporter une période d'environ huit (8) heures de surface à surface pour chacune des équipes, mais on ne tiendra pas compte de variations de moins de quinze (15) minutes qui ne se reproduiraient pas de façon habituelle. Tout délai de plus de quinze (15) minutes attribuable à des réparations nécessaires, à des considérations de prévention d'accident ou à des causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas de contrôle, doit être payé à temps simple seulement, mais telle période ne sera pas considérée comme une période de travail. Les employés dont le travail les oblige à prendre leur repas sous terre ont droit chaque jour à une période de lunch d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie.

13.05: Huit (8) heures de travail à l'endroit qui leur a été désigné constituent une journée de travail pour les employés de surface. Pour ces employés, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie. Pour les

employés travaillant à des opérations se continuant sur deux équipes de travail consécutives, la période de lunch sera d'une demi-heure prise sur le temps de la Compagnie. mais ces employés doivent, pendant cette période, continuer à exercer la surveillance de la machinerie dont ils ont charge et maintenir les services dont ils sont responsables.

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

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

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

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

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

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

13.11: Un employé rappelé pour un travail après avoir poinçonné sa carte après la fin de sa journée régulière de travail, y compris le jour d'un congé férié, recevra temps double (2) pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'à l'heure du début de sa journée régulière, mais en tout il ne recevra pas moins de quatre (4) heures à temps régulier. Dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé.

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

13.13: Un employé a droit à une pause n'excédant pas quinze (15) minutes au cours de la première moitié et au cours de la seconde moitié de son équipe.

13.14: Si un employé est requis de travailler plus d'une (1) heure en surtemps, la Compagnie lui fournira un lunch chaud gratuitement selon le menu fourni par la Compagnie, ou, au choix de l'employé, un bon d'achat d'une valeur de sept dollars (7,00\$). Un employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un lunch chaud.

13.15: Un employé qui travaille plus de seize (16) heures de surtemps dans une semaine recevra deux (2) fois son taux horaire applicable pour la période de temps travaillé en surplus.

13.16: Le surtemps sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés classifiés au genre de travail en question dans le département.

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

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

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

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

13.20: Les parties conviennent d'étudier la mise en application des horaires de travail de dix (10) ou de douze (12) heures par jour, avec moyenne de quarante (40) heures par semaine, dans les sections où les employés concernés se seront prononcés aux deux-tiers (2/3) en faveur d'un tel horaire, sur une base d'essai de trois (3) mois. Par la suite, les employés concernés devront se prononcer aux trois-quarts (3/4) avant que tel horaire ne puisse être appliqué en permanence. Il est convenu

que le nouvel horaire ne devra pas comporter des coûts additionnels de main-d'oeuvre à la Compagnie.

ARTICLE 14
CONGÉS FÉRIÉS

14.01: Les congés fériés sont les suivants:

- Le Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- La Fête de la Reine Victoria
- La Saint-Jean-Baptiste
- La Fête du Canada
- Le Premier lundi du mois d'août
- La Fête du travail
- Le jour d'Action de Grâces
- Le Jour de Noel
- Le lendemain du Jour de Noel
- Le lendemain du Jour de l'An
- L'anniversaire de naissance de l'employé

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

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

a) - s'il ne travaille pas le jour du congé férié ou le jour cédulé précédant immédiatement ou le jour cédulé suivant immédiatement ce congé férié;

b) - s'il a moins d'un mois de service continu pour la Compagnie.

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

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

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

La Compagnie convient de cesser ses opérations pour une durée de quarante-huit (48) heures à Noël et vingt-quatre (24) heures, le Jour de l'An, à l'occasion de quoi seuls les employés nécessaires à la reprise des opérations seront assignés au travail. De plus, la Compagnie convient d'aviser le Syndicat, au plus tard le 1er décembre de chaque année, des possibilités de cesser ses opérations pour une période additionnelle de vingt-quatre (24) heures, le lendemain du Jour de l'An.

14.06: Tout temps pour lequel un employé reçoit son taux horaire applicable le jour du congé férié, à moins qu'il ne s'agisse d'un jour de congé hebdomadaire cédulé de l'employé, ou tout temps travaillé le jour d'un congé férié sera considéré du temps travaillé pour fins de déterminer si l'employé a droit au taux de surtemps, pour toute autre période travaillée.

14.07: Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant ou précédant immédiatement ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances, cet employé, s'il se qualifie pour le paiement dudit congé, sera payé pour celui-ci mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de celui-ci.

14.08: Advenant qu'un employé travaille le jour d'un congé férié, celui-ci aura droit, s'il le désire, à une autre journée de congé sans solde en remplacement de ce congé à une date convenue entre celui-ci et son contremaître. Si l'employé désire se prévaloir de ce droit, il devra en aviser son contremaître dans les dix (10) jours du congé férié en question.

ARTICLE 15 CONGÉ DE FUNÉRAILLES

15.01: A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé aux fins d'assister aux funérailles de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base pour assister aux funérailles de sa mère, sa belle-mère, son père, son beau-père, son frère, son beau-frère, sa soeur, sa belle-soeur, sa grand-mère, son grand-père, son gendre et sa bru. Dans le premier cas les quatre (4) jours devront être pris dans les cinq (5) jours de la date du décès et dans l'autre cas, les trois (3) jours devront être pris dans les quatre (4) jours de la date du décès.

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

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

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent-cinquante (150) milles ou plus, et dans les cas où celles-ci auraient lieu outre-mer, l'employé se verra également accorder une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de vingt (20) jours.

ARTICLE 16
CONGÉ DE JURÉ ET/OU TÉMOIN
ET CONGÉ DIVERS

16.01: Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou comme témoin de la couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paie à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

16.02: a) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans perte de salaire, le jour précédent, ou le jour suivant ou le jour de son mariage. De plus, à la même occasion, celui-ci pourra s'absenter du travail quatre (4) autres jours, sans solde.

b) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans solde, à l'occasion du mariage de son enfant.

c) Un employé pourra s'absenter du travail pendant une (1) journée sans perte de salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption par lui-même d'un enfant.

ARTICLE 17

VACANCES

17.01: Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté à l'usine aura droit, comme vacances payées, au minimum prévu par l'Ordonnance no. 3 de la Commission du salaire minimum de la province de Québec.

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

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

17.04: Un employé ayant neuf (9) 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.

17.05: Un employé ayant dix-huit (18) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril, aura droit, comme vacances payées, à cinq (5) semaines et à dix pour cent (10%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

17.06: Un employé ayant vingt-sept (27) ans ou plus d'ancienneté à l'usine au 30 avril, aura droit, comme vacances payées, à six (6) semaines et à douze pour cent (12%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

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

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

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

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

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

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

La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionné.

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

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

ARTICLE 18

ABSENCES

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

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

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

La Compagnie donnera sa réponse écrite à la demande de l'employé dans les sept (7) jours de la réception de la demande de celui-ci, sauf pour les demandes faites au mois d'avril de

chaque année; dans de tels cas, la réponse de la Compagnie sera donnée au plus tard le 15 mai suivant.

ARTICLE 19
VÊTEMENTS ET OUTILS DE TRAVAIL

19.01: La Compagnie remplacera tout outil personnel endommagé ou perdu au cours du travail sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence de l'employé. L'outil ainsi remplacé devient propriété de l'employé.

19.02: Dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, l'employé enregistrera auprès de son contremaître tous les outils personnels requis dans l'usine. Tout nouvel outil introduit dans l'usine par la suite sera également enregistré. Le remplacement des outils, conformément à la section 19.01, devra se faire sans délai et l'outil remplacé devra être de qualité équivalente.

19.03: a) La Compagnie fournira aux employés des appareils protecteurs, des vêtements ou équipements, tels que gants, gants à l'épreuve de la chaleur, respirateurs, écrans spéciaux et autres que la Compagnie considère nécessaires en vue de protéger les employés contre les blessures.

b) La Compagnie paiera, pour l'achat de bottines de sécurité approuvées, à chaque employé régulier, à chaque fois que celles-ci auront été endommagées ou rendues inutilisables suite au travail, sur présentation des bottines endommagées et d'une preuve d'achat, un montant maximum de soixante (60,00\$) dollars.

c) La Compagnie défraiera le coût de remplacement équivalent des vêtements personnels des employés rendus inutilisables suite à des incidents particuliers survenus au

travail, tels que, éclaboussures de matériaux en fusion, d'acide, d'huile ou autres incidents particuliers.

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

ARTICLE 20 ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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

20.02: Pourvu que le Syndicat en fasse la demande dix (10) jours à l'avance, ou dans le cas de l'alinéa d), cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accordera des permissions d'absence, sans solde, comme suit, à certains membres du Syndicat, pour participer à des activités organisées par la Centrale syndicale C.S.N. ou ses corps affiliés, pourvu que ces activités se tiennent en dehors de la période du 21 juin au 6 septembre et que les libérations soient réparties sur différentes sections de l'usine:

a) Un (1) congrès bisannuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de six (6) jours au plus.

b) Un (1) congrès annuel C.S.N. - cinq (5) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.

c) Un (1) congrès bisannuel de la Fédération de la Métallurgie - huit (8) délégués au plus, libération de quatre (4) jours au plus.

d) Trois (3) bureaux fédéraux annuels à la Fédération de la Métallurgie -deux (2) délégués au plus, libération de trois (3) jours au plus.

e) Libération de deux (2) officiers au plus, libération de trois (3) jours au plus, mensuellement, pour le Conseil Central au Nord-Ouest Québécois (CSN).

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

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

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

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

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

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

1) La libération sera avec solde jusqu'à un maximum total de cent-vingt (120) jours par année contractuelle. Le mot "jour" étant défini comme huit (8) heures au taux horaire applicable de la personne concernée. Une (1) seule des trois (3) personnes concernées pourra être libérée à la fois.

2) Les libérations, avec solde, s'appliqueront et s'accumuleront lorsque le président, ou le directeur du Comité des griefs, ou le directeur du Comité syndical sécurité-santé sera libéré de son travail pour oeuvrer pour le Syndicat, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'usine.

Les exceptions au précédent paragraphe sont: les absences sans solde en vertu de l'article 20 de la convention collective, ou toute période applicable en vertu de la section 8.15 de ladite convention, ou en vertu de la procédure d'arbitrage, ou pour fins de négociations.

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

ARTICLE 21

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

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

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

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

21.02: Prenant effet le 1er septembre 1984 les taux horaires pour chacune des classifications seront établis comme suit:

<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>	<u>Classification</u>	<u>Taux horaire</u>
1	12.220\$	11	13.670\$
2	12.365	12	13.815
3	12.510	13	13.960
4	12.655	14	14.105
5	12.800	15	14.250
6	12.945	16	14.395
7	13.090	17	14.540
8	13.235	18	14.685
9	13.380	19	14.830
10	13.525	20	14.975

ARTICLE 22
BONI DE VIE CHÈRE

22.01: Un montant proportionnel, s'il y a lieu, au montant en pourcentage par lequel l'Indice des Prix à la Consommation pour la période août 1985 - août 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 d'août 1986.

ARTICLE 23
PRIMES D'ÉQUIPES - DU SAMEDI ET
DU DIMANCHE

23.01: Une prime d'équipe de quarante cents (40¢) sera payée pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de l'après-midi et quarante-cinq cents (45¢) pour chaque heure de travail durant l'équipe de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre midi p.m. et 7:00 p.m. et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 7:00 p.m. et 5:00 a.m. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou pendant un congé statutaire.

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

23.03: En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette Convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois (1/2) son taux horaire de base pour chaque heure qu'il aura travaillée entre 8:00 a.m. dimanche et 8:00 a.m. lundi.

ARTICLE 24
LA PAIE

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

ARTICLE 25
PLAN DE PRESTATION SUPPLÉMENTAIRE À
L'ASSURANCE-CHÔMAGE

25.01: Il est entendu que, de temps en temps, la conjoncture économique entraînera des pénuries de travail et des mises à pied. Le présent programme a pour but de fournir un revenu aux employés qui ont été mis à pied et qui y ont droit conformément aux dispositions suivantes:

25.02: Un employé qui est mis à pied par suite d'une pénurie de travail (qui ne résulte ni d'un conflit de travail, ni d'un cas de force majeure et qui dure plus de quatorze (14) jours) et qui compte au moins deux (2) années d'ancienneté d'usine à la date de sa mise à pied est admissible à des prestations d'assurance-chômage supplémentaires de quarante-cinq (45,00\$) dollars par semaine à compter du 1er septembre 1984 et de cinquante (50,00\$) dollars par semaine à compter du 1er septembre 1985. Ces prestations supplémentaires viennent s'ajouter aux prestations d'assurance-chômage Canada. L'employé commencera à toucher ces prestations une fois écoulé un délai de carence d'une (1) semaine. La Compagnie lui versera ces prestations à raison d'une (1) semaine pour chaque trimestre complet d'ancienneté d'usine pendant vingt-six (26) semaines au maximum. Les prestations qui correspondent à une fraction de semaine de chômage seront calculées selon le même ratio qu'on emploie pour le calcul des prestations d'assurance-chômage.

25.03: Les parties conviennent qu'un montant de cent mille (100,000\$) dollars constitue le compte pour les prestations de mises à pied en vertu de ce programme. Lorsque le compte renfermera une somme qui est inférieure à cent mille (100,000\$) dollars, on y portera un montant de cinq cents (5¢) pour chaque heure de travail accompli au cours d'une semaine de paie. On versera la totalité des prestations supplémentaires d'assurance-chômage à partir du compte et, si les fonds accumulés ne suffisent pas à régler la totalité des prestations, on arrivera alors à une entente équitable au pro-rata.

ARTICLE 26
PLAN DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01: Aux fins de ce programme, "changement technologique" signifie l'automation des installations, ou la mécanisation ou automation des occupations ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ou un changement de procédé de transformation permanent à l'usine (d'une durée de plus de douze (12) mois), ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

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

26.02: La Compagnie avisera le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois à l'avance, ou, dans le cas de changement de procédé de transformation permanent à l'usine, deux (2) semaines à l'avance, des changements proposés et l'avis indiquera:

1. la nature du changement;
2. la date que le changement pourrait prendre effet;
3. le nombre d'employés qui pourraient être affectés;
4. les effets possibles du changement technologique auprès des employés concernés.

26.03: Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique auprès des

employés concernés. D'autres réunions si nécessaires se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont éligibles.

ÉLIGIBILITÉ

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

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

MAINTIEN DU TAUX HORAIRE

26.05: Un employé éligible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum de trente-six (36) mois.

ENTRAÎNEMENT

26.06: Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin d'entraîner ou réentraîner un employé éligible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche

qu'il détenait avant son déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être entraîné, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé dans son département. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé dans son département ou dans un autre département, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités d'entraînement ne s'appliqueront pas.

PERTE D'EMPLOI

26.07: Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit éligible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera le plus élevé tel que calculé selon les formules suivantes:

a) onze (11,00\$) dollars pour chaque mois complet de service avec la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage ou

b) trois (3,00\$) dollars et multiplié par l'âge de l'employé, multiplié par le nombre de ses années de service avec la Compagnie depuis son dernier embauchage (3,00\$ x âge x années de service), ou

c) les avantages décrits dans le régime de retraite prématurée volontaire.

COMPTE DE CHANGEMENTS

TECHNOLOGIQUES

26.08: La Compagnie continuera à maintenir un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paie, la Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (24) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars (25,000\$) par année. La Compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent soixante-quinze (175,000\$).

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

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

GENERAL

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

ARTICLE 27 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

L'âge de l'employé en années complètes à la date de sa mise à pied, multiplié par le nombre de ses années de service continu avec la Compagnie à la date de sa mise à pied multiplié par 3,00\$ (l'âge X années de service X 3,00\$). Le "nombre d'années de service continu" sera compté à partir de la date de la

dernière entrée de l'employé au service de la Compagnie, tel qu'indiqué sur la première liste d'ancienneté affichée en vertu de la présente convention collective. Une "année de service continu" pour les fins de calcul de l'indemnité de licenciement, est une année complète.

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

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

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

ARTICLE 28

AVIS

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

A la Compagnie:

Noranda Inc.
Boîte postale 4000
Noranda (Québec)
J9X 5B6

Au Syndicat:

Le Secrétaire
Syndicat des travailleurs de la Mine Noranda (CSN)
158, 7ième rue
Noranda (Québec)
J9X 1Z9

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

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

ARTICLE 29
DURÉE DE LA CONVENTION

29.01: Cette convention prend effet à compter du 1er septembre 1984 et se termine à l'expiration de deux (2) ans, soit le 31 août 1986.

Signée à Noranda, Québec, le 5 octobre 1984.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Noranda Inc.
(Division Horne)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le Syndicat des travailleurs
de la Mine Noranda (CSN)

ANNEXE "A"

PANEL DES ARBITRES
SELON LA SECTION 9.02

Me Louis B. Courtemanche
Me Guy Dulude
Me J.Y. Durand
Me J.P. Lalancette
Me A. Montpetit

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

ANNEXE "B"

PROGRAMME DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS

1) Compte tenu que les coûts par tonne de production sont étroitement reliés à la quantité de matériaux traités, la compagnie consent à effectuer un paiement aux employés au moment où la quantité des matériaux traités dépasse un certain niveau.

Pour les fins de ce programme, les définitions suivantes s'appliquent:

a) La quantité de matériaux traités se définit comme étant tout le concentré, tous les matériaux secondaires et rebuts traités, excluant les fondants, dans une période de production à l'usine de smeltage.

b) Une période de production se définit comme étant la période de trois (3) mois qui se termine le dernier jour du mois qui précède le mois du paiement. Le programme entrera en vigueur au cours de la deuxième année de la convention collective et les mois de paiement seront: décembre 1985, mars 1986, juin 1986 et septembre 1986.

2) Le paiement sera calculé d'après le tableau ci-après en autant que la quantité des matériaux traités dépasse 190,000 tonnes sèches courtes dans une période de production donnée.

3) Pour avoir droit au paiement intégral calculé en fonction du tableau ci-après, un employé devra avoir effectivement travaillé au moins cinq cents (500) heures au cours de la période de production qui précède le mois du paiement.

4) Si, au cours de la période de production qui précède le mois du paiement un employé a effectivement travaillé moins de cinq cents (500) heures, celui-ci touchera un paiement proportionnel au montant approprié figurant au tableau ci-après. Ce paiement correspondra au nombre d'heures effectivement travaillées par l'employé divisé par cinq cents (500) heures, et multiplié par le montant figurant au tableau ci-après.

5) Tout paiement accordé en vertu de ce programme ne sera pas considéré comme temps travaillé et ne sera pas pris en considération lors du calcul des montants suivants: paie pour surtemps, somme versée en vertu d'un congé férié, ou tout autre avantage ou montant versé conformément aux dispositions de la convention collective. Le paiement sera effectué à la troisième période de paie du mois de paiement.

6) A la fin de chaque période de production, la compagnie informera les employés de la quantité de matériaux traités au cours de la période en question. Cette information sera communiquée au moyen d'un avis affiché aux tableaux d'affichage. La quantité de matériaux traités sera établie par la compagnie en tonnes courtes sèches de deux mille (2 000) livres et arrondie au cinq mille (5 000) tonnes courtes le plus près.

7) La mise en application et les conditions de ce programme ne sont pas régies par les dispositions de la convention collective et, par voie de conséquence, ne sont pas sujettes à la procédure de règlement des griefs.

TABLEAU INDIQUANT LES PAIEMENTS EN VERTU
DU PROGRAMME DE PARTICIPATION
DES EMPLOYÉS

Matériaux traités (tonnes sèches courtes) dans une période de production	Montant à être versé à chaque employé
<hr/>	<hr/>
190,000	10,00\$
195,000	30,00\$
200,000	50,00\$
205,000	70,00\$
210,000	90,00\$
215,000	110,00\$
220,000	130,00\$
225,000	150,00\$
230,000	170,00\$
235,000	190,00\$
240,000	210,00\$
245,000	230,00\$
250,000	250,00\$

ANNEXE "C"

1. RÉGIME DE RETRAITE PRÉMATURÉE VOLONTAIRE

1. Le présent régime s'ajoute au régime de rente à la retraite des employés mais ne fait pas partie de celui-ci.

2. Afin d'avoir droit aux avantages prévus en vertu du présent régime, l'employé doit avoir au moins soixante (60) ans et compter au moins vingt-cinq (25) années de service continu telles qu'enregistrées sur la liste d'ancienneté.

3. Si un employé répond aux critères d'admissibilité décrits à l'article 2., il peut faire une demande écrite à la Compagnie pour bénéficier des avantages du présent régime, seulement si une des circonstances suivantes survient:

- a) pendant une période de temps fixée par la Compagnie chaque fois qu'il y aura une réduction permanente de la main-d'oeuvre, ou
- b) lorsqu'il y aura réduction permanente de la main-d'oeuvre par suite d'un changement technologique, priorité sera alors donnée aux employés directement affectés par le changement technologique, ou
- c) durant les périodes de mise en candidature pour retraite prématurée volontaire, soit du 1er au 30 novembre 1984 et du 1er au 30 novembre 1985.

Aux fins du présent article, lorsque le nombre de candidats pour la retraite prématurée volontaire excédera le niveau de réduction de la main-d'oeuvre, priorité sera alors donnée, sous réserve de la priorité applicable en vertu du paragraphe b) du présent article, aux employés comptant le plus grand nombre d'années sur la liste d'ancienneté; si l'ancienneté est la même entre deux (2) employés ou plus, la date de naissance sera le facteur déterminant et l'employé le plus âgé aura préférence.

Dans les cas de candidatures soumises en vertu du paragraphe c), la date de retraite accordée aux candidats devra tenir compte de la disponibilité d'un remplaçant pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche du candidat, si tel remplaçant est nécessaire.

4. Les avantages prévus en vertu du présent régime s'établiront comme suit:

- a) Une allocation en vertu de ce régime de retraite prématurée volontaire sera versée selon les dispositions du régime de retraite anticipée spéciale sauf que l'admissibilité de l'employé sera établie selon les articles 2. et 3. du présent régime de retraite prématurée volontaire.
- b) Une allocation additionnelle de 100\$ par mois sera versée à compter du 1er jour du mois suivant la retraite et jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de 65 ans ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité.
- c) Le régime de retraite prématurée volontaire versera mensuellement une rente viagère à compter de soixante-cinq (65) ans d'un montant égal à la réduction mensuelle (un quart de 1% par mois de retraite prématurée) de la rente normale qui est attribuable à la retraite prématurée.
- d) L'employé continuera à participer aux régimes complémentaire des prestations maladie, au plan dentaire, d'assurance-vie jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-cinq (65) ans; la participation et les prestations en vertu desdits régimes sont assujettis aux dispositions de la convention collective en vigueur au moment de la retraite et telle qu'amendée lors des négociations ultérieures, sauf que le montant de la couverture en vertu du régime d'assurance-vie sera égal à la pleine couverture de base, laquelle ne fera l'objet d'une réduction que lorsque l'employé aura atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le coût de ces régimes sera défrayé entièrement par la Compagnie.

5. Si la demande d'un employé est acceptée, ce dernier prendra sa retraite le premier du mois suivant la date à laquelle la demande est acceptée.
6. La décision de la Compagnie quant à l'admissibilité d'un employé aux avantages prévus en vertu du présent programme sera sans appel, et ne sera pas sujette à la procédure de règlement des griefs.
7. L'admissibilité aux avantages en vertu du présent programme est en sus du droit aux prestations prévues en vertu du régime de rente à la retraite et du Régime de rentes du Québec et n'est pas limitée ni réduite par lesdites prestations ni par le versement de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage du Canada. Cependant, un employé admissible au présent régime n'aura droit à aucune prestation en vertu des régimes de prestations supplémentaires à l'assurance-chômage, d'indemnités hebdomadaires et de prestations d'invalidité prolongée.
8. L'acceptation de la demande de l'employé pour bénéficier des avantages prévus en vertu du présent régime constituera un départ volontaire.

2. RÉGIME DE RENTE À LA RETRAITE

A la date d'entrée en vigueur de la convention collective, ce régime prévoit une rente à l'âge normal de la retraite (65 ans), selon les conditions du régime, comme suit:

1. Pour chaque année de service jusqu'au 31 décembre 1965, telle qu'enregistrée sur la liste d'ancienneté effectuée selon la section 6.21, douze dollars (12,00\$) par mois.
2. Pour chaque année d'emploi rémunérée du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1981, douze dollars (12,00\$) par mois.

3. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1er janvier 1982, quatorze dollars (14,00\$) par mois.

A compter du 1er janvier 1985, le montant aux alinéas 1 et 2 ci-dessus est amendé à treize dollars (13,00\$).

A compter du 1er janvier 1986, le régime prévoiera une rente à l'âge normal de la retraite (65 ans) selon les conditions du régime, comme suit:

1. Pour chaque année de service jusqu'au 31 décembre 1965, quatorze dollars (14,00\$).
2. Pour chaque année d'emploi rémunéré après le 1er janvier 1966, quatorze dollars (14,00\$).

Dans le cas de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en effectuant la réduction d'un quart de 1% par mois avant la date du commencement prématuré de la rente, mais sur la base de la rente à laquelle il aurait droit sur la base des années de service ou d'emploi rémunérées de l'employé.

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

3. RÉGIME DE RETRAITE ANTICIPÉE SPÉCIALE

A compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un employé âgé de soixante-deux (62) ans ou plus et au service de la Compagnie depuis trente (30) ans ou plus et qui désire faire une demande de pré-retraite selon les termes du régime de rente à la retraite, peut être éligible au régime de retraite anticipée spéciale.

Le régime de retraite anticipée spéciale ne s'appliquera que dans le cas où cet employé ne peut bénéficier du régime des prestations d'invalidité mais se voit contraint de prendre une retraite anticipée et ce, dans le meilleur intérêt à la fois de l'employé et de la Compagnie. En pareil cas, la Compagnie peut offrir à cet employé de prendre part au régime de retraite anticipée spéciale.

L'employé éligible aura droit, grâce à ce régime, à une allocation de douze dollars (12,00\$) par mois pour chaque année de service. Cette allocation sera versée telle que la rente est versée à l'employé et jusqu'à ce que l'employé atteigne l'âge de soixante-cinq (65) ans ou jusqu'à son décès, selon la première éventualité.

Les particularités de ce régime doivent être en conformité avec toute législation fiscale et des droits de l'homme, ainsi que tout autre législation pouvant s'appliquer.

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.

ANNEXE "D"

RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE-GROUPE

Préambule:

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.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

Vingt mille (20 000,00\$) et un montant additionnel de vingt mille (20 000,00\$) en cas de mort accidentelle.

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

Ce régime est payé entièrement par la Compagnie.

RÉGIME D'INDEMNITÉ HEBDOMADAIRE DE GROUPE

Deux cents soixante-cinq (265,00\$) par semaine sur la base de 1-4-26.

A compter du 1er janvier 1985, deux cents quatre-vingt (280,00\$) par semaine sur la même base que ci-haut.

A compter du 1er janvier 1986, trois cents dix (310,00\$) par semaine sur la même base que ci-haut.

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 accordés.

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 D'ASSURANCE SALAIRE POUR INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Les prestations sont de six cents (600,00\$) par mois, selon les conditions du régime.

A compter du 1er septembre 1985, les prestations seront de six cents cinquante (650,00\$) par mois, selon les conditions du régime.

PLAN DENTAIRE

A compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, les frais dentaires seront acquittés conformément au régime, selon le barême pour honoraires dentaires en vigueur pour l'année 1983. La Compagnie acquittera 100% du coût de ce régime.

La garantie maximum sera de mille dollars (1 000,00\$) par année.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DES PRESTATIONS MALADIES

Le régime prévoit les frais de chiropraticien jusqu'à un maximum de trois cents dollars (300,00\$) par douze mois, incluant vingt-cinq dollars (25,00\$) pour radiographies.

LETTRE D'INTENTION
PROCÉDURE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL
APRÈS UNE ABSENCE

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

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

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

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

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

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

LETTRE D'INTENTION
COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL

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

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

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

DÉPÔT

32250

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2507-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-11-09	83-11-16				

Association <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107 - 7 ^{ième} rue Noranda, QC. J9X 1Z8	Employeur <input checked="" type="checkbox"/> Déposant Mines Noranda Limitée Division Horne Att: M. Ouimet Dir. Relations Industrielles Noranda, QC. J9X 5B6
---	---

Unité de négociation

- Entente: Horaire de travail - Annexe "A"

Région	08-01	Activité	0591 (4)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-12-12

enseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

MODIFICATION APPORTEE A LA CONVENTION COLLECTIVE DU 1er OCTOBRE 1981 ENTRE

MINES NORANDA LIMITEE, Division Home

- et -

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
MINE NORANDA (CSN)

Les parties aux présentes conviennent que suite à une entente intervenue entre elles, l'horaire de travail en Annexe "A" s'applique à compter du 16 octobre 1983 aux employés de la section de la manutention des rebuts.

Advenant qu'il ne soit pas nécessaire, à l'occasion, d'avoir recours à l'horaire en Annexe "A" à cause d'une pénurie de travail, l'horaire de travail sera alors du lundi au vendredi.

La présente modification à la convention collective du 1er octobre 1981, prend effet à compter du 16 octobre 1983.

Signé à Noranda, le 9 ième jour de novembre 1983.

MINES NORANDA LIMITEE
Division Home

J. G. Gagnier
Donald Caron
J.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA
MINE NORANDA (CSN)

Réal Bouchard (sec)
D. J. G. Gagnier
J. Copin
Gilles Adour
Roger Godin

HORAIRE DE TRAVAIL

Annexe "A"

		<u>1</u>							<u>2</u>							<u>3</u>							<u>4</u>							<u>5</u>						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
- 4)		4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10	10	10	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	8	8
		5	5	5	5	5	8	8	8	8	8	8	8	11	11	11	11	11	11	11	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	9	9
		X	7	7	7	6	6	X	X	10	10	10	9	9	X	X	2	2	2	1	1	X	X	5	5	5	4	4	X	X	8	8	8	7	7	X
					6	8						9	11						1	3						4	6						7	9		
		<u>6</u>							<u>7</u>							<u>8</u>							<u>9</u>							<u>10</u>						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
- 4)		8	8	8	8	8	11	11	11	11	11	11	11	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	9	9	9	9	9	9	9	1	1
		9	9	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	10	10	10	10	10	10	10	2	2
		X	11	11	11	10	10	X	X	3	3	3	2	2	X	X	6	6	6	5	5	X	X	9	9	9	8	8	X	X	1	1	1	11	11	X
					10	1						2	4						5	7						8	10						11	2		
		<u>11</u>							<u>12</u>																											
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S																					
- 4)		1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	7	7																					
		2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	8	8																					
		X	4	4	4	3	3	X	X	7	7	7	6	6	X																					
					3	5						6	8																							

HORAIRE DE TRAVAIL

Annexe "A"

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
- 8)	1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3	4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 6 6 6 6 6	7 7 7 7 7 8 8 8 8 8 9 9 9 9 9	10 10 10 10 10 11 11 11 11 11 1 1 1 1 1	2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4
	<u>6</u>	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>9</u>	<u>10</u>
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
- 8)	5 5 5 5 5 6 6 6 6 6 7 7 7 7 7	8 8 8 8 8 9 9 9 9 9 10 10 10 10 10	11 11 11 11 11 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2	3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5	6 6 6 6 6 7 7 7 7 7 8 8 8 8 8
	<u>11</u>	<u>12</u>			
	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>			
- 8)	9 9 9 9 9 10 10 10 10 10 11 11 11 11 11	1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3			

L'horaire se répète



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

DÉPÔT

3225-0

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2507-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-04-10	85-04-18				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de la Mine Noranda (CSN) 107 - 71 ^{ème} rue Noranda, QC. J9X 1Z8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Noranda Inc Division Horne Att: N. Quimet C.P. 4000 Noranda, QC. J9X 5B6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties [Région <u>08-01</u> Activité <u>0991(4)</u> Affiliation <u>06</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 →

Remarques							
<p>- Entente: Article 15.01 congés de funérailles.</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>Pierrette David/dg</td> <td>85-04-29</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	85-04-29
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	85-04-29						

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

003 (113)

RECHERCHE

Ce texte remplacera l'article 15.01 de la présente convention collective et son effet sera rétroactif à la date de la signature de la convention collective, soit le 5 octobre 1984.

ARTICLE 15
CONGÉS DE FUNÉRAILLES

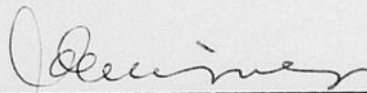
15.01: A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé aux fins d'assister aux funérailles de son (sa) conjoint(e) ou de son enfant ou trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base pour assister aux funérailles de sa mère, sa belle-mère,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

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

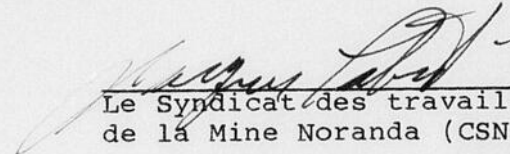
La Compagnie peut exiger de l'employé la preuve qu'il a un droit en vertu de cette section.

Une journée additionnelle avec solde sera accordée si les funérailles ont lieu à cent-cinquante (150) milles ou plus, et dans les cas où celles-ci auraient lieu outre-mer, l'employé se verra également accorder une permission d'absence sans solde d'une durée maximale de vingt (20) jours.

Signé à Noranda, Québec, le 10 avril 1985



Noranda Inc.
(Division Horne)



Le Syndicat des travailleurs
de la Mine Noranda (CSN)

