

**CONVENTION COLLECTIVE**

Entre

**La compagnie de chemin de fer Arnaud  
gérée par**

**MINES WABUSH  
gérée à son tour par la**

**Compagnie minière Cliffs inc.**



ET

**Le Syndicat des Métallos  
Local 6254**



**2014-2020**

00145(09)

## **ARTICLE 1**

### **BUT DE LA CONVENTION**

**1.01** L'intention des Parties en concluant la présente convention collective est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaire, les heures de travail et autres conditions de travail, ainsi que d'établir une procédure permettant de régler les griefs d'une manière rapide et équitable.

**1.02** Le texte français est le texte officiel de la convention collective.

## **ARTICLE 2**

### **PORTÉE DE LA CONVENTION**

**2.01** Cette convention régit tous les employés rémunérés à l'heure qui sont assujettis au Code canadien du travail, soit tous les employés qui sont inclus dans le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles en date du 12 décembre 2013.

**2.02** Dans la présente convention, le mot "étudiant" signifie une personne qui fréquente une école secondaire, un collège ou une université et qui peut être embauchée par la Compagnie pour du travail temporaire pendant le temps des vacances scolaires régulières. Cependant, l'étudiant n'aura aucun droit en vertu de la présente convention collective. Dans le cas où des employés de l'unité de négociation sont en mise à pied, il n'y aura pas d'embauche d'étudiant au poste de journalier.

**A.** Un étudiant pourra combler une vacance temporaire mais seulement après que tous les employés sur le poste et dans le secteur concerné qui accomplissent le travail de journalier ont été demandés pour combler cette vacance temporaire. La Compagnie informera le Syndicat le plus tôt possible lorsqu'elle comblera une vacance temporaire en vertu de ce paragraphe.

**2.03** L'employé, à part l'étudiant, exclu de l'unité de négociation n'accomplit pas une tâche de production ou d'entretien régulièrement accomplie par l'employé de l'unité de négociation, sauf:

**A.** pour des fins d'instruction ou d'entraînement;

**B.** pour des fins d'expérimentation du procédé ou des opérations;

**C.** pour des fins de mise à l'essai de machinerie ou d'équipement neuf ou venant d'être réparé;

**D.** dans un cas d'urgence, lorsqu'un employé de l'unité de négociation n'est

pas immédiatement disponible et seulement pour le temps nécessaire à cette fin, qui peut affecter la sécurité d'un employé, endommager l'équipement ou entraver les opérations. Cependant, le présent sous-paragraphe n'est pas nécessairement interprété comme permettant le travail d'une personne précitée exclue de l'unité de négociation lorsque l'équipe est réduite à cause de l'absence d'un employé ou plus;

**E.** à l'occasion de l'exécution de travail faisant partie intégrante de sa fonction de supervision.

Si un employé, à part un étudiant, exclu de l'unité de négociation accomplit du travail en violation du présent paragraphe et si la nature et la durée de l'ouvrage peuvent être clairement établies, l'employé dans la tâche concernée qui fait la réclamation est payé une allocation égale au taux horaire régulier approprié au travail accompli pour le temps effectivement travaillé ou pour quatre (4) heures, selon ce qui est le plus rémunérateur.

Un grief alléguant violation du présent paragraphe, peut être présenté par le Syndicat directement à la deuxième étape de la procédure de grief. Advenant la présentation d'un tel grief à l'arbitrage et s'il est établi qu'il y a eu violation de ce paragraphe, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner le paiement de l'allocation précédemment mentionnée à l'un des employés dans la tâche concernée.

**2.04** La politique générale de la Compagnie est de ne pas accorder de contrats pour du travail de production ou d'entretien qui est normalement accompli par un membre de l'unité de négociation. Des circonstances anormales peuvent survenir qui exigent que de tels contrats soient accordés. Lorsque la Compagnie projette d'accorder un contrat pour du travail de production ou d'entretien qui n'a pas auparavant fait l'objet d'un contrat, elle donne un avis écrit de vingt (20) jours au Syndicat donnant des détails du travail à être exécuté. Lorsque la Compagnie ne peut donner un avis de vingt (20) jours, elle le donne verbalement aussitôt qu'il est possible de le faire. Sur réception d'un tel avis, le Syndicat peut demander une rencontre pour discuter de la possibilité que des membres de l'unité de négociation qualifiés accomplissent le travail avec l'équipement disponible. Peuvent participer à une telle rencontre cinq (5) représentants du Syndicat et la rencontre est tenue dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de l'avis. Dans les sept (7) jours suivant une telle rencontre, la Compagnie avise par écrit le Syndicat des dispositions finales du contrat. Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré à une telle rencontre.

En aucun cas, la Compagnie n'accorde un contrat pour du travail de production ou d'entretien alors qu'un employé qui accomplit normalement ce travail est en licenciement ou rétrogradé suite à une diminution dans le travail qu'il accomplit normalement ou qui a pour résultat le licenciement ou la rétrogradation d'un tel employé. Aucun employé d'entrepreneur ne prend la place d'un employé régulier

de production et d'entretien.

Même si un avis de la part de la Compagnie n'est pas requis dans le cas de continuation de travail qui était donné à contrat auparavant, la Compagnie avise le Syndicat lorsqu'un nouveau contrat doit être donné pour du travail qui auparavant était donné à contrat et, sur demande rencontre le Syndicat au sujet de ce travail.

Un employé qui a été licencié et/ou qui n'a pas été rappelé ou qui est déplacé en violation des dispositions de cet article peut loger un grief pour réclamer le salaire qu'il prétend avoir perdu.

Lorsqu'un contracteur accomplit sur place du travail qui est normalement accompli par un employé de l'unité de négociation autre que le travail spécifié dans l'avis remis au Syndicat, un employé peut soumettre un grief à la deuxième étape conformément aux dispositions de l'article 2.03 de la convention collective. Si la Compagnie n'a pas pris les mesures nécessaires dans les quatre (4) heures suivant l'avis de la violation alléguée, toute réclamation payable est applicable à la fin de cette période.

Aucun travail de production ou d'entretien régulièrement accompli par les employés de l'unité de négociation n'est donné à contrat dans le seul et unique but d'éviter de payer les taux de salaire et avantages connexes prévus à la convention collective.

Toute prétendue violation des dispositions du présent paragraphe ou d'une entente intervenue entre les Parties lors d'une rencontre pour discuter de contrats est assujettie à la procédure de griefs, et un grief peut être présenté directement à la deuxième étape de la procédure des griefs. De même, dans le cas où les Parties ne parviennent pas à une entente lors d'une telle rencontre, la question peut être soumise directement à la deuxième étape de la procédure des griefs.

### **ARTICLE 3**

#### **RESPONSABILITÉ DES PARTIES**

**3.01** Le Syndicat, ses officiers, ses représentants à tous les niveaux et tous les employés sont tenus de respecter les dispositions de cette convention collective. La Compagnie, le personnel de direction et ses représentants à tous les niveaux sont tenus de respecter les dispositions de cette convention collective.

**3.02** Outre les obligations stipulées ailleurs dans la présente convention, les Parties doivent également observer ce qui suit:

**A.** ni la Compagnie, ni le Syndicat n'exerce de discrimination de quelque

façon que ce soit envers aucun employé pour des raisons d'âge, de sexe, de race, de religion, de couleur, d'origine nationale ou ethnique, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial, de situation familiale, d'état de personne graciée ou déficience, d'adhésion ou refus d'adhérer au Syndicat et pour activités syndicales licites.

**B.** aucune activité syndicale, y inclus la sollicitation de membres, n'est tenue sur la propriété de la Compagnie ou durant les heures de travail, sauf dans les cas prévus par la présente convention collective.

**C.** il n'y a pas de grève, d'arrêt de travail, de piquetage, de ralentissement concerté, d'interruption ou d'entrave au travail pendant la durée de la présente convention collective. Aucun officier ou représentant du Syndicat n'autorise, n'incite, n'aide ni n'excuse pareilles activités; aucun employé ne participe à de telles activités.

**D.** le Syndicat n'implique aucun employé de la Compagnie, ni la Compagnie elle-même, dans un différend entre un autre employeur et ses employés.

**E.** il n'y a pas de lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

**F.** tous les griefs sont examinés avec soin et soumis rapidement à la procédure appropriée des articles 9, 10 et 11.

**3.03** La Compagnie fournit, aux endroits spécifiés, les tableaux d'affichage où le Syndicat peut placer des avis ayant trait aux assemblées, à l'élection des officiers, aux nominations et comités, aux affaires sociales et autres matières syndicales ne portant pas à la controverse. Aucun avis n'est affiché sans être préalablement approuvé par le Département des Ressources humaines ou par son mandataire.

## **ARTICLE 4**

### **GÉRANCE**

**4.01** La Compagnie possède le droit exclusif de gérer les affaires dans lesquelles elle est engagée et de diriger la main-d'œuvre. Ce droit comprend celui d'embaucher, de promouvoir, de muter, de mettre à l'épreuve, de suspendre, de rétrograder ou de congédier pour une raison juste et suffisante; de déterminer le nombre de travailleurs qui doivent faire le travail, de diriger, de régler l'utilisation de l'équipement et d'arrêter le programme de travail, de déterminer l'utilisation des machines, des outils et autres dispositifs qui facilitent le travail; le tout étant assujéti aux dispositions de la présente convention collective.

**4.02** Outre les droits de la Compagnie stipulés dans cette convention collective, la Compagnie conserve tous les droits inhérents à la gérance.

**4.03** La Compagnie peut de plein droit établir et modifier à l'occasion des règles raisonnables de conduite auxquelles l'employé doit se conformer. Ces règles ne doivent pas être incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective. La Compagnie fournit au Syndicat des copies des règles qui doivent être observées par tous les employés. La Compagnie avise le Syndicat des nouvelles règles de conduite avant leur affichage et, sur demande, rencontre le Syndicat pour expliquer ces nouvelles règles de conduite.

## **ARTICLE 5**

### **RECONNAISSANCE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES**

**5.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul agent négociateur pour les employés définis à l'article 2 de la convention collective.

**5.02** Pendant la durée de cette convention collective et de tout renouvellement de celle-ci, la Compagnie accepte de déduire, des gains d'un employé et ce à chaque période de paie, une somme égale à la cotisation des membres du Syndicat telle qu'autorisée par la constitution du Syndicat. Les sommes ainsi retenues sont remises à chaque période de paie à la personne que le Syndicat a désignée par écrit à la Compagnie, accompagnées du montant cotisé et du montant des gains bruts ainsi que le nombre d'heures payées de chaque employé pour toute période de paie, accompagnées du nom de tout employé dont les gains sont insuffisants pour permettre une telle déduction et la Compagnie n'est pas tenue de faire une telle déduction sur les gains subséquents, à moins que le Syndicat ne soumette une liste de noms des employés pour qui elle veut que la Compagnie fasse de telles déductions sur les gains subséquents.

À la fin de chaque année, la Compagnie fournit au Syndicat une liste indiquant le montant total des cotisations syndicales retenues, ainsi que le montant des gains bruts et le nombre d'heures travaillées au cours de l'année écoulée pour chaque employé.

**5.03** Un employé peut, s'il le désire, devenir membre du Syndicat ou s'abstenir d'y adhérer.

**5.04** Chaque employé embauché le jour même ou après la date d'exécution de la présente convention collective, doit signer un formulaire d'autorisation de retenue sur le salaire, comme suit:

<b>AUTORISATION DE RETENUE SUR LE SALAIRE</b>
---

**DATE:** \_\_\_\_\_

Je, par les présentes, autorise et ordonne à une des Compagnie suivantes: Mines Wabush ou la Compagnie de Chemin de fer Arnaud, de déduire de chacune de mes paies une somme égale à la cotisation syndicale dûment sanctionnée par la constitution du Syndicat des Métallos, et de remettre la somme ainsi déduite à la personne que le Syndicat désigne, par écrit, à la Compagnie. Ce formulaire n'est pas révoqué pour toute la durée de cette convention.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé

\_\_\_\_\_  
Témoïn

\_\_\_\_\_  
Matricule

**5.05** Le Syndicat garantit la Compagnie et l'indemnise contre toute réclamation, demande, procès ou autre forme de responsabilité qui résulte d'actes posés par la Compagnie en se conformant aux dispositions du présent article.

## **ARTICLE 6**

### **ABSENCE**

**6.01** Chaque employé travaille tel que prévu à moins d'avoir :

**A.** demandé et obtenu la permission de s'absenter de son travail (pour une période ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables consécutifs) ou,

**B.** demandé par écrit, sur le formulaire fourni par la Compagnie et obtenu un congé autorisé (pour une période excédant trois (3) jours ouvrables consécutifs).

La Compagnie a le droit d'accorder ou de refuser les permissions demandées en vertu des dispositions des sous-paragraphes A et B ci-dessus et, si elle les accorde, d'en déterminer la durée. Cependant, ces permissions ne sont pas refusées arbitrairement.

**6.02** Sur réception d'un avis écrit d'une semaine invoquant clairement l'activité poursuivie, un employé peut être autorisé à s'absenter, sans solde, pour assister à des cours de formation, des conférences ou à des congrès syndicaux pourvu que cette absence ne nuise pas à la bonne marche des opérations. Pas plus de cinq (5) employés ne s'absentent en même temps et le total annuel de ces absences ne dépasse pas vingt cinq (25) semaines en tout.

**6.03** Pour fins d'activités syndicales, la Compagnie accorde un congé sans solde à pas plus de deux (2) employés pour une période maximum d'un (1) an.

Le Syndicat accepte de soumettre une telle demande par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance et d'indiquer le nom du ou des employé(s) pour qui le congé est requis. De consentement mutuel par écrit, les Parties peuvent par la suite prolonger d'année en année un tel congé.

**6.04** À moins de stipulation contraire, un employé en congé sans solde ou autorisé à s'absenter est privé de tous les bénéfices que lui confère la présente convention collective à l'exception de son ancienneté.

**6.05** Dans les sept (7) jours à compter de la date de décès de son père, sa mère, son (sa) conjoint(e), son fils ou sa fille, sa sœur, son frère, un employé qui est requis de s'absenter de son travail est rémunéré pour un maximum de cinq (5) jours de huit (8) heures à son taux horaire régulier. Lors du décès de sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-sœur, son petit-fils ou sa petite-fille, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, un employé a la permission de s'absenter pour le temps nécessaire à cette fin. Pour trois (3) jours d'un tel congé, il est rémunéré pour huit (8) heures à son taux horaire régulier.

Avant qu'une telle allocation de deuil puisse être payée, l'employé doit, si la Compagnie le demande, présenter la preuve de sa présence aux funérailles. Après entente avec la Compagnie, le délai de sept (7) jours peut être prolongé.

Les présentes dispositions s'appliquent également lorsqu'un employé doit s'absenter du travail pour garder ses enfants à Sept-Îles ou dans les environs immédiats pendant que son (sa) conjoint(e) assiste aux funérailles en vertu des dispositions prévues au paragraphe précédent.

**6.06** Un employé qui est convoqué pour le choix d'un jury ou qui doit agir comme juré reçoit une allocation équivalente à la différence entre l'indemnité qu'il reçoit pour chaque journée où il remplit une telle fonction et son taux de salaire régulier pour le travail pour lequel il aurait été cédé et qu'il aurait autrement accompli cette journée-là.

Pour être éligible à cette allocation, un employé doit donner à son superviseur un préavis d'au moins trois (3) jours de son absence et, par la suite, doit soumettre à la Compagnie les pièces émises par la Cour justifiant son absence et attestant l'indemnité reçue pour cette fonction.

**6.07** Un employé absent pour plus de trois (3) jours à cause de maladie ou de blessure hors travail doit soumettre à la Compagnie un certificat médical justifiant cette absence. Si pour des raisons hors du contrôle de l'employé un tel certificat n'a pas pu être obtenu avant le retour au travail, l'employé a un délai additionnel de deux (2) jours pour le présenter.

En présence d'un motif raisonnable ou d'abus d'absence de trois (3) jours ou

moins, la Compagnie peut exiger que l'employé présente un tel certificat médical attestant qu'il était dans un état de santé tel qu'il ne pouvait accomplir son travail.

**6.08** Sur réception d'un avis écrit de deux (2) semaines, un employé peut être autorisé à s'absenter, sans solde, pour suivre des cours de formation à une école reconnue à cet effet (Ministère de l'éducation). Le programme d'étude, d'une durée de pas moins de trois (3) mois, aura pour but de rendre l'employé plus apte à exécuter du travail pour la Compagnie. Pas plus de huit (8) employés ne s'absentent en même temps à cette fin.

**6.09** L'employé qui désire, selon le cas, bénéficier d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental doit, par écrit, en informer son employeur au moins trois (3) semaines à l'avance, sauf exception valable.

## **ARTICLE 7**

### **EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION**

**7.01** Un employé est en période de probation pendant ses premières six cent (600) heures cumulatives de travail. Pour fins de calcul, les heures apparaissant à l'horaire de travail sont les heures comptabilisées pour la période de probation. À la fin de cette période, cet employé se voit inscrit sur les listes d'ancienneté à l'endroit approprié, et la date d'ancienneté est la date à laquelle il a commencé à travailler pour la Compagnie ou toute autre date telle que déterminée en vertu des dispositions du paragraphe 7.03.

**7.02** Pendant sa période de probation, l'employé n'a aucun droit d'ancienneté, et la Compagnie n'est pas tenue de le garder à son service ou de le réembaucher s'il est mis fin à son emploi, le tout n'étant aucunement sujet à la procédure de grief.

**7.03** Un employé en période de probation licencié après avoir complété une période minimum de cent soixante (160) heures de travail satisfaisant et qui est réembauché dans les douze (12) mois suivant son licenciement, peut compter les heures accumulées durant sa première période pour compléter sa période de probation de six cent (600) heures de travail.

Toutefois, pour fins de détermination de la date d'ancienneté de Compagnie et de tâche, le temps accumulé lors de périodes de probation antérieures non-complétées est ajouté à la période de probation complétée de sorte que la date d'ancienneté de l'employé est avancée d'un nombre d'heures qui égale le nombre d'heures de la période antérieure.

## **ARTICLE 8**

### **ANCIENNETÉ**

**8.01** L'ancienneté d'un employé avec la Compagnie est déterminée par la date de son dernier embauchage avec la Compagnie ou selon les dispositions prévues au paragraphe 7.03. Lorsque des employés sont embauchés la même journée, la place qu'ils occupent sur les listes d'ancienneté est déterminée par l'heure d'embauche pour ceux embauchés à partir de cette date.

**8.02 A.** L'ancienneté de tâche d'un employé débute :

**1. Par affichage de tâche** : le lundi suivant la fin de la période d'affichage prévue à l'article 8.13 A, ou;

**2. Par ligne de promotion** : au moment où l'employé débute sa période de formation. Dans le cas où un employé possédant une ancienneté de compagnie plus grande est absent du travail, celui-ci obtiendra également l'ancienneté de tâche.

**B.** Un employé dans une ligne de promotion a pour chaque tâche inférieure à celle qu'il occupe une ancienneté au moins égale à celle qu'il détient dans la tâche supérieure. Pour chaque tâche d'une même classification dans une ligne de promotion, l'employé a une ancienneté égale à la plus grande ancienneté qu'il détient dans l'une ou l'autre de ces tâches de même classification.

Nonobstant les dispositions prévues à la lettre d'entente au sujet du paragraphe 8.18 B, un employé à qui l'on crédite une ancienneté de tâche en vertu du paragraphe ci-haut mentionné est reconnu comme étant qualifié à cette tâche.

**C.** Advenant le cas où la Compagnie annule un affichage de tâche et qu'un employé ait été choisi pour combler cette tâche, il lui est alors crédité une ancienneté de tâche à compter du lundi suivant la fin de la période d'affichage.

**D.** Lorsqu'un employé est choisi suite à un affichage de tâche et qu'il ne peut débiter dans la nouvelle tâche pour les besoins exclusifs de la Compagnie, il est considéré comme ayant été rétrogradé de cette nouvelle tâche pour les fins d'application des dispositions prévues aux paragraphes 8.12 s'il n'a pas travaillé dans la nouvelle tâche, pourvu qu'entre-temps, il n'ait pas été promu ou rappelé à une autre tâche.

**8.03** Des lignes de promotion sont établies dans chacun des départements et une ou plusieurs lignes de promotion dans un département forment le Groupe de tâches de ce département, tel que démontré à l'annexe « B » de la présente convention. Chaque tâche de métier est considérée comme une ligne de promotion individuelle.

**8.04 A.** Les journaliers sont répartis deux (2) groupes comme suit:

- Atelier (Entrepôt - Chemin de fer)
- Cour & Quai

**B.** Dans les cas de promotion permanente, de licenciement ou de rappel, les groupes de journaliers n'en forment qu'un seul appelé le groupe général des journaliers.

**C.** Dans le cas de promotion temporaire, la vacance est comblée par la promotion d'un journalier du groupe approprié sauf que le journalier qui est affecté au travail de concierge n'est pas considéré pour une telle promotion.

**8.05** La Compagnie affiche une nouvelle liste d'ancienneté basée sur les dossiers de la Compagnie, le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. Cette liste indique la date d'ancienneté avec la Compagnie et la date d'ancienneté de tâche dans les lignes de promotion pour chaque employé ayant accumulé telle ancienneté. Les employés sont inscrits sur la liste dans l'ordre de leur ancienneté.

Lorsque la liste est affichée, des copies de cette liste sont remises au Syndicat. Chaque mois, la Compagnie fournit au Syndicat une liste des employés embauchés ou dont l'emploi a cessé, ainsi qu'une liste des nouveaux employés syndiqués dès que leur période de probation est terminée.

**8.06** Un employé qui croit que sa date d'ancienneté ou que sa position relative, telle qu'elle apparaît sur la liste d'ancienneté, n'est pas exacte, en avise par écrit le Département des Ressources humaines. Si les Parties ne s'entendent pas sur l'exactitude de la date ou de la position relative de l'employé sur une liste, l'employé concerné peut, par le biais de son Syndicat, loger un grief à la deuxième étape de la procédure de grief. La correction d'une erreur portée à l'attention du Département des Ressources humaines dans les quarante (40) jours de l'affichage de la nouvelle liste d'ancienneté, est rétroactive à la date de l'affichage de cette liste. La correction de toute autre erreur n'a aucun effet rétroactif au-delà de la date où le Département des Ressources humaines reçoit l'avis. Advenant le cas où il y aurait une erreur sur les listes d'ancienneté, la Compagnie effectue les correctifs et s'engage à réafficher de nouvelles listes dans les trente (30) jours suivants.

**8.07** Après le règlement d'un grief en vertu des dispositions du paragraphe 8.06 ou si aucune contestation n'est faite, la liste d'ancienneté lie les Parties. L'affichage subséquent de listes ne peut pas être utilisé pour contester la validité de listes précédentes.

## **CESSATION D'EMPLOI**

**8.08** Un employé cesse d'être à l'emploi de la Compagnie pour une des raisons suivantes:

- A.** démission;
- B.** congédiement;
- C.** retraite;
- D.** absence sans permission pour une période de trois (3) équipes de travail consécutives prévues à l'horaire. Le cas échéant équivaut à une démission à compter du jour qui précède le début de l'absence à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander une permission d'absence soient justes et suffisantes.
- E.** absence due à une invalidité pour une période de soixante (60) mois consécutifs.
- F.** absence due à un licenciement:
  - 1.** pour une période de trente-six (36) mois ou plus pour des employés ayant moins de trente-six (36) mois de service continu;
  - 2.** pour une période dépassant la durée de leur service continu dans le cas d'employés ayant de trente-six (36) mois à cinq (5) ans de service continu avant la date de leur licenciement;
  - 3.** pour une période de plus de cinq (5) ans dans le cas d'employés ayant cinq (5) ans ou plus de service continu avant la date de licenciement.
- G.** Le défaut d'informer la Compagnie de son désir de retourner au travail dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un avis de rappel, envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse telle que consignée dans les dossiers de la compagnie ou, ayant ainsi avisé la Compagnie, le défaut de se présenter au travail dans les douze (12) jours qui suivent la réception, par la Compagnie, de l'avis indiquant son désir de reprendre le travail.

## **ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DE PROMOTION**

**8.09** L'intention, en établissant des lignes de promotion mentionnées au paragraphe 8.03, est de fournir un moyen de promotion et de rétrogradation qui tient compte d'une relation logique entre les tâches. Chaque échelon a pour but de permettre à l'employé de se familiariser avec la tâche suivante et de s'y préparer. Chaque fois que c'est possible, sans entrer en conflit avec l'objectif précité, les tâches d'une même ligne de promotion sont placées dans l'ordre ascendant de classification.

**8.10** Lorsqu'une nouvelle tâche est établie, la Compagnie la place dans le groupe de tâches du département impliqué, ou si cela est plus approprié, la Compagnie crée un nouveau groupe de tâches. Si le Syndicat n'est pas d'accord sur la place donnée à cette tâche dans les lignes de promotion, il peut loger un grief à la deuxième étape de la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle il déclare son désaccord à la Compagnie.

## **PROMOTION**

**8.11** Pour les fins de promotion au sein de l'unité de négociation, les facteurs suivants sont pris en considération, et lorsque les facteurs A et B sont relativement égaux entre deux employés ou plus, alors le facteur C, ancienneté avec la Compagnie, prime:

- A.** habileté et aptitude pour exécuter le travail tel que déterminé d'une façon équitable et conforme aux exigences courantes de la tâche;
- B.** capacité physique;
- C.** ancienneté avec la Compagnie;
- D.** Un employé requis de passer un test théorique et/ou pratique en est avisé au plus tard à 16h00 la veille du jour où il doit passer ces tests.

Lorsque la Compagnie fait l'évaluation des facteurs A et B, elle étudie les candidatures par ordre d'ancienneté et prend en considération les exigences courantes de la tâche en exerçant son jugement sur une base objective et de bonne foi. Dans la sélection du personnel, la Compagnie n'établit pas des critères abusifs ou discriminatoires.

## **POSTE VACANT POUR PLUS DE QUINZE (15) POSTES**

**8.12** Lorsqu'un poste vacant de plus de quinze (15) postes doit être comblé, celui-ci est comblé par un employé capable d'accomplir la tâche en observant la priorité suivante:

- A.**
  - 1.** par le rappel, à la tâche où le poste vacant existe, de l'employé ayant le plus d'ancienneté dans cette tâche et qui a été rétrogradé de cette tâche ou de toute tâche égale ou supérieure dans cette ligne de promotion, ou licencié selon les dispositions des paragraphes 8.19 A4 ou 8.19B2, ou s'il n'en existe pas;
  - 2.** par l'employé qui détient le plus d'ancienneté de tâche et occupant une tâche de classification égale dans la même ligne de promotion et qui en a exprimé le désir sur un formulaire fourni par la

Compagnie, ou s'il n'en existe pas;

3. par l'employé du groupe général de journaliers qui détient le plus d'ancienneté dans cette tâche où le poste vacant existe ou, s'il n'en existe pas;
4. par l'employé qui détient le plus d'ancienneté de Compagnie et qui occupe une tâche immédiatement au-dessous dans la même ligne de promotion ou en a été rétrogradé, ou s'il n'en existe pas, par l'employé détenant le plus d'ancienneté de Compagnie et qui occupe une tâche inférieure suivante dans la même ligne ou en a été rétrogradé jusqu'à ce que le poste vacant soit comblé par un employé de cette ligne ou qui en a été rétrogradé ou, s'il n'en existe pas;
5. par affichage de tâche, conformément aux dispositions du paragraphe 8.13, excepté qu'un poste vacant dans les groupes de journaliers n'est pas affiché.

**B.** Un employé qui n'est pas en licenciement et qui est rappelé à une tâche conformément au paragraphe 8.12 A., mais qui refuse le rappel en remplissant un formulaire fourni par la Compagnie, perd son ancienneté dans cette tâche et toute autre tâche de classification égale ou supérieure dans cette ligne de promotion. Ce refus s'applique aussi à cet employé s'il est éligible à une promotion en vertu des dispositions prévues au paragraphe 8.12 A4.

**C.**

1. Nonobstant les dispositions du paragraphe 8.12 A4, un employé dans une ligne de promotion peut renoncer volontairement à son éligibilité à une promotion à un poste vacant de plus de quinze (15) postes dans cette même ligne de promotion, en remplissant un formulaire fourni par la Compagnie. Cette renonciation s'applique à toutes les tâches de classification égales ou supérieures dans cette même ligne de promotion.
2. Un employé peut retrouver son éligibilité en faisant, au plus tôt trois (3) mois après son renoncement volontaire à une promotion en vertu des paragraphes 8.12 B et 8.12 C 1 précédents, une demande à cet effet sur un formulaire fourni par la Compagnie. Sur réception de sa demande par la Compagnie, il ne redevient éligible à une promotion à un poste vacant de plus de quinze (15) postes que trente (30) jours suivant la réception d'une telle demande.
3. Un employé dans une ligne de promotion peut demander une rétrogradation à la tâche de journalier mais de ce fait n'est pas éligible à postuler une tâche dans cette ligne de promotion, selon

les dispositions du paragraphe 8.13 A avant l'expiration d'une période de trois (3) mois de la date de sa rétrogradation volontaire. De plus, l'employé ainsi rétrogradé volontairement perd son ancienneté de tâche dans toutes les tâches de la ligne de promotion qu'il vient de quitter.

4. Un employé qui est choisi pour une tâche affichée mais qui décline l'attribution de cette tâche après l'avoir acceptée et après l'affichage de l'avis de sélection n'est pas éligible à postuler une tâche dans cette ligne de promotion avant trois (3) mois de la date de sélection.
5. Nonobstant toutes les dispositions prévues à la convention collective et à l'exception de la tâche de conducteur de machines lourdes, un employé qui a été entraîné à une tâche de classe D, E, F, G, H, I, J, K ou L ne peut refuser le rappel ou une promotion à cette tâche, ne peut postuler à une autre tâche, ne peut faire une demande de rétrogradation volontaire et ce pour une période de dix-huit (18) mois suivant la date à laquelle la tâche lui a été octroyée.

Cependant, lorsqu'un tel employé est rétrogradé à la tâche de journalier, il peut postuler sur les tâches suivantes : aspirateur monté sur camion (194) et conducteur de machinerie lourde (206).

**8.13 A.** Lorsqu'il est nécessaire de combler un poste vacant en vertu des dispositions du paragraphe 8.12 A5, ce poste vacant est affiché pendant cinq (5) jours. Tout employé, y compris un employé en licenciement, peut présenter sa demande en utilisant un formulaire fourni par la Compagnie durant cette période de cinq (5) jours. Dans les dix (10) jours qui suivent la période d'affichage et de candidature, la Compagnie affiche le nom de l'employé choisi selon les dispositions du paragraphe 8.11. Les samedis, dimanches et jours fériés sont exclus des délais mentionnés au présent paragraphe.

**B.** Un employé qui n'appartient pas à un groupe de journaliers peut seulement postuler une tâche de classification égale ou supérieure, ou une tâche dans une ligne de promotion qui comporte une tâche de classification égale ou supérieure à la tâche la plus élevée de sa ligne de promotion actuelle, excepté que:

1. tout employé peut postuler une tâche d'opérateur d'aspirateur monté sur camion (194).
2. un employé dans une tâche de métier n'est considéré comme candidat au programme d'apprentissage que dans des cas exceptionnels.

3. les employés de métiers ne peuvent postuler aux tâches des lignes de promotion du chemin de fer.

C. Une copie de chaque affichage de tâche de même que le nom du candidat choisi sont transmis aussitôt au Syndicat.

**8.14 A.** Un employé choisi suite à un affichage de tâche pour une seule vacance mais qui pour les besoins exclusifs de la Compagnie, ne peut débiter dans la nouvelle tâche alors qu'elle est remplie de façon temporaire, est rémunéré au taux le plus élevé de son ancien taux ou du taux de la nouvelle tâche pour le travail accompli après la septième (7<sup>ième</sup>) journée suivant la date de l'avis de sa sélection.

B. Si pour les besoins exclusifs de la Compagnie, un employé choisi suite à un affichage ne peut débiter dans la nouvelle tâche à la même date que d'autres employés choisis sur le même affichage et que cette vacance est remplie de façon temporaire, il est rémunéré rétroactivement au taux le plus élevé de son ancien taux ou du taux de la nouvelle tâche pour tout travail accompli durant la période écoulée entre la date de son acquisition d'ancienneté de tâche, telle que définie au paragraphe 8.02 A, et le début de son travail dans la nouvelle tâche.

**8.15** Un journalier assigné en permanence dans un secteur et qui est déplacé de ce secteur suite à une rétrogradation ou réduction de personnel, a priorité pour y retourner dans les neuf (9) mois suivant sa mutation.

**8.16** Un employé licencié ou qui doit s'absenter pour ses vacances ou pour une absence autorisée peut, avant de partir, postuler les tâches auxquelles il est intéressé et qui peuvent devenir vacantes durant son absence. Alors, il est considéré comme postulant à ces tâches pourvu qu'il réponde aux exigences des tâches avant son licenciement, avant de partir en vacances ou en absence autorisée.

**8.17** Si aucun employé qualifié pour être promu ne postule la tâche affichée ou une tâche de métier, la Compagnie peut combler la tâche par d'autres moyens.

### **POSTE VACANT POUR QUINZE (15) POSTES ET MOINS**

**8.18 A.** Les vacances annuelles ainsi que les postes vacants qui sont le résultat d'absence, de maladie, d'accident, de congé, de suspension, d'absence autorisée, de formation pour une durée de quinze (15) postes et moins sont comblés selon les dispositions prévues au paragraphe 8.18 B. Si la durée se prolonge au-delà de quinze (15) postes, le poste est comblé selon les dispositions du paragraphe 8.12. Nonobstant ce qui précède, les vacances annuelles des employés peuvent, après entente mutuelle, être comblées selon les dispositions du paragraphe 8.12.

**B.** Si la Compagnie décide de combler un poste vacant de quinze (15) postes et moins, elle en profite lorsque possible pour entraîner un employé de la même ligne de promotion sur le poste durant lequel le poste vacant se produit. Le poste vacant est rempli en conformité avec les modalités d'entraînement et de qualifications établies dans la lettre d'entente intervenue entre les Parties à ce sujet.

Si la Compagnie comble un poste vacant de quinze (15) postes et moins par un employé qualifié, elle s'adresse d'abord à celui qui n'a pas renoncé à cette tâche selon les dispositions prévues aux paragraphes 8.12 B et/ou 8.12 C1 et ce selon l'ordre prévu ci-dessous à défaut de quoi la vacance est comblée par l'employé qui a renoncé à cette promotion et de la façon suivante:

1. par l'employé du même secteur, ayant le plus d'ancienneté dans cette tâche et qui a été rétrogradé de cette tâche ou de toute tâche égale ou supérieure dans cette ligne de promotion;
2. par l'employé du même secteur, qui détient le plus d'ancienneté de Compagnie dans une tâche immédiatement au-dessous dans la même ligne de promotion, ou s'il n'en existe pas, par l'employé détenant le plus d'ancienneté de Compagnie dans la tâche inférieure suivante dans la même ligne jusqu'à ce que le poste vacant soit comblé par le détenteur d'une tâche qui se situe au-dessus du groupe de journaliers;
3. par l'employé, au sein du groupe de journaliers approprié qui détient le plus d'ancienneté dans cette tâche;
4. par l'employé, au sein du groupe de journaliers approprié qui détient le plus d'ancienneté de Compagnie;
5. nonobstant ce qui précède, si la Compagnie décide de combler la tâche vacante par un employé en temps supplémentaire, on retient ou rappelle un employé classifié en tenant compte de la distribution équitable du temps supplémentaire.

**C.** Un employé rétrogradé d'une tâche de métier à une autre tâche est affecté, sur la base de son ancienneté, à un poste vacant d'un poste complet ou plus qui se produit dans sa tâche de métier.

**D.**

1. Un employé qui revient au travail à la suite d'une absence pour les raisons énumérées au paragraphe 8.18 A, retourne à sa tâche régulière ou à toute autre tâche à laquelle il a droit en vertu de son ancienneté. Les dispositions du paragraphe 8.19 F ne s'appliquent

pas si un employé est rétrogradé par l'application du présent paragraphe.

2. En aucun cas, un employé sur la liste de rappel ne peut réclamer un rappel à la tâche de journalier lorsqu'un employé a été rétrogradé à cette tâche en vertu des dispositions prévues au paragraphe précédent et ce pour une durée maximale de sept (7) jours de travail.

**E.** Lorsque, sur un poste donné, la Compagnie a besoin de plus d'employés dans une tâche que le nombre d'employés cédulés et ce pour une période d'un (1) poste et moins, ce travail est d'abord offert aux employés qualifiés présents au travail.

## **RÉTROGRADATION ET LICENCIEMENT**

**8.19 A.** Une rétrogradation sans licenciement est effectuée en appliquant l'ancienneté de tâche à chaque ligne de promotion du groupe de tâche impliqué, avec le résultat que chaque employé est, dans l'ordre ci-dessous, soit:

1. retenu dans sa tâche, ou à une autre tâche de classification égale dans la même ligne de promotion;
2.
  - a) rétrogradé dans la ligne de promotion à une tâche inférieure en autant que son ancienneté le lui permette, ou;
  - b) dans le cas de tâches inférieures ou égales:
    - i) à la tâche qu'il occupait avant sa promotion si son ancienneté le lui permet, sinon;
    - ii) à la tâche occupée par l'employé ayant le moins d'ancienneté dans ces tâches égales;
3. En autant que son ancienneté de tâche le lui permette et qu'il possède les qualifications requises pour remplir la tâche, réaffecté d'abord dans la ligne de promotion occupée avant son transfert, en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté de tâche dans la classification où il déplace ou dans toute autre ligne de promotion déjà occupée avant son transfert et ceci dans le même ordre que lors de sa promotion ou à une tâche de métier qu'il a déjà occupée;
4. Rétrogradé au groupe de journaliers approprié à l'exception que l'employé dans une tâche de métier peut choisir le licenciement optionnellement par ordre d'ancienneté de Compagnie et en nombre égal à ceux qui doivent être rétrogradés, en avisant le Département des Ressources humaines dans les quarante-huit

(48) heures qui suivent la réception de l'avis de rétrogradation (samedis, dimanches et jours fériés exclus). À défaut d'en aviser la Compagnie, celle-ci présume que la rétrogradation est acceptée.

5. Advenant le cas où un employé est rappelé à une tâche et rétrogradé d'une autre tâche simultanément, la Compagnie applique en premier lieu la rétrogradation.

**B.** Lors d'un licenciement, la rétrogradation se fait de la même façon qu'en A ci-dessus, sauf que:

1. L'avis de licenciement et l'indemnité de départ, en cas de mise à pied, sont donnés conformément aux dispositions du Code canadien du travail qui stipule à l'article 230. (1) :

Sauf dans le cas prévu au paragraphe (2) et sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois (3) mois est tenu :

- a) Soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux (2) semaines;
- b) Soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux (2) semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.
- c) Nonobstant les modalités mentionnées à l'article 8.19 B1 a) et b), l'avis de licenciement et l'indemnité de départ ne s'appliquent pas lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une période de moins de trente (30) jours.

2. Lors d'un licenciement, les employés dans la tâche affectée et susceptibles d'être rétrogradés peuvent choisir le licenciement, par ordre d'ancienneté de tâche et en nombre égal à ceux qui doivent être licenciés, en avisant le Département des Ressources humaines dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis de rétrogradation (samedis, dimanches et jours fériés exclus). À défaut d'en aviser la Compagnie, celle-ci présume que la rétrogradation est acceptée.

**C.** En aucun cas, un employé rétrogradé à une tâche n'occupe cette tâche si un employé ayant plus d'ancienneté de tâche en a été rétrogradé ou licencié.

**D.** Aucun employé ne peut accéder à une tâche de classification supérieure

à la suite d'une rétrogradation ou d'un licenciement excepté dans les cas prévus au paragraphe A3 qui précède. Il est entendu qu'en vertu de la procédure de rétrogradation et de licenciement, un employé déplacé doit être capable de remplir les exigences de la tâche à laquelle il est muté.

**E.** L'ancienneté de Compagnie s'applique lors du licenciement d'employés appartenant au groupe général de journaliers.

**F.** Sauf dans les cas prévus au paragraphe 8.18 D, tous les employés touchés par une rétrogradation reçoivent un avis de sept (7) jours d'une telle rétrogradation. Si cet avis n'est pas donné, les employés affectés voient le taux de la tâche de laquelle ils sont rétrogradés maintenu pendant le nombre de postes réguliers durant lesquels ils auraient travaillé à cette tâche si l'avis avait été donné.

**G.** Les avis de licenciement et de rétrogradation mentionnés aux paragraphes B1 et F ci-dessus sont valides pour une période maximum de quatorze (14) jours suivant la date d'entrée en vigueur du licenciement ou de la rétrogradation mentionnée sur l'avis.

Toutefois, s'il est nécessaire de modifier la date du licenciement d'un employé, celui-ci en sera informé, en autant que faire se peut, avant l'affichage de l'horaire hebdomadaire de travail.

## **RAPPEL D'UN LICENCIEMENT**

**8.20 A.** L'employé licencié du groupe général de journaliers est rappelé par ordre d'ancienneté de Compagnie à la vacance dans ce groupe.

**B.** L'employé qui a choisi le licenciement en vertu des dispositions du paragraphe 8.19 B2 est rappelé:

1. par ordre d'ancienneté de tâche à la tâche qu'il occupait lorsqu'il a choisi le licenciement, ou;
2. par ordre inverse d'ancienneté de Compagnie à une tâche inférieure dans sa ligne de promotion si aucun autre employé n'est éligible au rappel à cette tâche, ou;
3. par ordre inverse d'ancienneté de Compagnie au groupe général de journaliers après que tous les employés licenciés dans ce groupe aient été rappelés. Toutefois, l'employé dans une tâche de métier peut à ce moment choisir de demeurer en licenciement plutôt que d'accepter un tel rappel. Dans le cas où l'employé n'est pas rappelé à sa tâche dans les douze (12) mois suivant son licenciement et lorsqu'il désire reprendre le travail après cette

période de douze (12) mois, il en avise par écrit le Département des Ressources humaines le plus tôt possible mais pas moins de quatre (4) semaines avant la date à laquelle il désire reprendre le travail. Alors, il est rappelé à la tâche qu'il occupait au moment de son licenciement ou au groupe général de journaliers, si son ancienneté le lui permet. Cependant, la présente disposition est sous réserve des périodes limites prévues au paragraphe 8.08 F.

**C.** Un employé qui a choisi le licenciement en vertu des dispositions du paragraphe 8.19 A4 est rappelé par ordre d'ancienneté de tâche à la tâche qu'il occupait au moment de son licenciement. Si l'employé n'a pas été rappelé à sa tâche dans les douze (12) mois de son licenciement volontaire et lorsqu'il désire reprendre le travail après cette période de douze (12) mois, il en avise par écrit le Département des Ressources humaines le plus tôt possible mais pas moins de quatre (4) semaines avant la date à laquelle il désire reprendre le travail. Alors, il est rappelé à la tâche qu'il occupait au moment de son licenciement ou au groupe général de journaliers si son ancienneté le lui permet. Cependant, la présente disposition est sous réserve des périodes limites prévues au paragraphe 8.08 F.

**D.** Un employé rappelé au travail pour une période de moins de trente (30) jours, peut refuser un tel rappel tout en retenant ses droits à un rappel subséquent.

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 8.08 G, l'employé doit aviser dans les quatre (4) heures après en avoir été informé, s'il accepte ou refuse un tel rappel.

S'il l'accepte, il doit se présenter au travail tel que requis et les dispositions prévues au paragraphe 8.19 B1 ne s'appliquent pas.

**E.** Lorsqu'un employé ayant plus d'ancienneté refuse un rappel de moins de trente (30) jours et qu'un autre employé ayant moins d'ancienneté accepte le rappel de moins de trente (30) jours et qu'il se maintient au travail trente (30) jours et plus, l'employé ayant le plus d'ancienneté ne pourra en aucun temps demander un retour au travail dû au fait que la durée de remplacement d'un employé ayant moins d'ancienneté a dépassé trente (30) jours et ce, tout en retenant ses droits à un rappel subséquent.

## **GÉNÉRALITÉS**

**8.21** Un employé qui, en raison de son âge, d'incapacité physique ou pour d'autres causes (sauf celles stipulées au paragraphe 17.15 A) ne peut plus répondre aux exigences d'efficacité ou de sécurité de sa tâche peut, après entente entre les deux Parties, être muté à une tâche ou à un endroit de travail pour lequel il est qualifié. De plus, un tel employé est exempté des règles

d'ancienneté, excepté les dispositions concernant le licenciement.

## **MOUVEMENT DE PERSONNEL LORS D'UNE OUVERTURE PERMANENTE**

**8.22** Lorsque qu'une ouverture permanente est créée suite à une démission, retraite, rétrogradation volontaire, nouveau poste, réouverture de poste, congédiement ou décès, l'employé, dans la tâche concernée, peut postuler par affichage de tâche, s'il possède les qualifications requises.

Pour maintenir la stabilité opérationnelle, la Compagnie se réserve le droit de déterminer le moment où l'employé sera affecté à la tâche et le nombre d'employés qui pourront se prévaloir de cette clause. Il y aura un temps de résidence de 36 mois.

**A.** Tous les employés sur les équipes rotatives peuvent demander un transfert d'une équipe à une autre lorsqu'une ouverture permanente se crée suite à une démission, retraite, rétrogradation volontaire, nouveau poste, réouverture de poste, congédiement ou décès.

### **Équipe de relève**

**8.23** Les employés attirés à l'équipe de relève sont les suivants : les mécaniciens de poste, les électriciens de poste et les mécaniciens sur les postes 3-2 et 2-3 douze (12) heures de jour. Ces employés peuvent exécuter divers travaux dans tous les secteurs sans restriction et restent attachés au secteur Cour et Quai comme point de référence.

## **ARTICLE 9**

### **RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**9.01** Le but de cet article est d'établir une procédure pour la discussion et le règlement des griefs se rapportant à l'application et à l'interprétation des dispositions de cette convention.

**9.02** Le Syndicat peut former un Comité des griefs qui est composé d'un membre pour chaque vingt cinq (25) employés réguliers dans l'unité de négociation. Le Syndicat informe immédiatement la Compagnie, par écrit, des noms de ceux qui sont choisis et de tout changement qui peut se produire. Un délégué de département ne peut présenter un grief que pour un employé du secteur dans lequel il est lui-même affecté à moins d'entente préalable entre le Président du Comité des griefs et le Département des Ressources humaines. Il ne peut y avoir plus de quatre (4) membres du Comité des griefs pour siéger au Comité des griefs du Syndicat à la 2<sup>ième</sup> étape de la procédure des griefs.

**9.03** Le but de cet article est de régler promptement les plaintes et aucun grief n'est considéré si les faits ou les circonstances sur lesquels le grief est fondé se

produisirent ou prirent naissance plus de douze (12) jours avant la présentation par écrit du grief sauf s'il s'agit d'une suspension alors qu'un grief peut être logé jusqu'à douze (12) jours après le retour au travail de l'employé suspendu.

**9.04** Un employé qui se croit lésé par une prétendue violation de la convention discute de sa plainte avec son superviseur, si possible. Il peut, s'il le désire, être accompagné par un délégué du Syndicat et ils ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré à la discussion. Reconnaisant l'importance d'une discussion complète entre le superviseur et l'employé pour dissiper tout malentendu et pour conserver des relations harmonieuses, tous les efforts doivent être faits à ce stade pour régler la plainte. Après la discussion avec le superviseur, ce dernier doit rendre sa réponse à l'employé dans les cinq (5) jours. Si l'employé croit que sa plainte n'est pas réglée d'une manière satisfaisante ou à défaut de réponse de la part du superviseur dans le délai prescrit, l'employé peut demander et obtenir du superviseur, en duplicata, un formulaire signé de "Discussion d'une Plainte".

## **1<sup>ère</sup> ÉTAPE**

Après avoir reçu un formulaire de "Discussion d'une Plainte" complété et signé par le superviseur, sa plainte peut devenir un grief qui doit être soumis par écrit à son chef de section ou à son représentant sur un formulaire fourni par la Compagnie à cet effet. Le formulaire doit indiquer le numéro d'article de la convention en cause, la date et la description de l'événement ainsi que le règlement recherché. Ce formulaire de grief est signé par l'employé concerné et un délégué du Syndicat, et est accompagné d'une copie de la formule "Discussion d'une Plainte". Le chef de département ou son représentant, qui peut être accompagné par d'autres représentants de la Compagnie, doit rencontrer le délégué du Syndicat pour discuter du grief dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si les circonstances l'exigent, le superviseur et/ou l'employé en cause peuvent être présents à une telle rencontre.

Dans les cinq (5) jours qui suivent la rencontre à la 1<sup>ère</sup> étape, le chef de section doit rendre sa décision par écrit et une copie de sa réponse est remise au délégué du Syndicat. Si aucun appel n'est logé à la suite de la décision du chef de section dans les délais prévus ci-après, le grief est considéré comme étant réglé.

## **2<sup>ième</sup> ÉTAPE**

Si le grief n'est pas encore réglé, le délégué du Syndicat peut en appeler dans les cinq (5) jours qui suivent la date de réception de la décision du chef de section. L'appel doit être logé en complétant le formulaire de grief et en la postant à la Compagnie en suivant la procédure d'avis officiel ou en la présentant au Département des Ressources humaines qui en accuse réception par écrit.

Deux (2) fois par mois, si nécessaire, le Département des Ressources humaines ou son représentant, qui peut être accompagné par d'autres représentants de la Compagnie, rencontre le ou les membres du Comité des griefs pour discuter tous les griefs soumis trois (3) jours ou plus avant la date de la rencontre. Un représentant du Syndicat International peut assister à cette rencontre et les témoins que l'une ou l'autre des Parties peut appeler peuvent être entendus.

Dans les sept (7) jours, la décision du Département des Ressources humaines est remise par écrit au Syndicat, à moins qu'on ne s'entende pour que celui-ci ne rende sa décision à une date déterminée. Si la décision du Département des Ressources humaines n'est pas portée à l'arbitrage dans les délais prévus à l'article 10, le grief est considéré comme étant réglé.

**9.05** La procédure de grief peut être utilisée par le Syndicat pour formuler un grief qui n'est pas un grief personnel et qui allègue une violation de cette convention. Un tel grief peut être présenté à la 2<sup>ième</sup> étape de la procédure de grief. Dans la présentation d'un tel grief, la Compagnie et le Syndicat observent les délais spécifiés pour en appeler et pour répondre.

**9.06** Les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus par cette convention ne sont pas comptés quand il s'agit de déterminer les délais durant lesquels doivent s'effectuer les démarches prévues aux articles 9, 10 et 11. Tous les délais fixés par cet article ou par les articles 10 et 11 peuvent être prolongés par consentement mutuel donné par écrit entre la Compagnie et le Syndicat. Si, dans les délais prévus, la Compagnie ne répond pas à un grief ou si une rencontre n'est pas fixée, le Syndicat peut porter le grief à l'étape suivante.

**9.07** Si les faits allégués dans un grief mettant en cause plusieurs employés sont identiques et si le remède recherché est le même, la décision sur le grief d'un des employés en cause s'applique à tous ceux qui ont droit, à ce moment, à une telle décision sans qu'il soit nécessaire pour chaque employé de présenter un grief individuel.

**9.08** Les rencontres de griefs ont lieu durant les heures de travail et il n'y a pas de perte de salaire pour les délégués du comité des griefs et le plaignant. Un délégué du comité des griefs et le plaignant doivent obtenir de leur superviseur respectif la permission de s'absenter de leur travail pour assister à une rencontre de griefs.

Le temps qu'un délégué du comité des griefs et le plaignant consacrent à assister aux réunions de griefs convoquées par la Compagnie durant son poste régulier de travail est considéré comme temps de travail dans le calcul des heures supplémentaires.

Un membre du comité des griefs qui assiste à des rencontres de griefs des étapes 1 et 2 tenues en dehors des heures normales de son horaire de travail ou

qui dépassent les heures normales de son horaire de travail est compensé pour une (1) heure au taux régulier de sa tâche.

**9.09** Le défaut par l'employé en cause ou par le Syndicat de porter un grief à l'étape suivante dans les limites de temps spécifiées au présent article et aux articles 10 et 11 ne doit pas être interprété comme une acceptation de la décision de la Compagnie et n'est pas considéré comme préjudiciant le Syndicat ou l'employé en cause à l'occasion de la présentation subséquente de tout grief d'une nature similaire ou de tout autre grief par le même employé.

**9.10** Le dossier disciplinaire d'un employé est annulé après une année complète de service actif avec la Compagnie durant laquelle aucun avis écrit de discipline n'est venu s'ajouter à son dossier.

**9.11** Une fois que la Compagnie a constaté qu'une infraction a été commise par un employé et qu'une mesure disciplinaire s'impose, la mesure disciplinaire est prise contre lui dans les cinq (5) jours ouvrables. Une copie de l'avis disciplinaire est transmise aussitôt au Syndicat.

**9.12** La Compagnie peut soumettre au Syndicat, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses de cette convention. Les articles 9 et 10 s'appliquent dans le cadre d'un grief patronal.

## **ARTICLE 10**

### **ARBITRAGE**

**10.01** Un grief concernant l'interprétation ou alléguant une infraction à la convention collective, qui est correctement soumis à toutes les étapes de la procédure des griefs décrite à l'article 9 et qui n'est pas réglé, doit être soumis à l'arbitrage dans les quatre vingt dix (90) jours qui suivent la réponse de la Compagnie à la 2ième étape, sans quoi le grief est considéré comme étant retiré. Ce grief est soumis à l'arbitrage en utilisant la procédure d'avis officiel énoncée à l'article 9. Une fois que le grief est porté à l'arbitrage, le syndicat dispose de quatre vingt dix (90) jours pour planifier l'arbitrage, sans quoi le grief est considéré comme étant retiré.

**10.02** Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis qu'un grief est porté à l'arbitrage, les Parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente dans ce délai de dix (10) jours, l'arbitre est choisi, à tour de rôle, de la liste suivante:

- |                     |                        |
|---------------------|------------------------|
| 1. Jean-Guy Clément | 3. Francine Lamy       |
| 2. Maureen Flynn    | 4. Jean-Pierre Lussier |

**10.03** Si la personne dont le nom se trouve en tête de liste est incapable d'agir

pour quelque raison que ce soit, elle n'est pas requise de nouveau jusqu'à ce que son nom revienne de nouveau en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.

**10.04** L'arbitre qui ne peut fixer une date pour l'audition d'un grief dans les trente (30) jours qui suivent sa désignation est remplacé par la personne suivante sur la liste et, sauf du consentement mutuel des Parties, ne peut être de nouveau utilisé comme arbitre que lorsque son tour revient de nouveau en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.

**10.05** Si on ne parvient pas à obtenir les services d'un arbitre par les méthodes énoncées ci-dessus, on demande au Ministre du Travail du Canada de faire la nomination.

**10.06** Du consentement mutuel des Parties, des griefs peuvent être groupés et entendus par le même arbitre.

**10.07** Les séances d'arbitrage doivent avoir lieu dans les trente (30) jours suivants l'avis à l'arbitre de sa désignation et si d'autres séances sont nécessaires, elles doivent se tenir dans les trente (30) jours de la dernière séance. La décision de l'arbitre doit parvenir aux Parties pas plus tard que trente (30) jours suivant l'audition. Ces délais peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les Parties.

**10.08** L'arbitre n'a juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de cette convention dans la mesure où cela est nécessaire pour régler le grief et n'a aucun pouvoir pour modifier ou changer de quelque façon que ce soit les dispositions de la convention ou pour substituer de nouvelles dispositions aux dispositions actuelles, ni pour rendre une décision incompatible avec les clauses et les dispositions de cette convention; en outre, les pratiques antérieures et coutumes ne peuvent lier les Parties à moins qu'elles n'aient été convenues par écrit entre la Compagnie et le Syndicat.

**10.09** En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

**10.10** La décision de l'arbitre lie les deux Parties.

**10.11** Les séances d'arbitrage sont tenues à Sept-Îles à moins que les deux Parties ne s'entendent mutuellement sur un autre endroit.

**10.12** Les Parties assument conjointement les frais et honoraires de l'arbitre.

## **ARTICLE 11**

## **CONGÉDIEMENT**

**11.01** La Compagnie avise par écrit, en spécifiant la raison du congédiement, un employé qui est congédié. Si l'employé croit qu'il est congédié autrement que pour une raison juste et suffisante, il peut, dans les cinq (5) jours qui suivent la réception d'un tel avis de congédiement, exiger une rencontre avec le Département des Ressources humaines ou son délégué.

Nonobstant le paragraphe précédent, un employé qui est cédulé en vacances lors de l'envoi de l'avis de congédiement pourra, dans les cinq (5) jours suivant son retour prévu de vacances, exiger qu'une rencontre soit faite avec le Département des Ressources humaines et le représentant du Syndicat International.

**11.02** La rencontre a lieu dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la demande mentionnée au paragraphe 11.01 et la décision de maintenir le congédiement, de la modifier ou de l'annuler est rendue par écrit par la Compagnie dans les cinq (5) jours qui suivent une telle rencontre.

**11.03** Dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la décision de la Compagnie, l'employé peut par le biais de son Syndicat, s'il croit qu'il a été congédié injustement, loger un grief par écrit directement à la 2<sup>ième</sup> étape de la procédure de grief.

**11.04** Si le congédiement est porté à l'arbitrage, l'arbitre a pleine juridiction pour maintenir ou rejeter le congédiement ou le modifier en une suspension et d'en déterminer la durée. Dans le cas où l'arbitre rejette le congédiement ou le modifie en une suspension, l'employé est payé pour le temps perdu depuis son congédiement ou pour une période moindre, selon la décision de l'arbitre, mais dans aucun cas cette période ne doit dépasser cent quatre-vingt (180) jours ouvrables auxquels est ajouté le nombre de jours pendant lequel l'arbitrage est retardé à la demande de la Compagnie. La somme devant être payée pour le temps perdu est calculée au taux horaire standard de l'employé au moment de son congédiement, en considérant le programme de bonification (OPIP) et les jours fériés selon les dispositions prévues au paragraphe 16.02, selon l'horaire régulier qu'il aurait suivi s'il était demeuré au travail, moins le montant des gains qu'il aurait reçu pendant son congédiement.

Un grief alléguant un congédiement et qui a été présenté dans les délais prévus à la convention aura priorité sur tout autre grief déjà à l'étape d'arbitrage à moins que les Parties en conviennent autrement.

## **ARTICLE 12**

### **HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TEMPS ALLOUÉ**

**12.01** Cet article a pour but de définir les heures normales de travail et ne sera pas interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

**12.02** Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre le droit de la Compagnie de régler le travail des employés, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs commençant avec le début de poste de jour du lundi, et la journée de travail est de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début du poste de jour.

**12.03 A.** Les semaines normales de travail sont:

1. de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun établissant ainsi une semaine normale de travail de quarante (40) heures; ou
2. des quarts de douze (12) heures, sur la base du 3-2-2-3, établissant ainsi une moyenne de quarante-deux (42) heures de travail par semaine sur une période de paie de quatre-vingt-quatre (84) heures.
3. En ce qui concerne les quarts de travail de douze (12) heures et les horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures (selon la lettre d'entente No.19) qui constituent des horaires de travail modifiés au sens du Code canadien du travail, les éléments suivants s'appliquent conformément aux articles 170 et 172 du Code canadien du travail (REF : Annexe 3 du Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C., c.986)). Il est entendu que ces éléments relatifs aux horaires de travail modifiés sont fournis à titre informatif en vertu de l'article 5 du Règlement et qu'ils ne constituent pas une limitation des heures supplémentaires qui peuvent être travaillées conformément au Code et à la convention collective.
4. Les horaires de travail réguliers et modifiés pour toutes les tâches sont:

JJJJXX (08h00 à 16h00)

AAAAAXX (16h00 à 24h00)

NNNNXX (24h00 à 08h00)

MMXXMMM / XXMMXXX ou FFXXFFF / XXFFXXX (Quarts de douze (12) heures de jour)

MMXXSSS / XXMMXXX / SSXXMMM / XXSSXXX ou FFXXGGG / XXFFXXX / GGXXFFF / XXGGXXX (Quarts de douze (12) heures en alternance jour et nuit)

Horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures (voir lettre d'entente No.18)

**Pour les quarts de travail de douze (12) heures calculés sur une période de cinquante-deux (52) semaines :**

Nombre de jours de travail pour la période : 183 jours  
Nombre de jours de repos pour la période : 182 jours  
Durée maximale du travail hebdomadaire : 60 heures  
Durée maximale du travail pour la période : 2196 heures

**Pour les horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures selon la lettre d'entente No.19 calculés sur une période de cinquante-deux (52) semaines :**

Nombre de jours de travail pour la période : 209 jours  
Nombre de jours de repos pour la période : 156 jours  
Durée maximale du travail hebdomadaire : 40 heures  
Durée maximale du travail pour la période : 2090 heures

Les horaires de travail ci-dessus sont en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Dans la mesure du possible, la Compagnie s'engage à donner un préavis de quatorze (14) jours au groupe d'employés concerné.

**B.** Pourvu que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations, la Compagnie s'efforce d'établir, pour les employés qui ne sont pas affectés à un système de trois (3) postes rotatifs, un horaire de travail de cinq (5) jours, du lundi au samedi, et établit pour tous les employés un horaire de travail prévoyant que leurs jours de congé sont consécutifs.

**C.** Tout autre horaire de travail en dehors des horaires réguliers et modifiés ci-dessus devra être accepté par les deux parties.

**12.04** Les heures quotidiennes de travail sont consécutives et une période de repas, qui ne doit pas dépasser trente (30) minutes, est considérée comme temps travaillé. Lorsque nécessaire, l'employé mange à son poste, et la Compagnie n'est pas tenue de pourvoir un homme de relève pour cette période.

Un employé qui travaille en temps supplémentaire non planifié plus de deux (2) heures passé son poste régulier reçoit un repas chaud, et le temps qu'il prend pour manger (pas plus de trente (30) minutes) est considéré comme du temps travaillé. Dans le cas où le temps supplémentaire est planifié, l'employé a la responsabilité d'apporter son repas.

Une seule période de repos de vingt (20) minutes sera allouée aux employés. Advenant des besoins opérationnels nécessitant de jumeler les périodes de

repos des équipes sur les huit (8), dix (10) ou douze (12) heures, la Compagnie se réserve le droit de faire concorder les périodes de pauses.

**12.05** Les horaires hebdomadaires de travail sont affichés au plus tard le jeudi de la semaine précédente et aucun changement n'y est apporté afin d'éviter de payer le taux du temps supplémentaire. S'il est nécessaire par la suite de changer l'horaire d'un employé sans lui avoir donné un avis du changement au moins vingt-quatre (24) heures avant le début du premier poste du nouvel horaire, il est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux régulier pour les heures travaillées sur le premier poste du nouvel horaire.

## **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**12.06** Les heures travaillées en sus de huit (8) heures consécutives ou toutes les heures travaillées en sus de quarante (40) heures dans toute semaine de travail ou lors des jours de congés prévus sont payées au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux régulier. Les heures travaillées en sus de douze (12) heures consécutives sont payées au taux de deux (2) fois le taux régulier. Les heures travaillées le dimanche en temps supplémentaire sont payées au taux de deux (2) fois le taux régulier.

## **PRIME DU DIMANCHE**

**12.07** Le travail accompli le dimanche selon l'horaire régulier est payé une fois et demie (1 1/2) le taux régulier. Le travail accompli le dimanche en sus de huit (8) heures est payé deux (2) fois le taux régulier.

**12.08** Le temps supplémentaire payé au taux des heures supplémentaires dans n'importe quelle journée de travail n'est pas pris en considération dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine de travail. Lorsque le temps supplémentaire est payé au taux d'heures supplémentaires selon une disposition de cette convention, il n'est pas considéré comme heures travaillées dans le calcul des heures supplémentaires en vertu de la même ou n'importe quelle autre disposition de cette convention.

**12.09** Les heures travaillées par un employé en dehors de son horaire hebdomadaire de travail sont payées au taux régulier si ces heures de travail résultent d'un changement de poste:

- a) accordé à la demande d'un employé pour raisons personnelles, ou;
- b) accordé à des employés qui font un échange de poste entre eux, ou;
- c) effectué afin de permettre à un employé dont l'horaire est affecté par une mutation, de pouvoir travailler une semaine normale de

quarante (40) heures.

Les heures travaillées selon 12.09 a) précédent sont ajoutées sur la liste des heures supplémentaires au total de l'employé concerné.

**12.10** Un employé qui se rapporte au travail tel que prévu, sans avoir été averti de ne pas y venir et pour lequel il n'y a pas de travail disponible reçoit quatre (4) heures de paie au taux de la tâche qu'il devait accomplir.

**12.11** Un employé qui se rapporte au travail et qui accomplit le travail qui lui est assigné sur l'équipe est payé pour au moins quatre (4) heures - huit (8) heures s'il en travaille plus de quatre (4) au taux de la tâche prévue à moins qu'il n'ait été assigné à une tâche plus élevée, auquel cas il est rémunéré au taux de la tâche qu'il a accomplie.

**12.12 A.** Un employé qui est rappelé au travail, qui revient au travail sur une équipe autre que son équipe régulière et qui accomplit le travail qui lui est assigné est payé le plus élevé des montants suivants:

1. un minimum de six (6) heures au taux régulier de la tâche pour laquelle il est rappelé, ou;
2. deux (2) fois le taux régulier pour les heures où il a effectivement travaillé durant ce rappel.

Les heures ainsi payées mais non-travaillées ne sont pas considérées comme des heures de travail pour fin de calcul des heures supplémentaires.

**B.** Un employé est rémunéré deux (2) fois son taux régulier s'il n'est pas au travail et qu'il est rappelé lorsque:

1. ce n'est pas comme remplaçant;
2. il ne reçoit pas un avis de quatre (4) heures avant le début d'un poste régulier additionnel ou, dans le cas d'un poste de jour, il est rappelé après minuit;
3. on ne lui offre pas la possibilité de travailler un poste régulier complet de huit (8) heures;
4. avant son poste régulier et qu'il continue à travailler sur son poste régulier sans avoir été averti, soit avant la fin de son précédent poste prévu, soit au moins seize (16) heures avant son poste régulier sur lequel il continue à travailler.

**C.** Un employé qui travaille selon les dispositions du paragraphe 12.12 B qui

précède et qui continue à travailler sur son poste régulier, est rémunéré pour les heures de son poste régulier au taux qui aurait été appliqué s'il n'avait pas travaillé avant son poste régulier. Les heures travaillées immédiatement après la fin du poste régulier sont rémunérées au taux déterminé par le total des heures consécutives ainsi travaillées, nonobstant les dispositions du paragraphe 12.08.

Un employé qui est requis de travailler huit (8) heures précédant son poste régulier du lundi matin sur lequel il continue de travailler, sera rémunéré sur la base des heures continues.

**D.** Un employé est rémunéré au taux approprié en vertu du paragraphe 12.06 pour les heures travaillées, lorsqu'il travaille:

1. en remplacement d'un autre employé qui ne se présente pas tel que cédulé. La Compagnie s'efforce de trouver un remplaçant aussitôt qu'il lui est raisonnablement possible de le faire;
2. un poste régulier additionnel après qu'on lui ait donné un avis de quatre (4) heures avant le début du poste ou, dans le cas d'un poste de jour, qu'il ait été avisé avant minuit;
3. Avant son poste régulier après avoir reçu un avis d'au moins seize (16) heures avant le début de son poste régulier et continue à travailler sur son poste régulier. Dans ce cas comme dans le cas énuméré au paragraphe 12.12 C, on ne demande pas à un employé de quitter le travail avant la fin de son poste régulier pour compenser pour les heures travaillées avant le début de son poste.

**12.13** Pour fins de calcul de paie, le temps des employés du chemin de fer commence et finit aux endroits nommés par la Compagnie tels que: remises à outils, quais de chargement, ateliers d'entretien, passages à niveau, et autres endroits qui peuvent être atteints en véhicule. Le temps écoulé, pour aller et revenir de ces endroits aux lieux de travail, en camion ou dans le matériel roulant de la Compagnie, est inclus dans la journée de travail.

**12.14 A.** À la fin de l'équipe de travail, une période de dix (10) minutes est allouée à l'employé pour ranger ses outils, nettoyer son lieu de travail, se laver et accomplir d'autres travaux qui résultent de la fin du travail, sauf que les employés affectés à des opérations continues doivent rester à leur poste jusqu'à ce qu'ils aient été remplacés convenablement et ce, pour une période maximum de deux (2) heures si l'employé exprime le désir d'être remplacé. Lorsqu'un employé affecté aux opérations continues demeure en temps supplémentaire parce qu'il n'a pas été convenablement remplacé, la Compagnie lui fournit, après le travail supplémentaire, un moyen de transport jusqu'à sa résidence, s'il en a besoin.

**B.** Afin d'éviter tout malentendu, les "opérations continues" sont identifiées

comme des opérations nécessitant la présence d'un employé, normalement un Préposé ou un Opérateur, vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), à proximité ou sur une pièce de machinerie particulière. Cet employé doit être remplacé convenablement à son poste et lorsque son remplaçant ne se présente pas au travail, il doit demeurer à son poste pour un maximum de deux (2) heures à moins qu'il n'ait déjà accepté de travailler un autre poste complet en temps supplémentaire.

**C.** Par ailleurs, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre pour qu'un certain nombre d'autres employés sur postes rotatifs puissent se remplacer avant la fin officielle d'un poste, à la condition que chaque employé impliqué travaille effectivement une période de huit (8) heures. Pour de tels employés, l'obligation d'attendre un remplaçant pour un maximum de deux (2) heures ne s'applique pas automatiquement, mais, selon les besoins des opérations, peut être exigée par le superviseur.

**D.** Les opérateurs de la Cour et Quai seront soumis aux règles des « opérations continues » en période de chargement de navire et/ou en période d'accumulation de cargo et ce, selon les besoins des opérations. Le superviseur informera les employés de l'équipe d'un changement en continu selon le cas. Les employés de l'équipe seront alors dans l'obligation de demeurer à leur poste de travail et d'attendre leur relève et ils seront rémunérés pour un minimum d'une (1) heure au taux approprié.

**12.15** Aussi longtemps à l'avance que possible, la Compagnie donne avis de temps supplémentaire. Les occasions de surtemps sont distribuées équitablement entre les employés affectés au même travail dans chaque département. Les heures supplémentaires sont travaillées sur une base volontaire pourvu que les exigences des opérations soient rencontrées. La Compagnie fait tous les efforts possibles pour maintenir les listes de temps supplémentaire à jour sur une base hebdomadaire et accessible à chaque groupe ou département. Une liste officielle est affichée aux endroits spécifiés à tous les mois et une copie est postée au Syndicat.

À l'occasion, la compagnie se réserve le droit d'attribuer le temps supplémentaire à un groupe spécifique d'employés pour des travaux ponctuels selon une liste de disponibilités.

### **Procédure d'assignation au travail**

**12.16** Lorsque la Compagnie décide d'assigner un employé au travail, elle assigne le plus bas en heure sur la liste de temps supplémentaire dans la tâche et le secteur concernés.

## **ARTICLE 13**

## **PRIMES DE POSTE**

**13.01** Une prime de 40¢ l'heure est payée pour tout travail accompli entre 16:00 heures et 24:00 heures.

**13.02** Une prime de 75¢ l'heure est payée pour tout travail accompli entre 24:00 heures et 08:00 heures.

**13.03** Les primes payées d'après les dispositions de cet article sont incluses dans le calcul du temps supplémentaire ainsi que dans le taux de base prévu dans tout autre article de cette convention.

## **ARTICLE 14**

### **TAUX DE SALAIRE**

**14.01** Les parties s'entendent pour mettre à jour les descriptions de tâche dans le système informatique (ex. COGNIBOX) dans les dix-huit (18) mois à partir de la date de la signature de cette entente. Le Manuel d'étude conjointe des salaires (ECS) n'est plus en vigueur. Les taux de salaire sont indiqués à l'annexe « E » de la présente convention collective.

### **TAUX DE DÉBUTANT**

**14.02** Certaines tâches nécessitent des taux de débutants dû à l'absence de possibilités d'entraînement adéquates normalement fournies par les lignes de progression. Le taux de débutant sera applicable pour une durée de cinq cents vingt (520) heures effectivement travaillées. Ces tâches sont indiquées à l'annexe « A » de la présente convention collective.

**14.03** Un employé qui s'est qualifié pour une tâche par l'entremise des stages de débutant n'est pas tenu de recommencer les stages dans cette même occupation.

**14.04** Le temps qu'un employé consacre à une tâche qui requiert des stages de débutant est cumulatif.

**14.05** Les dispositions relatives aux tâches de débutant s'appliquent:

- A.** pour un laps de temps suffisant pour apprendre la tâche pourvu que ce laps de temps ne dépasse pas 520 heures;
- B.** pour combler des vacances existantes ou anticipées; et
- C.** conformément aux dispositions de la convention collective pour combler des vacances.

## **FORMATION DES EMPLOYÉS POUR LES TÂCHES DE MÉTIER**

**14.06** Les employés ayant les qualifications requises et qui postulent à une tâche de métier, devront réussir le test théorique à la tâche de métier avec un résultat minimal de soixante sur cent (60%). La réussite du test théorique permet à l'employé de se qualifier au taux de débutant de la tâche de métier.

### **A. Employé embauché ou promu sans expérience dans la tâche postulée :**

L'employé doit faire un stage de mille quarante (1040) heures au taux de débutant, suivi d'un stage de deux milles quatre-vingts (2080) heures au taux intermédiaire. De plus, il doit faire un test pratique et le réussir selon le barème de passation établi pour passer d'une classe à une autre.

### **B. Employé embauché avec expérience dans la tâche postulée:**

L'employé doit se soumettre à un test pratique. Le résultat obtenu à ce test pratique déterminera la classification de la tâche et ce, rétroactivement à la date d'ancienneté de tâche, selon le barème de passation établi.

Si l'employé réussit son test pratique avec un résultat le classifiant à débutant, il devra faire un stage de mille quarante (1040) heures au taux de débutant avant de pouvoir se soumettre à un nouveau test pratique. Toute tentative subséquente échouée pour l'obtention du niveau intermédiaire résultera en un nouveau stage de mille quarante (1040) heures au taux de débutant.

Si l'employé réussit son test pratique avec un résultat le classifiant à intermédiaire, il devra faire un stage de deux milles quatre-vingts (2080) heures au taux intermédiaire avant de pouvoir se soumettre à un nouveau test pratique. Toute tentative subséquente échouée pour l'obtention du niveau standard résultera en un nouveau stage de mille quarante (1040) heures au taux intermédiaire. Si un employé conteste le résultat d'un test pratique évalué par un employé à l'interne, le litige sera tranché par un centre de formation reconnu.

### **Barème de passation établi:**

Note inférieure à 75% = Débutant  
Note de 75% à 89% = Intermédiaire  
Note de 90% et plus = Standard

**14.07** Dans le cas où un employé qui est sur un cours d'apprentissage ne peut pas progresser à la fin d'une période de formation de mille quarante (1040) ou de deux milles quatre-vingts (2080) heures, la Compagnie lui fournit en détail la

raison de son échec, et lui donne les conseils et les instructions nécessaires dans le but de l'aider à réussir à la fin d'une autre période de mille quarante (1040) heures.

**14.08** Un employé, assigné au programme d'apprentissage, qui, pour la deuxième fois, ne peut pas se qualifier, est sujet à être rayé du cours d'apprentissage.

**14.09** Un employé ainsi rayé du cours d'apprentissage en vertu des dispositions du paragraphe 14.06 peut exercer les droits d'ancienneté qu'il peut avoir acquis.

## **TÂCHE TEMPORAIRE**

**14.10** Un employé qui, dans l'intérêt de la compagnie, est affecté temporairement à une tâche autre que sa tâche régulière lorsqu'il y a du travail disponible dans sa tâche régulière, reçoit le plus élevé des taux suivants: le taux de salaire établi de la tâche qu'il accomplit ou le taux de salaire de sa tâche régulière. Un tel employé affecté à une tâche plus élevée durant son poste de travail est payé au taux le plus élevé pendant le reste du poste même s'il est retourné à sa tâche régulière pour le reste de la journée.

## **GÉNÉRALITÉS**

**14.11** Les erreurs de mathématiques ou de copiste dans la rédaction, l'établissement ou l'application des descriptions, des classifications de tâche ou des taux horaires type, sont corrigées pour se conformer aux dispositions de cette convention collective.

**14.12** Sauf disposition contraire, un employé couvert par la présente convention collective n'est pas fondé d'alléguer qu'il existe une injustice dans les salaires.

**14.13** Un employé qui participe à des sessions de formation en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré à son taux horaire approprié. Ces heures ne peuvent être considérées comme heures travaillées dans le calcul des heures supplémentaires en vertu de la même ou n'importe quelle autre disposition de cette convention. En autant que faire se peut, ces sessions de formation sont tenues du lundi au vendredi sur le poste de jour.

Advenant le fait que la formation soit donnée à la suite ou précédent un poste de travail, l'employé sera rémunéré sur la base des heures continues aux taux prévus à la convention collective.

## **ARTICLE 15**

### **VACANCES**

**15.01** Un employé éligible a droit à des vacances annuelles conformément au tableau suivant:

Ancienneté	Jours de vacances
Après un (1) an	14
Après deux (2) ans	16
Après trois (3) ans	20
Après quatre (4) ans	28

**15.02** Pour être éligible à ces vacances, un employé doit avoir été activement employé par la Compagnie depuis sa dernière date anniversaire d'ancienneté, à moins que son emploi actif n'ait été interrompu par une lésion professionnelle pour laquelle il reçoit une compensation de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail.

**15.03** La paie de vacances est calculée en multipliant par le facteur approprié, tel qu'indiqué ci-dessous, les gains que l'employé a accumulés durant l'année précédente (1er janvier au 31 décembre), excepté que la paie pour les premières vacances d'un employé est calculée en multipliant par le facteur approprié (4.14%) les gains accumulés par l'employé durant sa première année de service.

Années d'ancienneté	Facteur de calcul pour paie de vacances
Après un (1) an	4.14%
Après deux (2) ans	5.33%
Après trois (3) ans	7.11%
Après quatre (4) ans	9.07%

**15.04 A.** Les vacances sont accordées au cours de l'année et la Compagnie prend en considération les demandes individuelles en ce qui concerne le temps de vacances, mais la Compagnie se réserve la décision finale quant au temps où les vacances sont prises.

**B.** Dans le cas où la Compagnie décide d'accorder les vacances auxquelles les employés ont droit durant une période prévue de suspension de ses opérations, elle doit donner un avis d'au moins quarante-cinq (45) jours de son intention aux employés pouvant être ainsi affectés durant cette période de suspension des opérations et ceux-ci ont trente (30) jours pour aviser la Compagnie de leur désir de:

1. prendre leurs vacances durant la période de suspension des opérations si leur présence n'est pas requise;
2. prendre leurs vacances en dehors de la période de suspension des opérations conformément à la pratique prévue au paragraphe

15.04 A. Les employés qui se prévalent de ce choix se voient accorder une permission d'absence pour l'équivalent de la période de fermeture. Cependant, en aucun cas, plus de quinze pourcent (15%) du nombre total des employés de l'unité de négociation ne peuvent se prévaloir des présentes dispositions outre les employés requis de travailler durant la période de suspension des opérations.

**C.** L'employé qui prend sa vacance annuelle durant les périodes du 16 janvier au 31 mai et du 1<sup>er</sup> octobre au 14 décembre reçoit un boni de vacances annuelles de cent soixante-quinze dollars (175\$) par semaine ou vingt-cinq dollars (25\$) par jour. Ce boni n'est pas considéré comme gain dans le calcul du montant de tout autre bénéfice.

**15.05** C'est le désir de la Compagnie et du Syndicat que tout employé qui y a droit prenne ses vacances, et un employé n'a pas droit à une allocation au lieu de vacances et d'en recevoir le paiement. Cependant, un employé qui a perdu au moins l'équivalent de sa période de vacances pour cause de maladie, accident, raisons personnelles urgentes ou licenciement peut choisir sa paie de vacances au lieu de vacances pour la période qui dépasse celle prévue par la Loi. La Compagnie peut de même s'entendre avec un employé pour qu'il soit exempt de la partie de ses vacances qui excède celle prévue à la Loi, si les opérations et les conditions d'embauchage l'exigent.

**15.06** L'employé qui a droit à une vacance payée reçoit son indemnité de vacance le jour normal de paie durant ou immédiatement après le congé annuel, à moins qu'il ne fasse la demande, au minimum quinze (15) jours à l'avance, de la recevoir sur la paie précédent son départ en vacances. Dans le cas de licenciement, l'employé qui a droit à une vacance payée reçoit une paie de vacances au moment de son licenciement, s'il le désire. Au moment où il reçoit sa paie de vacances, les retenues applicables sont faites et ne sont pas reportées sur une paie subséquente à moins qu'une déduction ne soit pas faite par suite d'une erreur ou si les renseignements ne sont pas disponibles au moment de la préparation de la paie de vacances.

**15.07 A.** Lors de la cessation d'emploi, un employé qui a moins de six (6) ans de service reçoit, au moment où il quitte son emploi avec la compagnie :

1. Toutes indemnités de congés annuels dues pour une année de service antérieur, et;
2. Quatre pourcent (4%) du salaire gagné pendant la fraction d'année du service en cours pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel.

**B.** Un employé qui justifie de six (6) années ou plus d'ancienneté, pour fins de vacances, reçoit au moment où il quitte son emploi avec la Compagnie:

1. Toutes indemnités de congé annuels dues pour une année de service antérieur, et;
2. Six pourcent (6%) du salaire gagné pendant la fraction d'année du service en cours pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel.

Nonobstant ce qui précède, l'employé qui prend sa retraite verra sa dernière paie de vacances annuelles calculée au pourcentage régulier comme s'il avait continué à travailler.

C. Un employé qui a été mis à pied durant une année complète depuis sa dernière date anniversaire d'ancienneté jusqu'à sa prochaine date anniversaire d'ancienneté est compensé pour sa paie de vacances en vertu des dispositions prévues au paragraphe précédent et à cette dernière date anniversaire.

### **BONI D'ANCIENNETÉ**

**15.08** Dans chaque année durant laquelle il est éligible à recevoir la paie de vacances, un employé qui a acquis deux (2) années ou plus d'ancienneté reçoit un boni d'ancienneté conformément au tableau suivant:

<b>Années d'ancienneté</b>	<b>Heures boni</b>	<b>Vacances facultatives</b>
Après 2 ans	20	-
Après 3 ans	20	-
Après 4 ans	20	-
Après 5 ans	60	1 semaine
Après 6 ans	65	1 semaine
Après 7 ans	70	1 semaine
Après 8 ans	80	1 semaine
Après 9 ans	90	1 semaine
Après 10 ans	100	2 semaines

Telles vacances facultatives ainsi que le boni qui s'y rattache peuvent être accumulés par un employé pour un maximum de trois (3) semaines pour un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus et pour un maximum de six (6) semaines pour un employé ayant dix (10) années d'ancienneté ou plus.

**15.09** Le boni d'ancienneté d'un employé est calculé en multipliant le nombre d'heures boni par son taux horaire régulier à temps simple. Ce boni lui est payé au moment où il reçoit sa paie de vacances annuelles ou quand il le désire (sur la prochaine paie sous réserve d'un délai raisonnable), sauf s'il a:

- A. choisi de prendre une période de vacances facultatives séparément de

ses vacances annuelles, et alors il lui est payé à ce moment;

**B.** choisi d'accumuler ses vacances facultatives et le boni payable à chaque année, tel que prévu au paragraphe 15.08;

**C.** cessé son emploi, et alors il lui est payé à ce moment.

**15.10** Un employé qui choisit de prendre les vacances facultatives prévues au paragraphe 15.08, doit l'indiquer sur le formulaire "Demande de vacances" en même temps que sa demande de vacances annuelles. La période de temps choisi comme vacances facultatives doit être identifiée comme telle sur le formulaire.

## **ARTICLE 16**

### **JOURS FÉRIÉS**

**16.01** Pour chacun des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.02, chaque employé reçoit une allocation de congé égale au nombre d'heures dans sa journée normale de travail au moment où le congé est observé, multiplié par le taux de salaire horaire qu'il reçoit ou qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, pourvu que l'employé travaille ou soit en vacances durant la période de paie où le congé a lieu.

**16.02** Lorsqu'utilisé dans la présente convention, le mot « jour férié » se réfère à l'un ou l'autre des jours suivants :

Le Jour de l'An*	Le 1 <sup>er</sup> lundi d'août
Le 2 janvier*	La Fête du travail
Le Vendredi Saint	L'Action de Grâces
La Saint-Jean-Baptiste*	Noël*
La Confédération*	Le lendemain de Noël*

\* Le jour d'observance de ce congé est reporté au lundi ou au vendredi le plus rapproché si le jour férié survient un samedi ou un dimanche, sauf dans le cas où le jour d'observance de ce congé est déterminé par législation.

Conformément au Code canadien du travail, il est entendu que le jour férié de la fête de la Reine Victoria est remplacé par la fête de la Saint-Jean-Baptiste et que le jour férié du Jour du Souvenir est remplacé par le 1<sup>er</sup> lundi d'août. Les substitutions ci-dessus sont en vigueur pendant la durée de la convention collective.

**16.03** En plus de l'allocation de congé stipulée au paragraphe 16.01, l'employé requis de travailler un jour férié est rémunéré, en plus des primes d'équipe, comme suit:

- 150% de son taux régulier pour les 8 premières heures;

- 200% de son taux régulier pour les 4 heures suivantes;
- 250% de son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

Toutefois, dans le cas où un employé a droit à un taux horaire plus élevé pour de telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, il est rémunéré à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans ce paragraphe.

**16.04** Les heures pour lesquelles une allocation est payée sont considérées comme des heures de travail à la seule fin de rendre éligible au taux supplémentaire les heures de travail effectives qui suivent un tel congé. Si le congé a lieu après la dernière journée de travail d'un employé dans la semaine de travail, les heures pour lesquelles une allocation de congé est payée ne sont pas considérées comme heures de travail pour fin de compilation des heures supplémentaires.

**16.05** Un employé requis de travailler un jour de congé et qui omet de le faire ne reçoit pas l'allocation de congé.

## **ARTICLE 17**

### **SÉCURITÉ, SANTÉ ET HYGIÈNE**

**17.01** La Compagnie prend les dispositions adéquates et nécessaires concernant la sécurité, la santé et l'hygiène des employés durant les heures de travail, et elle maintient sa politique actuelle concernant la propreté des facilités d'hygiène aux endroits appropriés et de fournir les vêtements protecteurs et les accessoires de sécurité lorsque requis, afin de protéger adéquatement les employés de blessures et des maladies industrielles en conformité avec les pratiques courantes reconnues comme efficaces ou toutes autres méthodes améliorées qui peuvent être instituées de temps à autre par la Compagnie ou sur recommandation du Comité Conjoint de Sécurité.

**17.02** La Compagnie, le Syndicat et les employés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois actuelles se rapportant aux questions de sécurité et santé au travail. La Compagnie et le Syndicat coopèrent pour encourager les employés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé.

**17.03** La Compagnie reconnaît un Comité de Sécurité composé de trois (3) membres nommés par la Compagnie et de trois (3) membres nommés par le Syndicat.

Les membres désignés par le Syndicat doivent provenir et demeurer dans le secteur ou le département (décrits ci-dessous) qu'ils représentent soit:

- Cour & Quai = un (1) membre
- Atelier et entrepôt = un (1) membre
- Chemin de fer = un (1) membre

Chacune des Parties peut désigner un maximum de cinq (5) substituts qui peuvent siéger aux réunions du Comité Conjoint de Sécurité conformément aux dispositions des paragraphes précédents.

Chacune des Parties fournira une liste de ses membres et substituts et parmi les membres désignés par le Syndicat, la Compagnie reconnaît un Président du Comité de Sécurité des employés qui agit aussi comme Représentant à la prévention.

Ce dernier se voit allouer un maximum de vingt-quatre (24) heures par semaine, sans perte de salaire pour accomplir les fonctions de représentant à la prévention.

**17.04 A.** Une fois par mois, le Comité Conjoint de Sécurité se réunit pour mener à bonne fin son travail qui est d'étudier les pratiques et les règles de sécurité en rapport avec la Sécurité et la Santé et de formuler les changements suggérés à ces pratiques et ces règles, de recommander l'adoption de nouvelles pratiques et méthodes, de revoir les nouveaux programmes ou les nouvelles méthodes proposés par le Service de la Sécurité et de plus, revoir les statistiques, la tendance et la fréquence des accidents de même que les causes et les moyens de les prévenir, ainsi que les rapports des échantillonnages sur la poussière, le bruit, l'eau potable et la mesure de radiation Gamma soumis par les conseillers en hygiène industrielle et de faire les recommandations appropriées en rapport à tous ces sujets. Copie du rapport de telles rencontres est affichée dans la semaine suivant la rencontre du CSS.

**B.** Entre temps, s'il survient des circonstances particulières concernant la sécurité et qui sont le sujet d'un désaccord entre un ou des employés et les superviseurs du département, le membre du Comité de Sécurité des employés du département concerné peut demander une rencontre spéciale avec son Chef de section et le Département des Ressources humaines. Le Chef de section ou son représentant ainsi que le Département des Ressources humaines rencontrent dans les plus brefs délais, le membre du Comité de Sécurité des Employés qui en a fait la demande, et qui peut être accompagné par le Président du Comité de Sécurité des Employés ou son représentant, afin de discuter et d'essayer de solutionner le problème et au besoin d'effectuer une inspection du secteur visé.

**17.05 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 est dangereuse pour lui ou pour une autre personne. Il doit alors en aviser immédiatement son superviseur et le représentant à la prévention qui doivent rapidement examiner la situation et prendre les mesures qui semblent nécessaires pour la corriger. Cependant, un employé ne peut exercer ce droit si le refus d'exécuter le travail met en péril la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé ou d'une autre personne ou si les risques sont des risques normaux inhérents dans le genre de travail qu'il exerce.

**B.** Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son superviseur et qu'il a des motifs raisonnables de croire que le danger subsiste, il est relevé du travail au sujet duquel il a porté plainte et il est affecté à un autre travail et rémunéré au taux de sa tâche ou au taux de la tâche à laquelle il est affecté si plus élevé.

**C.** Aussitôt que possible, le superviseur impliqué informe son supérieur immédiat qui convoque deux (2) représentants du Comité de Santé et Sécurité, soit le représentant à la prévention et un (1) représentant de la Compagnie afin d'examiner la condition dangereuse alléguée et faire enquête en présence de l'employé, sauf si l'employé décide de ne pas y assister.

**D.**

1. Si les deux (2) représentants sont d'accord que la condition est de fait dangereuse, personne n'est réaffecté à ce travail jusqu'à ce que l'on ait remédié à cette condition dangereuse.
2. Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le représentant de la Compagnie 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 d'autres employés rémunérés à l'heure qui peuvent accepter de le faire après avoir été informés que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé. Toutefois si tous les employés qualifiés refusent d'exécuter le travail, les dispositions prévues au paragraphe 17.05 F s'appliquent.
3. Si les représentants ne sont pas d'accord quant à l'existence d'un danger ou sur les corrections à apporter, l'un ou l'autre peut demander l'intervention de l'inspecteur. L'employé qui persiste dans son refus peut aussi se prévaloir de ce droit.

**E.** La décision de l'inspecteur a effet immédiatement et ce malgré une demande de révision à moins que celui-ci n'exécède sa juridiction. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une révision et d'un appel conformément aux lois

en vigueur

**F.**

1. En attendant la solution de la question, la Compagnie ne peut offrir le travail en litige à d'autres employés rémunérés à l'heure. Toutefois, la Compagnie se garde le droit et ce nonobstant toutes autres dispositions prévues à la convention collective, de faire accomplir le travail par des employés ou des personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation.
2. Advenant le cas où la Compagnie se prévaut des dispositions prévues au paragraphe précédent et ce avant que le litige n'ait été tranché et qu'une décision infirme que le droit de refus était justifié, alors l'employé lésé peut alors soumettre une réclamation en vertu des dispositions prévues au paragraphe 2.03.

**G.** Nonobstant les dispositions du paragraphe 9.11, la Compagnie peut, dans les dix (10) jours suivant une décision finale, imposer une mesure disciplinaire à l'employé dont le refus a été exercé de façon abusive.

**17.06** Des audits de santé sécurité doivent être planifiés conjointement par les deux (2) présidents du comité conjoint. Les audits ciblés doivent être exécutés par les membres du CSS et documentés.

**17.07** Le temps qu'un membre du Comité de Sécurité des Employés passe à une rencontre du Comité Conjoint, à la tournée d'inspection ou à une enquête tel que prévu aux paragraphes 17.04, 17.05, 17.06 et 17.08 durant ses heures prévues de travail, est considéré comme travaillé. Un membre qui participe à une telle activité est rémunéré selon les dispositions prévues au Code canadien du travail, partie 2, article 135.1 (11).

**17.08** Lors de la tenue d'une enquête par la Compagnie sur un accident avec perte de temps ou qui aurait pu avoir des conséquences graves, le Président du comité de Sécurité des employés ou le membre représentant le secteur impliqué en est avisé dans les plus brefs délais après l'accident et peut y participer. Telles enquêtes doivent être débutées aussitôt que possible après l'accident. Copies des rapports de telles enquêtes sont remises au Comité de Sécurité des Employés.

**17.09** La Compagnie continue l'échantillonnage périodique de tous les contaminants sur le site. Les résultats de ces échantillonnages sont présentés et discutés lors des rencontres du Comité Conjoint de Sécurité. Si le Président du Comité de Sécurité des Employés ou son représentant de secteur allègue un risque significatif pour la santé au travail en raison de la pollution de l'air ou du bruit, il peut demander des échantillonnages ou tests additionnels et des recherches spéciales au besoin et peut être présent lors de la prise de ces

échantillonnages ou tests additionnels, s'il en fait la demande.

Un rapport spécial basé sur ces essais et recherches supplémentaires lui est remis pour discussion et étude au cours des rencontres du Comité Conjoint de Sécurité. De plus, dans les cas où la Compagnie utilise de l'équipement radioactif ou des matériaux laissant échapper des vapeurs toxiques, des mesures nécessaires sont prises pour que tous les employés affectés à leur utilisation ou devant travailler à proximité soient dûment informés des précautions à prendre pour assurer leur sécurité et leur santé.

**17.10** Les dispositifs et les procédures actuelles de sécurité de la Compagnie concernant la protection des employés contre les accidents, les blessures ou les conditions malsaines de travail durant leurs heures de travail, sont maintenus et assujettis à toute amélioration ou changement que la Compagnie, à l'occasion, peut juger nécessaire. Le Comité de Sécurité des Employés peut aussi faire toutes les recommandations qu'il juge à propos relativement à toute amélioration ou tout changement qu'il peut juger nécessaire.

**17.11** Lors d'absence due à une lésion professionnelle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie ou dans certains cas de maladie ou de blessure hors travail, l'employé doit à la demande de la Compagnie obtenir une "Passe de retour au travail" d'un médecin désigné et rémunéré par la Compagnie. La présente "Passe de retour au travail" doit être présentée à la Compagnie avant le retour au travail de l'employé.

Dans un tel cas, la Compagnie fait les arrangements avec son médecin et s'il s'ensuit un délai additionnel causé par le médecin ou la Compagnie pour obtenir la dite "Passe de retour au travail", l'employé ne subit pas de perte de salaire pour ce délai additionnel.

**17.12** Si un désaccord existe entre le médecin de l'employé et le médecin de la Compagnie quant à la capacité de l'employé de reprendre le travail, un troisième médecin est choisi par les deux (2) premiers pour agir comme arbitre médical. La décision de ce troisième médecin, dont les honoraires sont absorbés par la Compagnie et le Syndicat à part égale, établit si l'employé retourne ou ne retourne pas à un emploi actif avec la Compagnie.

**17.13** L'examen médical cédulé par la Compagnie et les radiographies prévues sont passés en dehors des heures de travail de l'employé. Ces examens médicaux et radiographies sont passés à Sept-Îles, à moins que la Compagnie ne choisisse de les faire passer à Pointe-Noire. L'employé est compensé pour une (1) heure au taux horaire type de sa tâche pour le temps ainsi passé. Toutefois, l'employé est compensé pour une (1) heure additionnelle au taux horaire type de sa tâche si les radiographies exigent un déplacement additionnel de sa résidence.

Outre l'examen prévu au paragraphe précédent, si la Compagnie exige qu'un employé subisse un examen médical par le médecin de la Compagnie durant les heures régulières de travail de l'employé, ce dernier ne subit aucune perte de salaire.

**17.14** La Compagnie paie le coût pour l'achat de verres de sécurité nécessaires pour un employé qui a besoin de verres d'ordonnance à tous les 6 mois ou sur demande. Les verres doivent être commandés par l'entremise de la Compagnie et doivent rencontrer les normes de l'Association Canadienne des Normes (Canadian Standards Association).

Lorsque les verres de sécurité d'ordonnance d'un employé sont troués, égratignés ou autrement endommagés, au point où porter ces verres de sécurité représente un danger pour lui, les verres sont remplacés sur présentation de la lunette endommagée.

Le coût de l'examen pour une ordonnance est absorbé par la Compagnie mais pas plus d'une (1) fois par période de deux (2) ans.

**17.15 A.** Si un employé est atteint d'une maladie industrielle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie et qui le rend incapable de maintenir les standards nécessaires de santé au travail sur la tâche qu'il effectuait régulièrement au moment où il est déterminé par un médecin et confirmé par la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail qu'il a une maladie industrielle, l'employé est transféré à une autre tâche pour laquelle il est qualifié ou un autre endroit de travail. Ceci s'applique également à un employé qui souffre d'une maladie qui résulte des procédés de travail de la Compagnie ou d'un accident de travail subi sur les lieux de travail de la Compagnie pour lequel une atteinte permanente lui est reconnue aux termes de la Loi sur les Accidents de Travail et les Maladies Professionnelles. De plus, un tel employé est exempté des règles d'ancienneté, excepté les dispositions concernant le licenciement.

**B.** Si la Compagnie offre à l'employé et ce, en conformité avec les dispositions de la convention collective, une tâche à taux égal ou supérieur pour laquelle il est médicalement qualifié, il accepte la tâche offerte.

**C.** Si la Compagnie n'offre pas à l'employé une tâche à taux égal ou supérieur, l'employé est considéré comme étant mis à pied et le paragraphe 8.19 s'applique.

**D.** Si l'employé est traité comme étant rétrogradé, la Compagnie maintient la différence entre le taux de sa tâche régulière qu'il détenait et le taux de la tâche la plus élevée dans laquelle l'employé peut se qualifier médicalement et en conformité avec les dispositions de la convention collective.

**E.** Si un employé, dont le taux est maintenu selon 17.15, refuse ou accepte

une tâche pour laquelle il est qualifié médicalement et en conformité avec les dispositions de la convention collective, le montant requis pour maintenir son taux est réduit par l'augmentation du taux standard horaire de la tâche refusée ou acceptée.

**F.** S'il y a désaccord quant à la condition médicale de l'employé qui puisse rendre un employé incapable d'exécuter une tâche selon les termes de 17.15, cet employé est examiné par un troisième médecin choisi par le médecin de l'employé et le médecin désigné par la Compagnie. Après examen de l'employé et consultation avec les deux (2) autres médecins, le troisième médecin tranche la question. Les honoraires et déboursés du troisième médecin sont partagés également entre la Compagnie et le Syndicat. Le salaire régulier perdu et les dépenses raisonnables encourues par l'employé, qui résultent d'un examen requis par le troisième médecin, sont partagés également par le Syndicat et la Compagnie.

**17.16** Un employé accidenté du travail peut être assigné temporairement à une fonction pertinente à sa tâche et qu'il est habilité à accomplir. Toutefois, aucun employé ne peut être déplacé suite à cette assignation temporaire.

**17.17** Un employé qui signe le formulaire prévu par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, une copie de ce formulaire est remise au Syndicat.

Lorsque la Compagnie conteste une indemnisation ou une décision de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, une copie de cette contestation est transmise au Syndicat.

## **ARTICLE 18**

### **COMITÉ DE COOPÉRATION**

**18.01** Les problèmes d'intérêt commun relatifs à l'opération de l'entreprise, qui ne sont pas résolus à l'occasion des rencontres départementales ou qui peuvent plus facilement être solutionnés en dehors de la procédure de grief peuvent être présentés à la Compagnie sous forme de proposition d'ordre du jour pour une rencontre du Comité de Coopération.

Dans les sept (7) jours de la réception de l'ordre du jour proposé, la Compagnie suggère une date pour la rencontre qui a lieu à Pointe-Noire.

Sont présents à cette rencontre le Département des Ressources humaines et/ou ses représentants, les officiers du local 6254 du Syndicat des Métallos ainsi qu'un représentant du Syndicat International. Les officiers du local 6254 ne subissent pas de perte de salaire pour le temps passé à une telle rencontre durant les heures régulières de travail.

**18.02** Les annexes et les lettres d'ententes déposées au Ministère du Travail du Canada font partie intégrante de cette convention collective.

## **ARTICLE 19**

### **AVIS**

**19.01** Tout avis écrit requis par la présente convention ou que l'une des Parties désire donner à l'autre peut être transmis par la poste auquel cas il doit être expédié par courrier recommandé, port payé, aux adresses suivantes:

#### **À la Compagnie:**

La compagnie de chemin de fer Arnaud  
Gérée par MINES WABUSH  
Gérée à son tour par la Compagnie minière Cliffs inc.  
C.P. 878  
Sept-Îles, (Québec)  
G4R 4L4

#### **Au Syndicat:**

Le Secrétaire, Local 6254  
Syndicat des Métallos  
737, boul. Laure  
Bureau 201  
Sept-Îles, (Québec)  
G4R 1Y2

**19.02** Tout avis envoyé par la poste est considéré comme reçu dans les trois (3) jours ouvrables suivant immédiatement le jour où il a été mis à la poste. Le reçu d'enregistrement établit la date de la mise à la poste.

**19.03** L'une ou l'autre des Parties peut changer en tout temps l'adresse à laquelle elle désire recevoir les avis en donnant un avis de la façon prévue ci-dessus.

## **ARTICLE 20**

### **VALIDITÉ DE LA CONVENTION**

**20.01** Si l'une ou l'autre des dispositions de la convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code canadien du Travail, les autres dispositions de la convention ne sont d'aucune façon affectées par telle nullité.

**20.02** Dans l'éventualité où un article de cette convention devenait nul et sans

effet en vertu des dispositions du paragraphe 20.01, les Parties doivent se rencontrer afin de s'entendre sur une révision du dit article pour le rendre conforme à la Loi.

## **ARTICLE 21**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

**21.01** Sauf stipulations contraires, cette convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2014, et reste en vigueur jusqu'au 29 février 2020.

L'une ou l'autre des Parties peut, dans les quatre (4) mois qui précèdent l'expiration de la présente convention, donner avis écrit à l'autre Partie de son intention de négocier une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont dûment signé cette convention ce 15<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2014.

POUR :

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS,**  
géré par la section locale 6254



**Gilles Ayotte**  
Coordonnateur régional



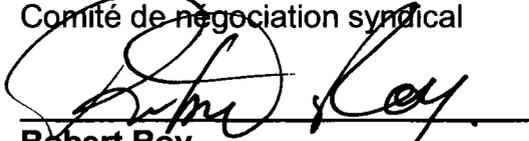
**Steeve Comeau**  
Comité de négociation syndical



**Eric Haché**  
Comité de négociation syndical



**Donald Proulx**  
Comité de négociation syndical



**Robert Roy**  
Comité de négociation syndical

POUR :

**LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE  
FER ARNAUD,**  
gérée par Mines Wabush, gérée à  
son tour par la Compagnie minière  
Cliffs inc.



**Marie-Hélène Chouinard**  
Comité de négociation patronal



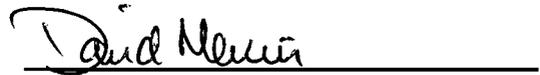
**Mylène Bouchard**  
Comité de négociation patronal



**Nicolas Bouchard**  
Comité de négociation patronal



**Tony Chabot**  
Comité de négociation patronal



**David Mercier**  
Comité de négociation patronal



**Steve Charest, ing.**  
Directeur général



**Sylvain Gagnon**  
Directeur Ressources humaines  
Québec



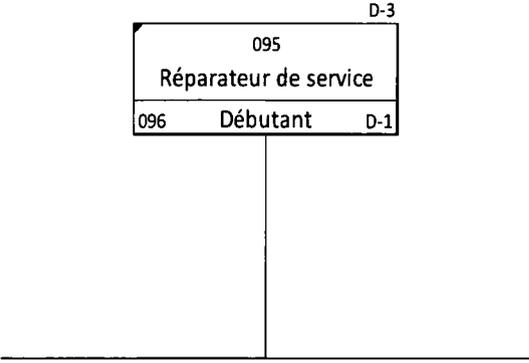
**Patrick Gwilliam**  
Contrôleur

## ANNEXE A

### Tâches comportant une période de 520 heures au taux de débutant

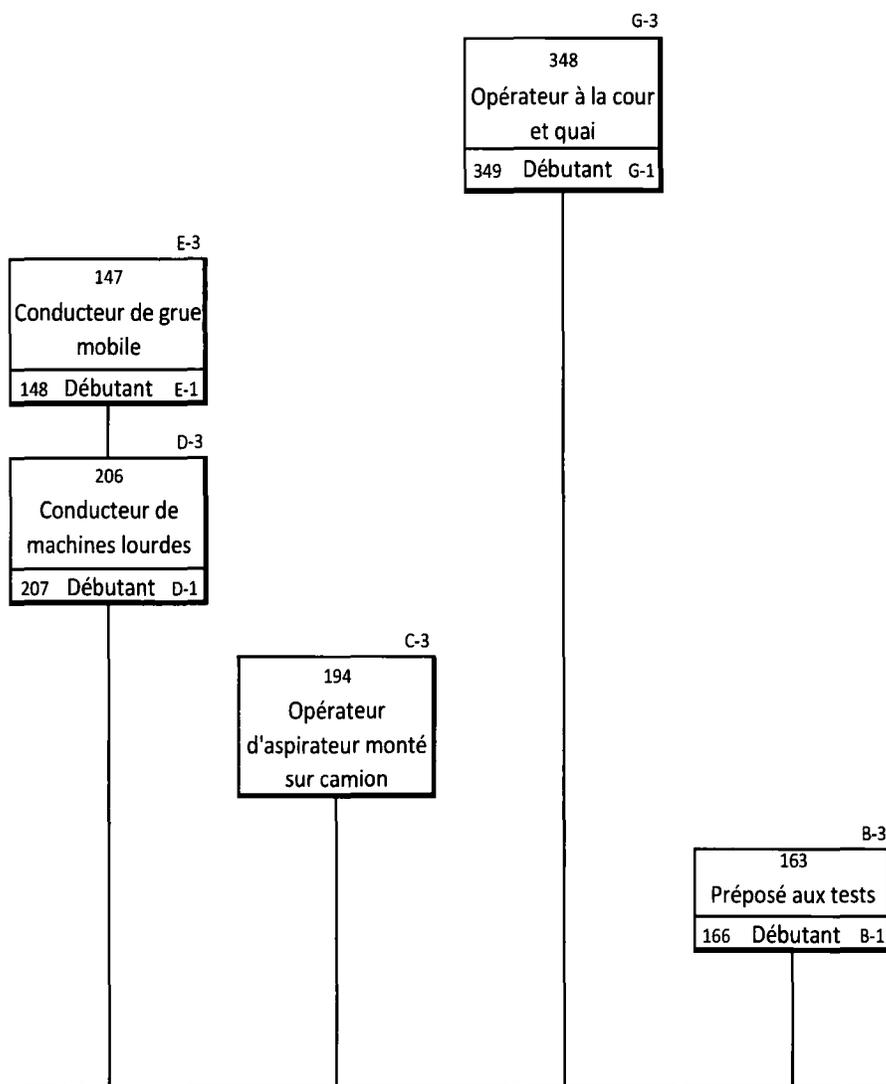
CLASSIFICATION DES TÂCHES COMPORTANT UNE PÉRIODE DE 520 HEURES AU TAUX DE DÉBUTANT	
Code d'occupation	Tâches
095	Réparateur de service
147	Conducteur de grue mobile
163	Préposé aux tests
206	Conducteur de machines lourdes
348	Opérateur à la Cour et Quai
400	Mécanicien de locomotive
406	Chef de train

**ANNEXE B**  
**Lignes de promotion – Entretien**

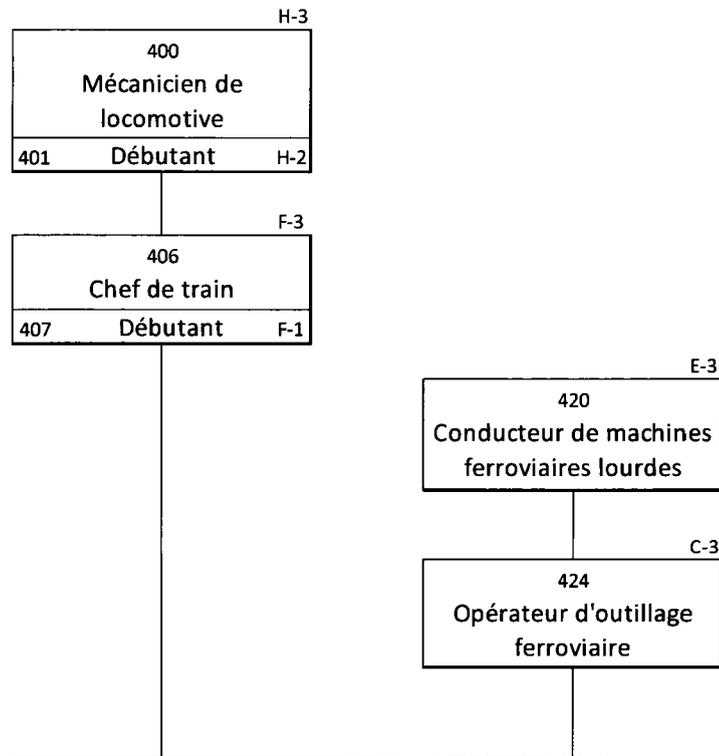


## ANNEXE B

### Lignes de promotion – Opérations Cour et quai

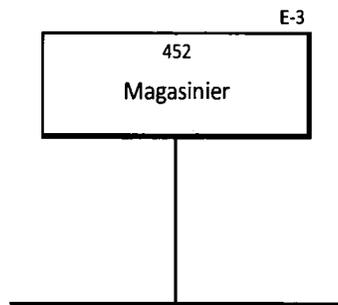


**ANNEXE B**  
**Lignes de promotion – Chemin de fer**



## ANNEXE B

### Lignes de promotion – Entrepôt



**ANNEXE C**

**ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE  
DES SALARIÉS SYNDIQUÉS**

entre

**La compagnie de chemin de fer Arnaud  
gérée par**

**MINES WABUSH  
Gérée à son tour par la**

**Compagnie minière Cliffs inc.**

**ET**

**Le Syndicat des Métallos  
Local 6254**

Tel que modifié et refondu le 1<sup>er</sup> mars 2014

**ANNEXE D**

**ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE**

entre

**La compagnie de chemin de fer Arnaud  
gérée par**

**MINES WABUSH  
Gérée à son tour par la**

**Compagnie minière Cliffs inc.**

**ET**

**Le Syndicat des Métallos  
Local 6254**

En vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2014

## **Votre programme d'assurance collective en bref...**

La présente brochure donne un aperçu du programme d'assurance collective pour vous et vos personnes à charge. Ce programme d'assurance, dont le coût est assumé par Cliffs Mines Wabush, constitue une composante importante de votre programme de rémunération globale. Il comprend des assurances vie, invalidité, hospitalisation, soins médicaux, dentaires et soins de la vue qui aideront votre famille à rester en santé et à l'abri des tracasseries financières.

Ce document est un guide de référence représentant les principales caractéristiques du programme. Voir le livret pour le texte officiel et pour plus de détails.

Les couvertures d'assurance décrites ci-après s'appliquent aux employés activement au travail le 1<sup>er</sup> mars 2014, ou à leur retour au travail actif. Elles s'appliquent également aux employés embauchés après cette date.

### **Admissibilité**

Vous êtes admissible à l'assurance le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la fin de la période de probation spécifiée dans la convention collective, pourvu que vous soyez activement au travail à cette date. Vos personnes à charge sont :

1. Votre conjoint légal ou votre conjoint de fait, si vous vivez avec ce dernier depuis au moins 36 mois.
2. Votre conjoint de fait, qui vit avec vous et qu'au moins un enfant est né de cette union, ou que vous avez adopté conjointement au moins un enfant durant votre vie maritale.
3. Vos enfants âgés de moins de 19 ans, ou moins de 26 ans s'ils sont étudiants à temps plein.

Personne n'est admissible aux prestations à la fois à titre d'employé et de personne à charge ni à titre de personne à la charge de plus d'un employé de Cliffs Mines Wabush.

### **Assurance-vie de base et Assurance pour mort et mutilation accidentelles de base (MMA)**

Vous-même	70 000 \$	70 000 \$
Vos personnes à charge admissible (décès seulement)	n/a	6 000 \$

## Assurance-vie facultative et Assurance pour mort et mutilation accidentelles facultative

Vous-même	60 000 \$	60 000 \$
Vos personnes à charge admissible	5 000 \$	n/a

## Assurance en cas d'invalidité de courte durée (ICD)

Si vous venez à souffrir d'une invalidité totale comme conséquence d'une maladie ou d'un accident de telle sorte qu'il vous soit impossible d'exercer les fonctions de votre occupation, et qu'un médecin autorisé à pratiquer la médecine en certifie le fait, vous aurez droit à des prestations hebdomadaires. Ces prestations seront payables à compter du premier jour en cas d'accident ou d'hospitalisation, ou à partir du quatrième jour en cas de maladie.

À compter du 1 <sup>er</sup> mars 2014	675 \$
Employé ayant moins d'une année de service	26 semaines
Employé ayant une année et plus de service	39 semaines

## Assurance en cas d'invalidité de longue durée (ILD)

Admissibilité :

2 à 5 ans de service continu	Égale au service continu. Cesse à 65 ans
5 ans et plus de service continu	Jusqu'à l'âge de 65 ans

À compter du 1 <sup>er</sup> mars 2014	2 250 \$

## Assurance maladie complémentaire

Pourcentage de remboursement :

- 100 % Hospitalisation, services ambulanciers, frais de soins d'urgence à l'extérieur de la province (mais à l'intérieur du pays) et soins de la vue. Jusqu'au maximum prescrit.
- 85 % Autres frais admissibles

Hospitalisation :

- Chambre semi-privée

Service d'ambulance :

- Terrestre : 150 \$ par hospitalisation
- Aérien : 750 \$ par hospitalisation, moins subvention reçue

Médicaments sur ordonnance\* :

- Médicaments prescrits (génériques, à moins d'avis contraire du médecin traitant)

Soins de psychologue\*\* – Soins de chiropraticien – Soins de physiothérapie – Soins de massothérapie\*\* – Soins d'acupuncture

- Maximum assurable de 35 \$ par visite et maximum de 20 visites par année civile, pour l'ensemble des praticiens. Remboursés à 85%

Soins de la vue :

- 200 \$ par période de 24 mois. Lentilles et verres correcteurs

\* *Le régime respecte les exigences minimales de la RAMQ.*

*Certaines restrictions peuvent s'appliquer*

\*\* *Nécessite une prescription*

## Assurance dentaire

	100%	80%	50%	50%
	1 000 \$ par année civile		Maximum viager de 1 000 \$	
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2015		Guide des honoraires de l'Association des dentistes du Québec de 2012	
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2016		Guide des honoraires de l'Association des dentistes du Québec de 2013	
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2017		Guide des honoraires de l'Association	

		des dentistes du Québec de 2014
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Guide des honoraires de l'Association des dentistes du Québec de 2015
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Guide des honoraires de l'Association des dentistes du Québec de 2016
	En vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Guide des honoraires de l'Association des dentistes du Québec de 2017

## Réclamations

Vous avez 18 mois pour soumettre vos réclamations d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires. Toutefois, si vous perdez votre couverture d'assurance pour cause de fin d'emploi, mise à pied ou autre, votre délai pour faire une réclamation est réduit à 90 jours.

Sun Life: 1 800 361-6212 [www.sunlife.ca](http://www.sunlife.ca)

Numéro de contrat : 87065

Votre numéro de participant = Votre numéro d'employé

## Qu'arrive-t-il si....

Vous quittez Cliffs Mines Wabush :

Votre assurance dentaire ainsi que vos assurances invalidité de courte et de longue durée s'éteindront à la date où votre service prend fin. Toutes vos autres couvertures d'assurance se termineront à la fin du mois durant lequel votre service prend fin.

Vous prenez votre retraite :

Si vous prenez votre retraite en vertu du régime de retraite de la compagnie (autre qu'une retraite acquise différée), vous devenez admissible au programme d'avantages sociaux des retraités de Cliffs Mines Wabush, en vigueur au moment de votre retraite. Les détails de votre couverture vous seront donnés au moment de votre départ.

Vous êtes malade :

Vos couvertures d'assurance sont maintenues. Si vous avez opté pour de l'assurance facultative, les primes de ces assurances seront assumées par Cliffs Mines Wabush.

Vous êtes en congé autorisé :

Contactez votre représentante en avantages sociaux pour les détails.

Vous êtes mis à pied :

Votre assurance invalidité de courte et de longue durée se terminent à la

date de votre mise à pied. Votre assurance dentaire et votre assurance-vie facultative (s'il y a lieu) se terminent à la fin du mois de votre mise à pied. Votre assurance-vie de base (payée par Cliffs Mines Wabush) et votre assurance maladie complémentaire se terminent à la fin du mois suivant votre mise à pied. Toutes vos couvertures d'assurance de base seront réactivées dès votre retour au travail. En ce qui concerne la couverture d'assurance-vie facultative, pour être réactivée, vous devez soumettre une nouvelle demande. Cette demande devra être approuvée par la compagnie d'assurance. Veuillez contacter votre représentante en avantages sociaux pour plus de détails.

### **Questions?**

Pour plus de renseignements sur le programme, contactez votre représentante en avantages sociaux.

## ANNEXE E

### Échelle salariale

Occupation	Code d'occupation	Nouvelle classification	Taux horaire au 1er janvier 2014	Taux horaire au 1er mars 2015	Taux horaire au 1er mars 2016	Taux horaire au 1er mars 2017	Taux horaire au 1er mars 2018	Taux horaire au 1er mars 2019
Ajusteur mécanique - standard	069	J-3	\$39.37	\$41.05	\$43.15	\$44.44	\$45.78	\$47.15
Ajusteur mécanique - intermédiaire	070	J-2	\$37.40	\$39.00	\$40.99	\$42.22	\$43.49	\$44.79
Ajusteur mécanique - débutant	071	J-1	\$35.43	\$36.95	\$38.84	\$40.00	\$41.20	\$42.44
Chef de train	406	F-3	\$35.90	\$37.47	\$39.26	\$40.44	\$41.65	\$42.90
Chef de train - débutant	407	F-1	\$32.31	\$33.72	\$35.33	\$36.39	\$37.49	\$38.61
Conducteur de grue mobile	147	E-3	\$33.59	\$35.08	\$36.67	\$37.77	\$38.90	\$40.07
Conducteur de grue mobile - débutant	148	E-1	\$30.23	\$31.57	\$33.00	\$33.99	\$35.01	\$36.06
Conducteur de machines ferroviaire lourdes	420	E-3	\$33.59	\$35.08	\$36.67	\$37.77	\$38.90	\$40.07
Conducteur de machines lourdes	206	D-3	\$32.75	\$33.44	\$34.88	\$35.93	\$37.01	\$38.12
Conducteur de machines lourdes - débutant	207	D-1	\$30.16	\$31.52	\$32.76	\$33.74	\$34.75	\$35.80
Électricien - standard	111	K-3	\$39.95	\$41.65	\$43.80	\$45.11	\$46.47	\$47.86
Électricien - intermédiaire	112	K-2	\$37.95	\$39.57	\$41.61	\$42.86	\$44.14	\$45.47
Électricien - débutant	113	K-1	\$35.96	\$37.49	\$39.42	\$40.60	\$41.82	\$43.08
Électronicien - standard	250	L-3	\$41.68	\$43.44	\$45.74	\$47.11	\$48.53	\$49.98
Électronicien - intermédiaire	251	L-2	\$39.60	\$41.27	\$43.45	\$44.76	\$46.10	\$47.48
Électronicien - débutant	252	L-1	\$37.51	\$39.10	\$41.17	\$42.40	\$43.67	\$44.98
Infirmière	490	Inf	\$34.37	\$35.40	\$36.46	\$37.56	\$38.68	\$39.85
Journalier	203	A-3	\$30.16	\$31.52	\$32.76	\$33.74	\$34.75	\$35.80
Magasinier	452	E-3	\$33.59	\$35.08	\$36.67	\$37.77	\$38.90	\$40.07
Mécanicien auto - standard	001	J-3	\$39.37	\$41.05	\$43.15	\$44.44	\$45.78	\$47.15
Mécanicien auto - intermédiaire	002	J-2	\$37.40	\$39.00	\$40.99	\$42.22	\$43.49	\$44.79
Mécanicien auto - débutant	003	J-1	\$35.43	\$36.95	\$38.84	\$40.00	\$41.20	\$42.44
Mécanicien de locomotive	400	H-3	\$36.48	\$38.06	\$39.91	\$41.11	\$42.34	\$43.61
Mécanicien de locomotive - débutant	401	H-2	\$34.66	\$36.16	\$37.91	\$39.05	\$40.22	\$41.43
Mécanicien d'entretien - standard	129	I-3	\$38.21	\$39.85	\$41.85	\$43.11	\$44.40	\$45.73
Mécanicien d'entretien - intermédiaire	130	I-2	\$36.30	\$37.86	\$39.76	\$40.95	\$42.18	\$43.44
Mécanicien d'entretien - débutant	131	I-1	\$34.39	\$35.87	\$37.67	\$38.79	\$39.96	\$41.16
Mécanicien industriel - standard	016	J-3	\$39.37	\$41.05	\$43.15	\$44.44	\$45.78	\$47.15
Mécanicien industriel - intermédiaire	017	J-2	\$37.40	\$39.00	\$40.99	\$42.22	\$43.49	\$44.79
Mécanicien industriel - débutant	018	J-1	\$35.43	\$36.95	\$38.84	\$40.00	\$41.20	\$42.44
Opérateur à la Cour et Quai	348	G-3	\$36.48	\$38.06	\$39.91	\$41.11	\$42.34	\$43.61
Opérateur à la Cour et Quai - débutant	349	G-1	\$32.83	\$34.25	\$35.92	\$37.00	\$38.11	\$39.25
Opérateur d'aspirateur monté sur camion	194	C-3	\$32.01	\$33.04	\$34.37	\$35.40	\$36.46	\$37.56
Opérateur d'outillage ferroviaire	424	C-3	\$32.01	\$33.04	\$34.37	\$35.40	\$36.46	\$37.56
Peintre-menuisier - standard	087	H-3	\$36.48	\$38.06	\$39.91	\$41.11	\$42.34	\$43.61
Peintre-menuisier - intermédiaire	088	H-2	\$34.66	\$36.16	\$37.91	\$39.05	\$40.22	\$41.43
Peintre-menuisier - débutant	089	H-1	\$32.83	\$34.25	\$35.92	\$37.00	\$38.11	\$39.25
Préposé aux tests	163	B-3	\$31.27	\$32.49	\$33.78	\$34.79	\$35.84	\$36.91
Préposé aux tests - débutant	166	B-1	\$30.16	\$31.52	\$32.76	\$33.74	\$34.75	\$35.80
Réparateur de service	095	D-3	\$32.75	\$33.44	\$34.88	\$35.93	\$37.01	\$38.12
Réparateur de service - débutant	096	D-1	\$30.16	\$31.52	\$32.76	\$33.74	\$34.75	\$35.80
Soudeur réparateur - standard	102	I-3	\$38.21	\$39.85	\$41.85	\$43.11	\$44.40	\$45.73
Soudeur réparateur - intermédiaire	103	I-2	\$36.30	\$37.86	\$39.76	\$40.95	\$42.18	\$43.44
Soudeur réparateur - débutant	104	I-1	\$34.39	\$35.87	\$37.67	\$38.79	\$39.96	\$41.16
Wagonnier - standard	045	I-3	\$38.21	\$39.85	\$41.85	\$43.11	\$44.40	\$45.73
Wagonnier - intermédiaire	046	I-2	\$36.30	\$37.86	\$39.76	\$40.95	\$42.18	\$43.44
Wagonnier - débutant	047	I-1	\$34.39	\$35.87	\$37.67	\$38.79	\$39.96	\$41.16

**ANNEXE F**

**ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE  
PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE**

entre

**La compagnie de chemin de fer Arnaud  
gérée par**

**MINES WABUSH  
Gérée à son tour par la**

**Compagnie minière Cliffs inc.**

**ET**

**Le Syndicat des Métallos  
Local 6254**

**En vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1985; réédité le 15 février 2010**

## AVANT-PROPOS

Le présent Régime de prestations supplémentaires de chômage s'applique aux employés de la Compagnie de chemin de fer Arnaud, gérée par Mines Wabush, gérée à son tour par la Compagnie Minière Cliffs inc, et de Wabush Lake Railway Company Limited qui sont couverts par une convention collective entre la Compagnie et les sections locales nos 6254, 6285 et 6680 des Métallos, avec qui la Compagnie a convenu d'adopter le Régime et est un supplément aux conventions collectives alors en vigueur entre le Syndicat et la Compagnie.

Les prestations prévues au présent Régime sont fournies à l'employé sans cotisations de sa part.

La présente brochure contient les principales dispositions du Régime. Si vous avez des questions concernant le Régime, les prestations qu'il prévoit, veuillez communiquer avec le Service des ressources humaines.

Sauf stipulations contraires prévues aux présentes, les droits des parties en vertu de la convention collective demeurent les mêmes.

## REMARQUE

Le Régime est sous réserve de l'approbation du ministère du Revenu national, de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada et du « United States Internal Revenue Service ».

Le Régime pourra prendre fin ou être modifié sous réserve des dispositions de la convention collective alors en vigueur.

## DÉFINITIONS

Dans le présent Régime ou toute convention s'y rattachant, on entend par:

- (a) "*Convention collective*": une convention intervenue entre la Compagnie et le Syndicat.
- (b) "*Compagnie*": La Compagnie de chemin de fer Arnaud, gérée par Mines Wabush, gérée à son tour par la Compagnie Minière Cliffs inc, et Wabush Lake Railway Company, Limited.
- (c) "*Service continu*": le service continu de l'employé, tel qu'il est défini dans la convention collective.
- (d) "*Unité de crédit*": une unité utilisée pour déterminer la durée des

prestations qui est créditée à l'employé en vertu des dispositions du Régime.

- (e) "*Employé*": un employé de la Compagnie pour qui l'agent négociateur est un syndicat.
- (f) "*Caisse de prestations*": des fonds en fiducie établis par la Compagnie conformément aux dispositions du présent Régime.
- (g) "*Régime*": un régime de prestations supplémentaires de chômage, tel qu'il est défini aux présentes.
- (h) "*Fiduciaire*": un ou des fiduciaire(s) de la caisse nommé(s) par la Compagnie conformément aux dispositions du présent Régime.
- (i) "*Syndicat*": le syndicat des Métallos et ses sections locales nos 6254, 6285 et 6680.
- (j) "*Semaine*": une semaine complète de travail, tel qu'il est défini dans la convention collective applicable à l'employé.

## **RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE**

Le présent Régime a pour objet de fournir un revenu aux employés admissibles qui n'ont aucun emploi durant leur mise à pied due à un manque de travail. Les prestations prévues au Régime sont un supplément aux prestations d'assurance chômage en vertu de la Loi sur l'assurance chômage et n'ont pas pour objet de les remplacer ou d'être une duplication de ces prestations.

### **1. PRESTATIONS**

#### **Montant des prestations**

1.1 Le montant des prestations supplémentaires de chômage payables à un employé admissible pour toute semaine de travail au cours de laquelle il est admissible à recevoir des prestations, sous réserve des dispositions du Régime, sera de soixante dollars (60 \$). En aucun temps, le taux hebdomadaire combiné des prestations d'assurance chômage et du versement reçu en vertu du Régime n'excédera 95 pourcent de la rémunération hebdomadaire précédant la mise à pied de l'employé.

#### **Paiement**

1.2 Une prestation supplémentaire de chômage à l'égard d'une semaine de travail sera payée à intervalle de deux (2) semaines et sera pour la période des

deux (2) semaines précédant la semaine au cours de laquelle le paiement est effectué.

## **Retenues fiscales**

1.3 Tout montant d'argent devant être prélevé par la Compagnie en vertu de toute loi ou règlement sera déduit des paiements de prestations supplémentaires de chômage auxquelles l'employé a droit.

## **2. DURÉE DES PRESTATIONS**

### **Unités de crédit**

2.1 Les unités de crédit seront utilisées à la seule fin de déterminer la durée des prestations supplémentaires de chômage d'un employé et n'auront pas de valeur fixe en termes de temps ou d'argent. Le nombre de semaines pour lesquelles un employé peut avoir droit aux prestations sera déterminé par le nombre d'unités de crédit qu'il aura accumulées.

2.2 Les unités de crédit seront accumulées à un employé à raison d'une demi-unité (0,5) pour chaque période de quarante (40) heures de travail à temps simple travaillées par l'employé (sauf les employés qui sont membres de la section locale no 6680 et dont la semaine normale de travail est de 37,5 heures. Ceux-ci reçoivent une demi unité (0,5) pour chaque période de 37,5 heures de travail travaillées à temps simple) après la signature du Régime, pourvu toutefois qu'un employé ne puisse avoir à son crédit plus de vingt six (26) unités à tout moment.

### **Annulation des unités de crédit**

2.3 Un employé n'a pas droit aux prestations s'il n'a pas accumulé une unité de crédit ou fraction d'une unité de crédit. S'il a moins d'une (1) unité de crédit, il recevra une prestation réduite proportionnellement aux unités de crédit qui lui restent.

2.4 Un employé verra ses unités de crédit accumulées réduites d'une (1) unité de crédit pour chaque semaine de prestations supplémentaires de chômage qui lui sont payables.

2.5 Un employé couvert par le présent Régime perdra tous les crédits qu'il possède en vertu du Régime de façon permanente si:

- (a) ses services et son contrat de travail prennent fin pour toute autre cause qu'une mise à pied, ou
- (b) pendant sa mise à pied, il perd ses droits de rappel en conformité avec la

convention collective, ou

- (c) consciemment, fausse la présentation de quelque fait en rapport avec sa demande de prestations de chômage en vertu du présent Régime.

### **3. ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE**

#### **Exigences**

3.1 Un employé n'a aucun droit acquis au Régime de prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations de PSC pour les périodes de chômage précisées au Régime. Sous réserve des autres dispositions de l'article 3, le Régime versera une prestation supplémentaire de chômage à un employé pour chaque semaine pour laquelle il est mis à pied de la Compagnie conformément à la convention collective par suite d'une réduction de personnel, pourvu:

- (a) qu'il ait deux (2) ans de service continu à la date de sa mise à pied; et
- (b) qu'il ait déposé une demande de prestations d'assurance chômage conformément à la Loi de l'assurance chômage et que ses deux (2) semaines de délai de carence se soient écoulées après sa demande de prestations. Les prestations du présent Régime deviennent payables pour chaque semaine subséquente de délai de carence, ou pendant laquelle il touche des prestations d'assurance chômage ou ne peut pas recevoir de telles prestations uniquement parce qu'il a épuisé ses droits à de telles prestations; et
- (c) qu'il ait fait une demande de prestations supplémentaires de chômage à la Compagnie de la manière prévue et qu'il ait fourni les preuves d'admissibilité nécessaires.

#### **Changements technologiques, organisationnels et opérationnels**

3.2 Les employés mis à pied à la suite de changements technologiques, organisationnels ou opérationnels ont droit aux prestations supplémentaires de chômage au même titre que tout autre employé mis à pied en raison de réduction de personnel, pourvu que les conditions du Régime soient rencontrées.

#### **Non admissibilité**

3.3 Aucune prestation supplémentaire de chômage n'est payée à un employé à l'égard:

- (a) d'une mise à pied qui débute avant le 1<sup>er</sup> mars 1985, ou

- (b) des deux (2) premières semaines au cours de toute année civile pendant lesquelles il est mis à pied, pourvu toutefois qu'un tel délai de carence ne s'applique qu'une fois pendant toute mise à pied continue, ou
- (c) d'une semaine au cours de laquelle il ne travaille pas lors de la première équipe pour laquelle on l'a avisé de se présenter au travail conformément à la convention collective, ou
- (d) d'une semaine pour laquelle il est admissible à des prestations hebdomadaires en vertu de la Loi des accidents du travail applicable, ou
- (e) d'une semaine pour laquelle il reçoit des prestations d'accident ou de maladie ou toutes autres prestations d'invalidité, ou
- (f) d'une semaine pour laquelle il reçoit une rente de la Compagnie ou une prestation de retraite, ou
- (g) d'une période excédant vingt six (26) semaines lors d'une même période de mise à pied, ou
- (h) d'un cas de force majeure ou d'une situation indépendante de la volonté de la Compagnie.

### **Conflits de travail**

3.4 Aucune prestation supplémentaire de chômage ne sera payée à un employé qui est mis à pied à la suite d'une réduction du personnel due à une grève, un ralentissement de travail, une négligence de se présenter au travail, ou toute autre entrave dans les opérations de la part d'un employé ou d'employés de la Compagnie.

### **Manque de fonds**

3.5 Si la caisse ne possède pas assez d'argent pour payer toutes les prestations supplémentaires de chômage payables pour toute semaine de travail, aucune prestation ne sera payée pour ladite semaine de travail.

### **Ce que l'on entend par "*en mise à pied*"**

3.6 Aux fins du présent Régime, un employé est considéré en mise à pied pour toute semaine durant laquelle il n'accomplit aucun travail pour la Compagnie en raison du manque de travail.

### **Indemnité de cessation d'emploi**

3.7 Les versements à titre de revenu annuel garanti, de paiement différé de rétribution ou d'indemnité de cessation d'emploi ou de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime.

#### **4. ADMINISTRATION ET FINANCEMENT**

4.1 La Compagnie administre le Régime. Les procédures et règlements de la Compagnie doivent être conformes aux conditions et dispositions du présent Régime. Les coûts d'administration du Régime seront payés par la Compagnie et non à même la caisse, sauf stipulation contraire prévue à l'alinéa 4.3.

##### **Caisse de prestations**

4.2 À compter du début de la première période de paie d'une section locale suivant la date de signature du Régime, la Compagnie instituera une caisse de prestations supplémentaires de chômage (ci-après appelée "*la caisse*") et elle choisira une Compagnie de fiducie avec laquelle elle conclura un acte de fiducie, laquelle Compagnie de fiducie détiendra et investira la caisse et effectuera les paiements à même la caisse conformément audit acte de fiducie.

4.3 L'argent de la caisse servira uniquement au paiement des prestations supplémentaires de chômage conformément au Régime et au paiement de la Compagnie de fiducie de ses honoraires et frais d'administration de la caisse.

##### **Cotisations de la Compagnie**

4.4 Chaque mois, la Compagnie versera à la caisse un montant déterminé en multipliant dix cents (10¢) par le nombre total d'heures travaillées durant chaque période de paie par tous les employés au service de la Compagnie. La Compagnie fera ces paiements à l'égard de chaque période de paie le ou avant le 25<sup>e</sup> jour du mois suivant.

##### **Maximum versé à la caisse**

4.5 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 4.4, la Compagnie n'effectuera aucun paiement à la caisse qui ferait que le total de l'actif de la caisse serait supérieur à deux cent mille dollars (200,000\$).

#### **5. PROCÉDURE D'APPEL**

5.1 Aucun différend provenant de l'interprétation, l'application, l'administration ou d'une prétendue violation aux dispositions du Régime ne sera soumis à la procédure de griefs ou d'arbitrage prévue à la convention collective.

5.2 Un employé qui allègue:

- (a) qu'il a été indûment déclaré non admissible aux prestations supplémentaires de chômage prévues au présent Régime ou
- (b) que le montant des prestations supplémentaires de chômage n'est pas conforme au Régime peut,

pourvu que ce soit fait dans les trente (30) jours des événements donnant lieu à l'allégation, c'est-à-dire de la date de l'avis écrit de rejet de la demande de prestations supplémentaires de chômage ou de la date d'émission du chèque de prestation supplémentaire de chômage, faire appel par écrit à la personne désignée par la Compagnie dans le but de régler cette allégation. L'appel logé par écrit devra mentionner tous les détails de l'allégation et devra être signé par l'employé affecté. Le représentant de la Compagnie devra rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours de la date à laquelle l'appel a été logé. Un appel non résolu peut être référé à l'arbitrage, tel qu'il est prévu aux présentes.

5.3 Les appels qui ne sont pas présentés ou traités dans les délais prévus à l'alinéa 5.2 ne pourront être traités par la procédure d'appel sans le consentement de la Compagnie et dans aucun cas ils ne sont arbitrables.

5.4 La procédure d'appel établie dans le présent Régime ne doit pas être utilisée pour contester ou en appeler du rejet d'une demande de prestations d'assurance chômage.

5.5 Seul un appel qui a été logé et traité conformément aux dispositions du Régime peut être porté au conseil d'arbitrage, tel qu'il a été prévu aux présentes.

5.6 Le conseil d'arbitrage sera formé d'une personne nommée par la Compagnie, d'une personne nommée par le Syndicat et d'une troisième personne choisie à titre de président par les deux autres membres du conseil.

5.7 La partie qui se prévaudra de la procédure d'arbitrage devra aviser l'autre partie de son intention d'agir dans les trente (30) jours de la décision rendue sur l'appel.

L'avis indiquera également le nom de la personne qui la représentera. Dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis par une partie, celle-ci avisera l'autre partie du nom de son représentant.

5.8 Advenant le cas où le représentant nommé par la Compagnie et celui nommé par le Syndicat ne réussissent pas à s'entendre sur le choix de la troisième personne dans les dix (10) jours de l'avis mentionné à l'alinéa 5.7, on demandera au ministre du Travail approprié de nommer le président.

5.9 Chacune des parties au Régime assumera la rémunération et les dépenses de son représentant et les parties assumeront conjointement la

rémunération et les dépenses du président.

5.10 À moins qu'il n'en soit convenu autrement, l'audition doit débiter dans les trente (30) jours de la nomination du président.

5.11 Tous les avis doivent être envoyés par courrier recommandé.

5.12 La décision du conseil d'arbitrage est exécutoire pour l'employé affecté et les deux (2) parties. La décision de la majorité est la décision du conseil d'arbitrage, mais s'il n'y a pas de majorité, la décision du président prévaudra. Il ne pourra pas y avoir d'appel de la décision du conseil d'arbitrage.

5.13 Le conseil n'aura pas l'autorité de remanier, modifier ou changer aucune des dispositions au Régime, ou d'y substituer toutes nouvelles dispositions, ou de rendre une décision contraire aux termes et dispositions de ce Régime, et n'aura pas d'autorité autre que de déterminer, en conformité avec les dispositions du Régime:

- (a) si l'appel a été présenté et traité dans les délais et selon la procédure prévue dans le Régime;
- (b) si l'employé est admissible aux prestations supplémentaires de chômage réclamées; et
- (c) le montant de toutes prestations supplémentaires payables.

5.14 Le conseil d'arbitrage n'aura pas juridiction pour traiter des questions concernant la convention collective de l'employé affecté, même si elles sont pertinentes à l'appel logé au conseil. Toutes ces questions devront être traitées selon les procédures normales prévues à la convention collective couvrant l'employé affecté, et toute détermination faite en vertu de cette convention collective devra être acceptée par le conseil.

## **6. DIVERS**

### **Décès ou incapacité**

6.1 Toutes prestations auxquelles un employé peut avoir droit lui seront payables, sauf si, entre le moment où il devient admissible aux prestations et le début du versement des prestations, il décède ou devient incapable de gérer ses affaires pour quelque motif que ce soit. Le cas échéant, les prestations qui lui sont payables seront versées à son représentant légal dûment nommé ou, s'il n'y en a pas, à son conjoint, ses parents, enfants, parenté ou personnes à charge ou, s'il n'y en a pas, à ses créanciers déterminés à la discrétion de la Compagnie. Tout paiement ainsi effectué libère la Compagnie de son obligation de verser des prestations. Advenant le décès d'un employé, aucune prestation

n'est payable après la dernière semaine complète qui précède son décès et pendant laquelle il était en mise à pied.

## **Enregistrement**

6.2 Le présent Régime est sous réserve de l'obtention et du maintien d'un enregistrement de la part d'une autorité gouvernementale, tel qu'il peut être requis pour obtenir le droit de déduire, aux fins d'impôt toutes contributions faites par la Compagnie en vertu du Régime, stipulant que le Régime est qualifié aux fins d'exemption en vertu des dispositions de la Loi de l'impôt ou de toute autre loi. Si, pendant la durée du présent Régime, un gouvernement annulait l'enregistrement, la Compagnie et le Syndicat se rencontreraient pour négocier une révision de ce Régime pour que les termes d'icelui permettent d'obtenir un nouvel enregistrement du Régime. Toute modification au Régime sera déposée auprès de la Commission d'assurance chômage dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de ladite modification.

## **Renseignements**

6.3 La Compagnie fournira au Syndicat sur une base mensuelle des renseignements sur l'état et le fonctionnement du Régime et la fiducie fera un rapport annuel. Tous les employés seront avisés par écrit dans les plus brefs délais des dispositions du Régime et ils auront accès sur demande à de tels renseignements.

## **Durée**

6.4 Le Régime demeurera en vigueur pour une période de temps concurrente aux conventions collectives.

## **Fin du Régime**

6.5 À la fin du Régime, l'actif net restant de la caisse sera d'abord utilisé pour effectuer les versements de prestations supplémentaires de chômage en vertu du Plan et l'excédant, s'il en est, revient à l'employeur.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 1**

#### **OBJET: CÉDULE DE VACANCES**

La Compagnie affiche l'horaire de vacances au plus tard le 15 février de chaque année conformément à l'article 15 de la convention collective et en fonction du mode d'opération prévu pour l'année.

Les employés qui seront inscrits sur l'horaire de vacances sont déterminés selon l'horaire de travail en vigueur le 15 novembre de l'année en cours.

S'il est nécessaire par la suite de modifier l'horaire à cause de changements dans les exigences du travail, la Compagnie rencontre trois (3) représentants du Syndicat avant l'affichage de ces changements afin de discuter de problèmes relatifs à l'horaire de vacances de certains employés.

Lorsque la Compagnie a déterminé une fermeture pour fins de vacances, tout changement subséquent aux dates de cette fermeture est discuté avec le Comité de Vacances du Syndicat aussitôt que possible.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 2**

#### **OBJET : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

Les Parties reconnaissent l'importance d'atténuer dans toute la mesure du possible les répercussions des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé ayant de l'ancienneté et sujet à déplacement de sa tâche à la suite de tels changements.

La Compagnie informe le Syndicat, aussi à l'avance que possible mais au plus tard dans les cent vingt (120) jours, de tout changement technologique qui peut causer un déplacement des employés de leur tâche. Cet avis indique la date approximative où le changement prend effet, la nature du changement ainsi que le nombre approximatif d'employés touchés. La Compagnie rencontre et informe le Syndicat du changement prévu et, sur demande, tient d'autres rencontres avec le Syndicat dans le but de discuter de questions d'intérêt commun relativement aux employés déplacés. Les Parties se rencontrent également, aussi à l'avance que possible, avant la mise en application du changement technologique, afin de discuter de méthodes pour minimiser les effets défavorables des changements technologiques relativement aux employés déplacés.

Pour atténuer les effets du déplacement d'un employé d'une tâche en raison de changements technologiques, celui-ci, s'il y est admissible, a droit à de l'assistance conformément aux dispositions suivantes:

#### **A. DÉFINITION**

Changement technologique signifie l'automatisation d'équipement, ou la mécanisation ou l'automatisation de fonctions, ou le remplacement de machinerie d'usine existante par de la nouvelle machinerie.

Le déplacement d'un employé d'une description de tâche pour toute raison non mentionnée dans le paragraphe précédent n'est pas considéré comme un déplacement résultant d'un changement technologique.

#### **B. ADMISSIBILITÉ**

Pour être admissible au supplément de salaire, un employé doit:

1. avoir trois (3) années de service ou plus, et
2. être déplacé en permanence d'une tâche en raison d'un changement

technologique qui est la cause de son déplacement de cette description de tâche, et

3. avoir occupé en permanence la tâche de laquelle il est déplacé durant les six (6) mois qui précèdent immédiatement la date à laquelle survient le déplacement et avoir effectivement travaillé dans cette tâche pour un minimum de cinq cents vingt (520) heures, à moins qu'il n'ait été empêché de travailler durant cette période de six (6) mois en raison d'une absence justifiée ou d'un congé autorisé, dans lequel cas, il doit avoir effectivement travaillé dans cette tâche un minimum de cinq cents vingt (520) heures au cours de la période de six (6) mois précédente, et
4. demeurer au service de la Compagnie pendant toute la durée de la période de supplément de salaire, et
5. accepter la tâche et le taux de salaire le plus élevé auquel il a droit et pour laquelle il est qualifié conformément aux dispositions de la convention collective pendant la période de supplément de salaire et continuer à accepter l'affectation à toute tâche dont le salaire est plus élevé pendant la période de supplément de salaire.

#### **C. SUPPLÉMENT DE SALAIRE**

Pour chaque période de paie, pendant la période de supplément de salaire à laquelle un employé a droit aux termes du paragraphe D qui suit, un employé admissible est payé au taux le plus élevé de:

1. Son salaire réel au cours de cette période de paie, ou
2. Le bénéfice du supplément de salaire pour cette période. Le supplément de salaire est calculé en multipliant le taux horaire régulier applicable par le nombre d'heures travaillées par l'employé au cours de la période de paie. Le taux horaire régulier applicable est le taux horaire régulier de la tâche de laquelle l'employé a été déplacé pourvu que l'employé ait été affecté en permanence à cette tâche au cours de la période mentionnée en B 3 ci-dessus.

#### **D. DURÉE - SUPPLÉMENT DE SALAIRE**

1. Un employé admissible a droit au maintien de son salaire conformément au paragraphe C précédent pour une durée de vingt-six (26) périodes de paie.
2. La période durant laquelle un employé est admissible à recevoir un supplément de salaire commence au début de la période de paie suivant immédiatement la période de paie au cours de laquelle l'employé devient

admissible et se poursuit pour chacune des périodes de paie subséquentes et consécutives par la suite, tel que prévu au sous-paragraphe D 1 précédent.

3. Toute période de paie durant laquelle un employé est absent du travail uniquement à cause de maladie ou blessure confirmée à la Compagnie par une attestation et pendant laquelle il n'a droit à aucun paiement par la Compagnie, n'est pas comptée et la période durant laquelle l'employé a droit au supplément de salaire se poursuit pour sa portion restante à compter de la période de paie au cours de laquelle l'employé retourne au travail ou aurait eu à retourner au travail après cette maladie ou blessure, de plus en autant que cet employé demeure à l'emploi de la Compagnie.
4. Toute période de paie durant laquelle un employé est absent du travail, soit en tout ou en partie, pour toute raison autre que maladie ou blessure, est considérée comme faisant partie des périodes de paie consécutives.

## **E. FORMATION**

Si un employé admissible requiert de la formation ou du recyclage, la Compagnie lui offrira cette formation ou ce recyclage à une tâche dans son département qui pourrait potentiellement lui offrir le niveau de classe de tâche le plus près possible de la classe de tâche qu'il occupait avant son déplacement, le tout compte tenu des exigences des opérations et des possibilités de formation existantes.

## **F. GÉNÉRALITÉS**

Tout litige pouvant survenir relativement à l'application de cette lettre d'entente aux employés admissibles peut être discuté avec la Compagnie par des représentants du Syndicat, à la demande de l'une ou l'autre des Parties.

En cas de mésentente quant à l'interprétation ou l'application de cette entente, un grief peut être présenté à la 2<sup>ième</sup> étape de la procédure de griefs prévue à la convention collective. Si la mésentente persiste, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

Les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliquent pas pendant la durée de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 3**

#### **OBJET: COMBINAISON DE TÂCHE ET ÉLIMINATION DE TÂCHE**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2014-2020 en ce qui a trait aux mécanismes d'application quant à la combinaison et l'élimination de tâche.

Lorsque la Compagnie prévoit une combinaison et/ou l'élimination d'une tâche, elle avise le Syndicat aussi à l'avance que possible mais au plus tard dans les trente (30) jours. Dans les trente (30) jours suivant la réception de cet avis, une rencontre a lieu entre les Parties.

Lorsque deux (2) tâches ou plus sont combinées et qu'une nouvelle classification est établie suite à cette dite combinaison, la nouvelle tâche est comblée par les employés ayant le plus d'ancienneté de tâche dans les tâches combinées.

Quant aux autres employés, titulaires des tâches combinées, ils accumulent de l'ancienneté dans la nouvelle tâche et ils sont rétrogradés conformément au paragraphe 8.19 de la convention collective.

Les employés qui détiennent de l'ancienneté de tâche dans une des tâches combinées mais qui ne sont pas classifiés à aucune de ces tâches, maintiennent dans la nouvelle tâche l'ancienneté de tâche la plus élevée qu'ils possèdent parmi les tâches combinées et ils sont considérés comme y ayant travaillé pour fins des dispositions du paragraphe 8.19 A3.

Lorsqu'une tâche est éliminée et que ses fonctions sont ajoutées à une tâche existante, les employés classifiés dans ladite tâche éliminée maintiennent leur ancienneté de tâche en conformité avec le paragraphe précédent.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 4**

#### **OBJET: EMPLOYÉ CADRE TEMPORAIRE**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2014-2020 concernant la promotion temporaire à un poste cadre.

Un employé assigné comme cadre temporaire demeure un employé tel que défini dans la convention collective. Toutefois, l'assignation à ce poste et les conditions applicables sont déterminées par la Compagnie.

Un employé qui accepte d'être assigné comme cadre temporaire peut être assigné à cette tâche en tout temps et ce pour une période maximale de six (6) mois consécutifs ou douze (12) mois cumulatifs. Par la suite, il peut réintégrer son poste d'employé syndiqué sans perdre son ancienneté.

Un employé assigné comme cadre temporaire ne peut émettre une mesure disciplinaire. Cependant, il peut retourner chez lui un employé pour une prétendue mauvaise conduite.

## LETTRE D'ENTENTE

### Lettre No. 5

#### **OBJET: EMPLOIS – ÉTUDIANT COOP**

La présente confirme l'entente intervenue entre les parties lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2014-2020 relative à l'objet ci-haut mentionné. Les parties conviennent que la définition et les modalités suivantes s'appliquent:

**Définition :** Un étudiant coop est une personne qui fréquente un collège et qui, dans le cadre de sa formation, doit accomplir un stage rémunéré ou non dans un milieu de travail en relation directe avec sa formation.

**Modalités:**

- a) Durant la période du mois de mai au mois de septembre de chaque année de la convention collective, la Compagnie peut embaucher quatre (4) étudiants coop en mécanique industrielle ou connexe ou en électrotechnique, et ce indépendamment s'il s'agit d'un stage ou non.
- b) Advenant le cas où la Compagnie aurait besoin soit
  1. de plus d'étudiants coop que ceux prévus au point A de cette entente durant la période prévue au point A;
  2. d'étudiants coop en dehors de la période prévue au point A;elle en discutera avec le Syndicat afin d'en arriver à une entente.
- c) En aucune circonstance, la Compagnie n'affectera un étudiant coop seul à une fonction.
- d) La Compagnie ne pourra embaucher d'étudiants coop lorsque des employés qui accomplissent du travail dans les tâches de mécanicien d'usine ou d'électricien d'usine ont été rétrogradés ou licenciés.

## LETTRE D'ENTENTE

Lettre No. 6

### **OBJET: ENTENTE AU SUJET DU PARAGRAPHE 8.18 B**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2014-2020 fixant les modalités de sélection et d'entraînement des employés afin de les qualifier pour remplir avec efficacité les vacances temporaires et les préparer à obtenir une promotion dans des tâches de classification supérieure selon les dispositions du paragraphe 8.18 B2.

### **QUALIFICATIONS**

Autant que possible, seul un employé qualifié peut être affecté aux tâches mentionnées au tableau qui suit. Sont considérés comme qualifiés, les employés ayant travaillé au minimum les heures indiquées dans le tableau suivant :

Tâche affectée	Code d'occupation	Période de qualification
Conducteur de machines ferroviaires lourdes	420	80 heures ou 10 postes
Conducteur de machines lourdes	206	80 heures ou 10 postes
Opérateur d'aspirateur monté sur camion	194	80 heures ou 10 postes
Opérateur cour et quai	348	200 heures et plus avec préposé classifié, réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>• 64 heures – Débardeur</li><li>• 80 heures – Cour</li><li>• 24 heures – Chargement</li><li>• 24 heures – Empileur-ramasseur</li><li>• 8 heures – Crible</li></ul> Ou 25 postes avec préposé classifié, répartis comme suit : <ul style="list-style-type: none"><li>• 8 postes – Débardeur</li><li>• 10 postes – Cour</li></ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 postes – Chargement</li> <li>• 3 postes – Empileur-ramasseur</li> <li>• 1 poste – Crible</li> </ul>
Opérateur d'outillage ferroviaire	424	80 heures ou 10 postes
Préposé aux tests	163	80 heures ou 10 postes

## **GÉNÉRALITÉS**

En autant que faire se peut, la période de qualification pour la tâche d'Opérateur à la cour & quai est faite d'une manière continue. Il est convenu que l'employé dans la tâche d'Opérateur à la cour et quai qui a complété sa formation selon la répartition énumérée ci-dessus peut combler une vacance temporaire dans la section à laquelle il a reçu l'entraînement.

La période totale de qualification doit être complétée à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Les heures et les postes requis pour se qualifier incluent les cours théoriques qui sont normalement donnés par un employé exclu de l'unité de négociation. Cependant, les cours théoriques pour la tâche d'Opérateur à la cour & quai n'excéderont pas seize (16) heures. Le temps consacré à l'entraînement durant les cours théoriques est considéré comme ayant été donné par un employé classifié et ainsi déduit du nombre de postes requis à l'employé pour se qualifier avec un employé classifié.

Nonobstant toutes dispositions prévues à la convention collective, un employé peut être maintenu dans l'une des tâches affectées pour compléter sa période de qualification en tout ou en partie et ce même si un employé ayant plus d'ancienneté de tâche en a été rétrogradé ou en a été licencié, mais seulement durant le nombre de postes durant lequel l'employé doit travailler avec un employé classifié.

Le temps supplémentaire qui est parfois nécessaire pour rencontrer ces objectifs est offert au préposé classifié et non à l'employé subissant la formation. Le nombre de vacances temporaires à remplir de cette façon se limite à deux (2) par poste.

Par ailleurs, il est entendu que l'employé qui subit l'entraînement n'est pas en surtemps.

## **TAUX DE PAIE**

L'employé à l'entraînement reçoit le taux de paie de la tâche à apprendre.

## **PÉRIODE D'ESSAI**

Un employé a droit à un maximum de trois (3) postes d'essai aux tâches suivantes, lors de son entraînement à une tâche supérieure:

- Conducteur de grue mobile
- Conducteur de machines ferroviaires lourdes
- Conducteur de machines lourdes
- Magasinier
- Opérateur d'aspirateur monté sur camion
- Opérateur à la cour et quai
- Opérateur d'outillage ferroviaire
- Préposé aux tests
- Réparateur de service

Au cours de cette période, il peut, s'il le désire, se prévaloir du paragraphe 8.12 B ou 8.12 C1 et renoncer à son éligibilité à une promotion permanente.

## **EMPLOYÉS QUALIFIÉS**

Un employé qui a accepté d'être entraîné et qui est qualifié pour accomplir une tâche doit remplir toute vacance survenant sur son poste dans cette tâche et ne peut renoncer à son éligibilité à une promotion et refuser une vacance permanente que pour des raisons personnelles sérieuses.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 7**

#### **OBJET: ENTENTE SUR LA PRODUCTIVITÉ**

#### **ENGAGEMENT ENVERS L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ**

Les Parties sont conscientes de l'intense compétition dans l'industrie du fer tant sur le plan domestique qu'international incluant celle des fournaies électriques (mini mills) et que tout cela requiert des actions agressives qui permettront à l'entreprise de demeurer un fournisseur viable des aciéries domestiques et internationales. La compagnie pourra seulement obtenir des capitaux de ses propriétaires en autant que les améliorations à la productivité et autres réductions des coûts résultant de ses investissements puissent les justifier. Cependant, rien que d'investir n'assurera pas la compétitivité et des produits de haute qualité. Bien que des efforts ont été faits par les employés afin d'améliorer la productivité, les Parties conviennent qu'il y a encore beaucoup à accomplir. La façon traditionnelle d'accomplir notre travail doit changer et ce afin d'assurer la viabilité de l'entreprise et lui permettre d'assurer à ses employés une qualité de vie à laquelle ils ont droit.

Les employés doivent être moins limités et faire preuve de plus de souplesse dans l'exécution de leurs tâches. Ils seront appelés à travailler d'une manière différente à ce qu'ils faisaient dans le passé. Durant la vie de la convention collective 2014-2020, les Parties ont convenu de développer conjointement des façons de faire afin de maximiser l'utilisation efficace de la main-d'œuvre et de l'équipement en implantant une approche nouvelle et innovatrice dans la façon d'effectuer le travail.

#### **GÉNÉRALITÉS**

Les employés qui utilisent les véhicules de déplacement (camionnette, etc.) effectueront les réparations mineures telles que :

- Changer les fusibles
- Ajouter l'huile et liquide réfrigérant, etc.
- Vérification de base

L'utilisation d'ordinateur et d'autres technologies comme outils de travail, lorsque requis, (ex. : entrée de données, résolution de problèmes, etc.) fait partie intégrante de leurs fonctions. Il en est de même pour le montage et le démontage d'échafaudages de tube de métal, le nettoyage à la vapeur ainsi que l'utilisation du marteau pneumatique.

Aucun employé ne sera requis d'effectuer un travail qu'il est incapable d'accomplir de façon sécuritaire.

Après avoir reçu l'entraînement requis, l'employé accomplira, en plus de ses fonctions régulières, celles énumérées dans cette entente.

## **ATELIER - ENTRETIEN**

### **MÉCANICIEN D'ENTRETIEN** (atelier)

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de base telle que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Déplacer / enlever des capteurs ou interrupteurs
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Effectue des travaux de peinture sur des composantes qui viennent d'être réparées
- Effectue des travaux de menuiserie pertinents à sa tâche
- Effectue des travaux d'isolation de tuyauterie venant d'être installée, réparée ou remplacée
- Effectue des travaux de soudure et de coupage

### **Concordance**

### **SOUDEUR-RÉPARATEUR ET WAGONNIER**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de base telle que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Déplacer / enlever des capteurs ou interrupteurs
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Menuiserie, peinture pertinentes à sa tâche
- Assiste les mécaniciens d'entretien au besoin dans l'installation, la réparation et le déplacement des composantes mécaniques et de l'équipement

### **AJUSTEUR MÉCANIQUE** (atelier)

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de base telle que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Utilise torche à couper et fait des soudures de base

## **MÉCANICIEN AUTO**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de 24 volts ou moins sur équipement mobile
- Effectue des travaux de peinture sur des composantes qui viennent d'être réparées
- Effectue des travaux de menuiserie pertinents à sa tâche
- Soudure (voir annexe « A »)

## **PEINTRE & MENUISIER** (atelier)

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de base telle que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Changer des lumières et lampes témoin

## **ENTRETIEN**

### **MÉCANICIEN INDUSTRIEL**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Électricité de base telle que :
  - Réparer les fils d'outils
  - Déplacer / enlever des capteurs ou interrupteurs
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Effectue des travaux de peinture sur des composantes qui viennent d'être réparées
- Effectue des travaux de menuiserie pertinents à sa tâche
- Effectue des travaux d'isolation de tuyauterie venant d'être installée, réparée ou remplacée
- Effectue les réparations mineures sur l'équipement mobile

### **ÉLECTRICIEN & ÉLECTRONICIEN**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Effectue des travaux de peinture sur des composantes qui viennent d'être réparées
- Effectue des travaux de menuiserie pertinents à sa tâche
- Remplace les moteurs, ventilateurs, etc. dans l'exécution de son travail
- Remplace rouleaux de balance
- Enlève et replace les gardes de sécurité

### **RÉPARATEUR DE SERVICE (FUSION AVEC PRÉPOSÉ AUX**

## **DÉPOUSSIÉREURS)**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Installation de câbles chauffants
- Utilise des torches à couper
- Change les lumières et témoins lumineux
- Ajuste et ajoute des rangs d'étoupe sur les pompes
- Lubrifie (graissage et huilage) et change les valves
- Change les manomètres
- Menuiserie, peinture pertinentes à sa tâche
- Opère camion à fourche et machines à nettoyer (« bob cat » et balayeuse) lorsque requis dans l'exécution de son travail
- Effectue la lubrification pertinente à ses équipements
- Change les courroies en V
- Change les valves
- Enlève et remplace les composantes d'accouplement de tuyauterie (Vitaulic) de 8 pouces ou moins
- Change les lumières et lampes témoins
- Change les manomètres
- Assiste le personnel d'entretien dans la réparation de ses équipements

## **OPÉRATIONS**

### **CONDUCTEUR DE MACHINES LOURDES, DE GRUE MOBILE, OPÉRATEUR D'ASPIRATEUR MOTORISÉ**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Opère le camion à fourche
- Utilise torche à couper pour effectuer des travaux mineurs
- Change les lumières et lampes témoins
- Fait des ajustements mineurs aux poignées de portes, miroirs, ...
- Remplace des fusibles sur système de 12 volts
- Remplace les essuie-glaces
- Assiste le personnel d'entretien au besoin dans la réparation de l'équipement
- Survoltage
- Effectue l'inspection et complète le rapport d'inspection du matériel mobile
- Effectue la lubrification de l'équipement.

Le conducteur de machines lourdes peut opérer l'aspirateur motorisé en tout temps.

### **PRÉPOSÉ AUX TESTS (FUSION AVEC ÉCHANTILLONNEUR)**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Découple et accouple la tuyauterie dans l'exécution de son travail
- Électricité de base telle que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Opère camion à fourche dans l'exécution de son travail
- Entretien mécanique mineur des équipements de laboratoire

## **OPÉRATEUR À LA C & Q**

Fusion des tâches suivantes :

Débardeur, Préposé à la cour & entasseur, Opérateur de chargeuses à bateau, Conducteur d'empileur-ramasseur et d'Opérateur de crible sous la tâche d'Opérateur à la Cour & Quai

Ajouter les fonctions suivantes :

- Ajuste le presse-étoupe « pump packing » sur les pompes
- Change des rouleaux de convoyeurs
- Aligne des convoyeurs
- Change des valves
- Change des tuyaux de lavage des tamis
- Change des manomètres et autres capteurs
- Répare et change des boyaux air-eau
- Installe des selles de tuyauterie
- Fait des réparations mineures aux DDV (Ex. : Changer piston, attaches, etc.)
- Ajuste et change les grattoirs de convoyeurs
- Ajuste et remplace les buses
- Enlève et installe la tuyauterie d'eau de nettoyage ou d'opération au besoin
- Enlève et installe les gardes de sécurité
- Ajuste et remplace quelques couteaux de tambours de bouletage
- Enlève et remplace les composantes d'accouplement de tuyauterie (Vitaulic) de 8 pouces ou moins
- Opère les camions à fourches et l'équipement de nettoyage, («bobcat» et balai motorisé reliés à sa tâche
- Lubrification
- Change et ajuste les courroies en V
- Ajuste, enlève et remplace les jupes de convoyeurs
- Change les cordes d'arrêt d'urgence
- Change les lumières et lampes d'indication
- Ajuste et remplace les interrupteurs électriques (« side travel switch », ...)
- Menuiserie et peinture reliées à sa tâche

- Change et nettoie les filtres et crépines (« strainers »)
- Assiste le personnel d'entretien au besoin

## **ENTREPÔT**

### **CONDUCTEUR DE CAMION**

La tâche de conducteur de camion est éliminée. Ses fonctions seront accomplies par les magasiniers.

### **MAGASINIER**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Fait le transport du matériel sur la propriété (matériel d'entrepôt, magasin, poubelles, barils d'huile, « scrap »...)
- Change les lumières et lampes témoins
- Fait des ajustements mineurs aux poignées de portes, miroirs, ...
- Remplace des fusibles sur système de 12 volts
- Remplace les essuie-glaces
- Assiste le personnel d'entretien au besoin dans la réparation de l'équipement
- Survoltage
- Effectue l'inspection et complète le rapport d'inspection du matériel mobile

## **TOUS LES SECTEURS**

### **JOURNALIER**

Conduit véhicules légers, camion à fourches, balai motorisé, ponts roulants, JIB crane, petite chargeuse (bob cat) = Classe A

### **TOUS LES EMPLOYÉS**

Tous les employés peuvent effectuer le nettoyage pertinent à leurs tâches et le nettoyage de leurs lieux de travail. Tous les employés peuvent en tout temps effectuer des travaux de journaliers.

Les deux parties conviennent que le travail d'équipe et l'entraide sont essentiels à la bonne marche des opérations. Pour ce faire, chaque employé travaille en collaboration avec ses collègues de diverses tâches dans le but d'atteindre les objectifs d'affaires.

## **ENTENTE SUR LA PRODUCTIVITÉ - ANNEXE A**

Les employés assignés à la tâche de Mécanicien-auto feront de la soudure à arc électrique. Des exemples du type de soudure que les mécaniciens-auto auront à effectuer sont énumérés ci-dessous. Également énumérés, des exemples de type de soudage que les mécaniciens-auto ne feront pas. Ces énumérations ne sont pas exhaustives mais se veulent comme étant représentatives de l'intention de cette entente. Les items cités ci-dessous peuvent être faits et par les mécaniciens-auto et par les soudeurs.

Après un entraînement adéquat, les mécaniciens-auto vont chauffer et brûler avec de l'oxyacétylène et/ou du propane en rapport avec les tâches et les équipements qui leur sont normalement assignés.

### Exemple de travaux de soudure :

1. Boulons et écrous des équipements mobiles
2. Gardes de goupille des cylindres hydrauliques
3. Gardes de rouleaux pour les béliers mécaniques
4. Gardes et plaques d'usure des côtés des béliers mécaniques
5. Protecteurs et supports des boyaux hydrauliques
6. Supports pour le câblage électrique et les conduites d'essence
7. Attache-lumières
8. Attache-miroirs
9. Supports d'interrupteur de sécurité (limit switch)
10. Charnières et charnières de porte
11. Réparation de l'équipement de la cabine (excluant redressage et rebâtissage)
12. Réparation aux systèmes d'échappement sauf soudure au gaz
13. Enlever les boulons et écrous brisés (excluant les œillets d'attache ou support d'attache pour tirer (pulling fixture))
14. Enlever les roulements et cages de roulement saisis

### Exemples de travaux de soudure exclus de la tâche des mécaniciens-auto:

1. Coquille de revêtement de godet
2. Revêtement de boîte de camion
3. Réparation du châssis
4. Réservoir à essence
5. Cylindre hydraulique
6. Systèmes de levage, supports, manipulateurs, supports d'attache, etc.
7. Supports d'ancrage des boîtes
8. Charnière des boîtes
9. Rebâtir autour d'une pièce pour usiner
10. Soudure durcissement
11. Supports de réservoir de carburant sous pression
12. Redressement châssis, cabine, carrosserie (dommages résultats d'un accident)
13. Tout travail par rapport aux membres de structure, de sécurité, de levage sous pression ou toutes autres pièces ayant rapports à la santé / sécurité des employés.
14. Conduits et adaptateurs hydrauliques en acier
15. Réparation de garde-fous, marches, escaliers, plateformes, échelles
16. Fabrication mineure

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 8**

#### **OBJET:     **HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES****

La présente confirme l'entente intervenue entre les Parties relative à l'implantation d'un horaire de travail de douze (12) heures.

L'implantation d'un tel horaire n'impliquera aucun coût monétaire additionnel pour la Compagnie et elle sera faite en conformité avec le programme de santé.

Pour les employés qui seront affectés sur un horaire de travail de douze (12) heures, les Parties conviennent que les amendements suivants devront s'appliquer à la présente convention collective (2014 - 2020):

**6.05** Dans les sept (7) jours à compter de la date de décès de son père, sa mère, son (sa) conjoint(e), son fils ou sa fille, sa sœur, son frère, un employé qui est requis de s'absenter de son travail est rémunéré pour un maximum de cinq (5) jours de douze (12) heures à son taux horaire régulier. Lors du décès de sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-sœur, son petit-fils ou sa petite-fille, son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa bru, un employé qui est requis de s'absenter de son travail est rémunéré pour un maximum de trois (3) jours de douze (12) heures à son taux horaire régulier.

Avant qu'une telle allocation de deuil puisse être payée, l'employé doit, si la Compagnie le demande, présenter la preuve de sa présence aux funérailles. Après entente avec la Compagnie, le délai de sept (7) jours peut être prolongé.

Les présentes dispositions s'appliquent également lorsqu'un employé doit s'absenter du travail pour garder ses enfants à Sept-Îles ou dans les environs immédiats pendant que son (sa) conjoint(e) assiste aux funérailles en vertu des dispositions prévues au paragraphe précédent.

**8.18 A.** Les vacances annuelles ainsi que les postes vacants qui sont le résultat d'absence, de maladie, d'accident, de congé, de suspension, d'absence autorisée, de formation pour une durée de dix (10) postes et moins sont comblés selon les dispositions prévues au paragraphe 8.18 B. Si la durée se prolonge au-delà de dix (10) postes, le poste est comblé selon les dispositions du paragraphe 8.12. Nonobstant ce qui précède, les vacances annuelles des employés peuvent, après entente mutuelle, être comblées selon les dispositions du paragraphe 8.12.

**8.19 F.** Sauf dans le cas prévu au paragraphe 8.18 D., tous les employés

touchés par une rétrogradation reçoivent un avis de cinq (5) jours d'une telle rétrogradation. Si cet avis n'est pas donné, les employés affectés voient le taux de la tâche de laquelle ils sont rétrogradés maintenu pendant le nombre de postes réguliers durant lesquels ils auraient travaillé à cette tâche si l'avis avait été donné.

**11.04** Si le congédiement est porté à l'arbitrage, l'arbitre a pleine juridiction pour maintenir ou rejeter le congédiement ou le modifier en une suspension et d'en déterminer la durée. Dans le cas où l'arbitre rejette le congédiement ou le modifie en une suspension, l'employé est payé pour le temps perdu depuis son congédiement ou pour une période moindre, selon la décision de l'arbitre, mais dans aucun cas cette période ne doit dépasser cent vingt (120) jours de travail auxquels est ajouté le nombre de jours pendant lequel l'arbitrage est retardé à la demande de la Compagnie. La somme devant être payée pour le temps perdu est calculée au taux horaire standard de l'employé au moment de son congédiement, en considérant le programme de bonification (OPIP) et les jours fériés selon les dispositions prévues au paragraphe 16.02, selon l'horaire régulier qu'il aurait suivi s'il était demeuré au travail moins le montant des gains qu'il aurait reçu pendant son congédiement.

Un grief alléguant un congédiement et qui a été présenté dans les délais prévus à la convention aura priorité sur tout autre grief déjà à l'étape d'arbitrage à moins que les Parties en conviennent autrement.

**12.04** Les heures quotidiennes de travail sont consécutives et deux (2) périodes de repas, qui ne doivent pas dépasser trente (30) minutes chacune sont considérées comme temps travaillé. Lorsque nécessaire, l'employé mange à son poste, et la Compagnie n'est pas tenue de pourvoir un homme de relève pour cette période.

Un employé qui travaille en temps supplémentaire non planifié plus de deux (2) heures passé son poste régulier reçoit un repas chaud, et le temps qu'il prend pour manger (pas plus de trente (30) minutes) est considéré comme du temps travaillé. Dans le cas où le temps supplémentaire est planifié, l'employé a la responsabilité d'apporter son repas.

Une seule période de repos de vingt (20) minutes sera allouée aux employés. Advenant des besoins opérationnels nécessitant de jumeler les périodes de repos des équipes sur les huit (8), dix (10) ou douze (12) heures, la Compagnie se réserve le droit de faire concorder les périodes de pauses.

**12.05** Les horaires hebdomadaires de travail sont affichés au plus tard le jeudi de la semaine précédente et aucun changement n'y est apporté afin d'éviter de payer le taux du temps supplémentaire. S'il est nécessaire par la suite de changer l'horaire d'un employé sans lui avoir donné un avis de changement au moins de vingt-quatre (24) heures avant le début du premier poste du nouvel

horaire, il est rémunéré au taux de deux (2) fois le taux régulier pour douze (12) heures travaillées sur le premier poste du nouvel horaire.

### **Temps supplémentaire**

**12.06** Les heures travaillées lors des jours de congé prévus sont payées au taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier. Les heures travaillées en sus de douze (12) heures consécutives sont payées au taux de deux (2) fois le taux régulier. Le temps supplémentaire ne sera pas rémunéré sur la base des heures travaillées pour une semaine normale de travail. Les heures travaillées le dimanche en temps supplémentaire sont payées au taux de deux (2) fois le taux régulier.

### **Prime du dimanche**

**12.07** Le travail accompli le dimanche selon l'horaire régulier est payé une fois et demie (1 1/2) le taux régulier pour les huit (8) premières heures travaillées et deux (2) fois le taux régulier pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

**12.09 C.** Effectué afin de permettre à un employé dont l'horaire est affecté par une mutation, de pouvoir travailler sa semaine normale.

**12.11** Un employé qui se rapporte au travail et qui accomplit le travail qui lui est assigné sur l'équipe est payé pour au moins quatre (4) heures - huit (8) heures s'il en travaille plus de quatre (4), douze (12) heures s'il en travaille plus de huit (8) au taux de la tâche prévue à moins qu'il n'ait été assigné à une tâche plus élevée, auquel cas il est rémunéré au taux de la tâche qu'il a accomplie.

**12.14 B.** Afin d'éviter tout malentendu, les "opérations continues" sont identifiées comme des opérations nécessitant la présence d'un employé, normalement un Préposé ou un Opérateur, vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), à proximité ou sur une pièce de machinerie particulière. Cet employé doit être remplacé convenablement à son poste et lorsque son remplaçant ne se présente pas au travail, il doit demeurer à son poste pour un maximum de deux (2) heures à moins qu'il n'ait déjà accepté de travailler quatre (4) heures en temps supplémentaire.

**12.14 C.** Par ailleurs, la Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre pour qu'un certain nombre d'autres employés sur postes rotatifs, puissent se remplacer avant la fin officielle d'un poste à la condition que chaque employé impliqué travaille effectivement une période de douze (12) heures. Pour de tels employés, l'obligation d'attendre un remplaçant pour un maximum de deux (2) heures ne s'applique pas automatiquement, mais, selon les besoins des opérations, peut être exigée par le superviseur.

**12.14 D.** Les opérateurs de la Cour et Quai seront soumis aux règles des

« opérations continues » en période de chargement de navire et/ou en période d'accumulation de cargo et ce, selon les besoins des opérations. Le superviseur informera l'équipe d'un changement en continu selon le cas. Les employés concernés seront alors dans l'obligation de demeurer à leur poste de travail et d'attendre leur relève et seront rémunérés pour un minimum d'une (1) heure au taux approprié.

**13.02** Une prime de 75¢ l'heure est payée pour tout travail accompli sur les quarts de douze (12) heures de nuit.

**16.01** Pour chacun des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.02, chaque employé reçoit une allocation de congé égale à douze (12) heures au moment où le congé est observé, multiplié par le taux de salaire horaire qu'il reçoit ou qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, pourvu que l'employé travaille ou soit en vacances durant la période de paie où le congé a lieu.

**16.03** En plus de l'allocation de congé stipulé au paragraphe 16.01, l'employé requis de travailler un jour férié selon l'horaire normal de travail ou comme remplaçant est rémunéré, en plus des primes d'équipe, comme suit :

- 150 % de son taux régulier pour les douze (12) premières heures;
- 200 % de son taux régulier pour les quatre (4) heures suivantes;
- 250 % de son taux régulier pour toutes les heures travaillées au delà de seize (16) heures.

**A.** En plus de l'allocation de congé stipulé au paragraphe 16.01, l'employé requis de travailler en temps supplémentaire lors d'un jour férié, et que ce n'est pas comme remplaçant, est rémunéré, en plus de la prime d'équipe, comme suit :

- 150 % de son taux régulier pour les huit (8) premières heures;
- 200 % de son taux régulier pour les quatre (4) heures suivantes;
- 250 % de son taux régulier pour toutes les heures travaillées au delà de douze (12) heures.

## **ENTENTE AU SUJET DU PARAGRAPHE 8.18 B (Horaire de travail de douze (12) heures)**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2014-2020 fixant les modalités de sélection et d'entraînement des employés affectés à un horaire de travail de

douze (12) heures afin de les qualifier pour remplir avec efficacité les vacances temporaires et les préparer à obtenir une promotion dans des tâches de classification supérieure selon les dispositions du paragraphe 8.18 B2.

## **QUALIFICATIONS**

Autant que possible, seul un employé qualifié peut être affecté aux tâches mentionnées au tableau qui suit. Sont considérés comme qualifiés, les employés ayant travaillé au minimum les heures indiquées dans le tableau suivant :

<b>Tâche affectée</b>	<b>Code d'occupation</b>	<b>Période de qualification</b>
Conducteur de machines ferroviaires lourdes	420	84 heures ou 7 postes
Conducteur de machines lourdes	206	84 heures ou 7 postes
Opérateur d'aspirateur monté sur camion	194	84 heures ou 7 postes
Opérateur cour et quai	348	204 heures et plus avec préposé classifié, réparties comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60 heures – Débardeur</li> <li>• 84 heures – Cour</li> <li>• 24 heures – Chargement</li> <li>• 24 heures – Empileur-ramasseur</li> <li>• 12 heures – Crible</li> </ul> <p>Ou</p> 17 postes avec préposé classifié, répartis comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 postes – Débardeur</li> <li>• 7 postes – Cour</li> <li>• 2 postes – Chargement</li> <li>• 2 postes – Empileur-ramasseur</li> <li>• 1 poste – Crible</li> </ul>
Opérateur d'outillage ferroviaire	424	84 heures ou 7 postes
Préposé aux tests	163	84 heures ou 7 postes

## **GÉNÉRALITÉS**

En autant que faire se peut, la période de qualification pour la tâche d'Opérateur à la cour & quai est faite d'une manière continue. Il est convenu que l'employé dans la tâche d'Opérateur à la cour et quai qui a complété sa formation selon la répartition énumérée ci-dessus peut combler une vacance temporaire dans la section à laquelle il a reçu l'entraînement.

La période totale de qualification doit être complétée à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Les heures et les postes requis pour se qualifier incluent les cours théoriques qui sont normalement donnés par un employé exclu de l'unité de négociation. Cependant, les cours théoriques pour la tâche d'Opérateur à la cour & quai n'excéderont pas seize (16) heures. Le temps consacré à l'entraînement durant les cours théoriques est considéré comme ayant été donné par un employé classifié et ainsi déduit du nombre de postes requis à l'employé pour se qualifier avec un employé classifié.

Nonobstant toutes dispositions prévues à la convention collective, un employé peut être maintenu dans l'une des tâches affectées pour compléter sa période de qualification en tout ou en partie et ce même si un employé ayant plus d'ancienneté de tâche en a été rétrogradé ou en a été licencié, mais seulement durant le nombre de postes durant lequel l'employé doit travailler avec un employé classifié.

Le temps supplémentaire qui est parfois nécessaire pour rencontrer ces objectifs est offert au préposé classifié et non à l'employé subissant la formation. Le nombre de vacances temporaires à remplir de cette façon se limite à deux (2) par poste.

Par ailleurs, il est entendu que l'employé qui subit l'entraînement n'est pas en surtemps.

## **TAUX DE PAIE**

L'employé à l'entraînement reçoit le taux de paie de la tâche à apprendre.

## **PÉRIODE D'ESSAI**

Un employé a droit à un maximum de trois (3) postes d'essai aux tâches suivantes, lors de son entraînement à une tâche supérieure:

- Conducteur de grue mobile
- Conducteur de machines ferroviaires lourdes
- Conducteur de machines lourdes
- Magasinier

- Opérateur d'aspirateur monté sur camion
- Opérateur à la cour et quai
- Opérateur d'outillage ferroviaire
- Préposé aux tests
- Réparateur de service

Au cours de cette période, il peut, s'il le désire, se prévaloir du paragraphe 8.12 B ou 8.12 C1 et renoncer à son éligibilité à une promotion permanente.

Un employé a droit à un maximum de cinq (5) postes d'essai aux tâches suivantes :

- Chef de train
- Mécanicien de locomotive

### **EMPLOYÉS QUALIFIÉS**

Un employé qui a accepté d'être entraîné et qui est qualifié pour accomplir une tâche doit remplir toute vacance survenant sur son poste dans cette tâche et ne peut renoncer à son éligibilité à une promotion et refuser une vacance permanente que pour des raisons personnelles sérieuses.

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 9**

**OBJET:      CHEF D'ÉQUIPE**

Un employé chef d'équipe peut être choisi par la Compagnie pour les besoins de ses opérations et ce dernier sur une base volontaire pourra accepter.

L'employé choisi travaillera à son travail habituel, il attribuera et distribuera les tâches à réaliser suivant les directives reçues et agira à titre de support technique auprès des employés sous sa responsabilité. Il devra également effectuer un suivi des travaux exécutés et en faire rapport à un membre de la direction.

Le chef d'équipe recevra une prime de 2.50 \$/heure. Cette prime ne sera pas prise en considération dans le calcul du temps supplémentaire.

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 10**

**OBJET : LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE PARTIE DE L'ENTRETIEN DES VÉHICULES LÉGERS**

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. La partie patronale accepte qu'une partie de l'entretien des véhicules légers soit effectuée aux installations de Pointe Noire.
2. Cette entente n'exclut pas la possibilité pour l'employeur d'avoir recours à de la sous-traitance.
3. Cette entente peut être annulée en tout temps par une des deux (2) parties.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 11**

#### **OBJET : ENTENTE RELATIVE À LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ARNAUD**

Les parties conviennent que Cliffs Mines Wabush et le Chemin de fer Arnaud doivent s'assurer d'une main-d'œuvre stable, qualifiée, sécuritaire et efficace et veulent mettre en place une structure organisationnelle du travail pouvant répondre aux opportunités d'affaires qui peuvent se présenter.

#### **Les parties conviennent de ce qui suit :**

1. Nonobstant tous les autres articles de la convention collective pouvant contrevenir à cette lettre d'entente, les dispositions suivantes s'appliquent pour les postes reliés à l'opération ferroviaire et à l'entretien de la voie ferrée.
2. La ligne de promotion actuelle de la grue ferroviaire est éliminée. Il y a dorénavant deux lignes de promotion distinctes, soit celles prévues à l'annexe « B ».
3. Les employés, lors de la signature de la présente entente, auront l'opportunité unique, par ancienneté de tâche, de choisir leur ligne de promotion, en autant que les besoins opérationnels soient rencontrés. L'employé qui se maintient au travail ne pourra être rappelé ni rétrogradé dans l'autre ligne de promotion.
4. Par contre, advenant un poste vacant d'une durée maximale d'une semaine, la Compagnie peut combler le poste avec un employé qualifié, par volontariat, en ordre d'ancienneté de compagnie.
5. Dans le cas d'un licenciement, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent.

#### **Mécanismes de fonctionnement :**

1. Les chefs de train pourront remplacer les vacances de leur mécanicien de locomotive sur leur poste respectif, en autant qu'ils soient qualifiés pour le faire.
2. Selon les besoins des opérations, la Compagnie pourra mettre sur pied des équipes de relève constituées de chef de train et de mécanicien de locomotive qui iront remplacer au besoin les postes vacants sur les opérations. Les mécaniciens de locomotive et les chefs de train sur les équipes de relève pourront remplacer les chefs de train. Ces équipes de

relève pourront être affectées à l'entretien de la voie ferrée selon les besoins. Le temps supplémentaire effectué par un employé de l'équipe de relève sera crédité dans le groupe relié à la tâche à laquelle il est classifié.

3. Les employés qui ont un droit de rappel au chemin de fer, lors de la signature de la présente entente, devront accepter tout rappel subséquent. Ces employés rétrogradés ou en licenciement pourraient être appelés à remplacer des vacances dans la ligne de promotion de l'entretien de la voie ferrée ou de l'opération.
4. Advenant une ouverture permanente dans l'une ou l'autre des lignes de promotion, un employé rappelé temporairement pourra postuler sur l'ouverture permanente.
5. Tout employé doit accepter la formation des tâches de sa ligne de promotion. Il pourra accepter la promotion dans la ligne de promotion dans laquelle il se situe. La Compagnie procédera par ancienneté de compagnie sur une base volontaire pour déterminer l'employé à promouvoir. Dans le cas où aucun employé n'accepte la promotion, l'employé ayant le moins d'ancienneté de compagnie obtiendra la promotion et l'ancienneté de tâche.
6. Dans les trente-six (36) mois suivants la signature de la présente entente, tout employé de l'opération et de l'entretien de la voie ferrée ne pourra demander de rétrogradation volontaire ni accepter un rappel à d'autres tâches extérieures au chemin de fer. Lorsque trente-trois (33) mois se seront écoulés, les employés qui voudront quitter le secteur chemin de fer pourront le faire uniquement en demandant une rétrogradation volontaire en avisant la Compagnie en donnant un délai minimum de trois (3) mois.

### **Horaire de travail:**

1. Pour les opérations (équipes de train), la compagnie se réserve le droit d'appliquer deux (2) horaires qui se chevauchent avec un écart d'une (1) ou de deux (2) heures afin d'assurer un service continu au chemin de fer pendant une période de vingt-quatre (24) heures.
2. Le port d'attache des équipes de train est à Pointe-Noire.
3. Il y aura un ou des postes permanents de soudeurs-réparateurs au chemin de fer sélectionnés par volontariat par ancienneté de compagnie. Les soudeurs-réparateurs attitrés au chemin de fer exécuteront des travaux de soudure. Toutefois, lorsqu'il n'y aura pas de travail de soudure à effectuer, ils feront des travaux d'entretien de la voie ferrée et pourront également effectuer des travaux de soudure à l'atelier de soudure. Lesdits soudeurs-réparateurs feront partis du groupe de vacances et du groupe de temps supplémentaire d'entretien de la voie ferrée.

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 12**

### **OBJET : ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION**

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective 2014-2020, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de faciliter la formation tant au niveau théorique que pratique des employés syndiqués de Cliffs Mines Wabush et ce afin de leur permettre d'accroître leurs connaissances pour mieux accomplir leur travail.

Pour atteindre cet objectif, un comité paritaire de formation sera formé et composé de deux (2) membres représentant chacune des Parties.

Le comité tiendra compte de l'orientation générale des besoins de formation déterminée par la direction de la Compagnie et du budget alloué à cette fin.

Le comité s'engage à se rencontrer au minimum deux (2) fois par an.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 13**

#### **OBJET : EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DEP EN MÉCANIQUE INDUSTRIELLE OU MÉTIER CONNEXE**

Lors du renouvellement de la convention collective 2014-2020, la Compagnie convient de faciliter l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en technologie de maintenance industrielle aux employés qui sont à l'emploi de Cliffs Mines Wabush à la signature de la convention collective et qui possèdent un DEP en mécanique industrielle ou dans un métier connexe.

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'employé doit soumettre à la Compagnie, au plus tard trente (30) jours avant le début de sa formation, un programme indiquant entre autres le début et la fin de sa formation, ses périodes de cours, ses disponibilités de travail et autres éléments pertinents.

D'autre part, la Compagnie fera l'analyse de cette demande et discutera avec le Syndicat des modalités afin de permettre à l'employé d'atteindre ses objectifs tout en s'assurant que les exigences des opérations soient rencontrées.

Lorsqu'il aura obtenu son diplôme, l'employé en remettra une copie au Département des Ressources humaines qui dès lors considérera l'employé comme ayant postulé à la tâche de mécanicien industriel. Alors, la Compagnie le soumettra aux tests « pré-emploi et reclassification » qu'il devra réussir pour être éligible à l'assignation comme mécanicien industriel.

Si l'employé est inscrit à des cours du soir, il peut être exempté de l'assignation sur les équipes rotatives à la tâche de journalier.

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **Lettre No. 14**

**OBJET:      RAPPEL D'EMPLOYÉS LICENCIÉS INSCRITS À UN COURS DE  
FORMATION**

La présente confirme l'intention de la Compagnie d'accorder une permission d'absence pour un cours en lien avec les emplois à Cliffs Mines Wabush d'une durée maximale de dix-huit (18) mois à un employé licencié qui serait rappelé au travail alors qu'il est inscrit à un cours de formation subventionné par un organisme gouvernemental.

Pour être admissible à une telle permission d'absence, l'employé doit fournir trimestriellement une preuve de poursuite de ses études à temps plein ainsi que de réussite de ses cours. La notion d'ancienneté continue de s'accumuler et aucun grief ne sera fait relatif à l'application de cette lettre d'entente.

## LETTRE D'ENTENTE

Lettre No. 15

**OBJET: PROGRAMME INCITATIF SUR LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE CLIFFS MINES WABUSH**

Les parties conviennent de l'application du programme de l'OPIP pour la durée de la convention collective. Le Syndicat sera avisé au préalable des indicateurs de performance et aura accès aux données.

### **Base des calculs et cible :**

Au premier mois complet, à compter de la date de la signature de la convention collective :

Cible = 100 % d'atteinte des objectifs = 1.50\$ pour les heures normales travaillées (excluant heures de maladie, CSST, vacances et sans solde)

L'OPIP est déterminé à partir des résultats obtenus du mois en comparaison avec le budget. L'OPIP est basé sur des critères du budget établi en début d'année, tels que, mais sans s'y limiter :

- Santé et Sécurité au travail;
- Environnement;
- Performance opérationnelle
- Coût;
- Production;
- Qualité

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 16**

**OBJET: LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA DESCRIPTION DE TÂCHE DU CONDUCTEUR DE MACHINES LOURDES**

Nonobstant la description de tâche du conducteur de grue mobile;

Nonobstant la description de tâche du conducteur de machines lourdes ;

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective qui pourrait être enfreinte par cette entente particulière;

Les parties conviennent que:

1. La pelle mécanique pourra dorénavant être opérée par le conducteur de machines lourdes;
2. Dans l'éventualité où la grue Tadano serait vendue ou mise au rancart, l'opération de la pelle mécanique reviendrait à la tâche de conducteur de grue mobile.

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 17**

**OBJET: LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA TÂCHE D'INFIRMIÈRE**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2014, le poste d'infirmière sera régi par la convention collective du local 6254 et les règles de celle-ci s'appliqueront à l'exception de la clause 2.04 relative à la sous-traitance qui ne s'appliquera pas au poste d'infirmière. Aucun grief ne sera soumis par l'employé ou le syndicat relativement à la sous-traitance.

La prochaine embauche à cette tâche sera une embauche d'employé cadre.

## **LETTRE D'ENTENTE**

**Lettre No. 18**

**OBJET: LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4)  
JOURS DE DIX (10) HEURES**

La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement. Le début de quart se fera en même temps que les employés d'entretien sur les douze (12) heures.

Une période de trente (30) minutes pour le dîner ainsi que deux (2) pauses de vingt (20) minutes seront attribuées. Au besoin, ces pauses seront synchronisées avec celles des équipes de douze (12) heures.

Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux de salaire horaire régulier pour toutes les heures travaillées en sus de dix (10) heures consécutives et de deux (2) fois son taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées en sus de douze (12) heures dans la même journée, tel que défini à la clause 12.06 de la convention collective.

Pour soutenir les gestionnaires en place et maintenir l'excellence opérationnelle, à la demande de l'employeur, la mise en place de cet horaire sera conditionnelle à l'utilisation d'un ou de plusieurs chefs d'équipe (modalités décrites à la lettre d'entente No. 10).

La compagnie vise à mettre à l'essai cet horaire occasionnellement, sur des périodes plus ou moins longues, dépendamment des besoins et de l'efficacité obtenue.