

Objet : Convention collective (R)  
N° certificat : DQ-2010-0527

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-2123

<b>EMPLOYEUR</b>  MINES WABUSH GÉRÉES PAR PICKANDS MATHER & CO., ET LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ARNAUD  POINTE-NOIRE CASE POSTALE 878 SEPT-ÎLES QC G4R 4L4  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6254  2350, AVENUE DE LA SALLE MONTRÉAL QC H1V 2L1  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT DES MÉTALLOS  818, BOULEVARD LAURE, BUREAU 104 SEPT-ÎLES QC G4R 1Y8  <i>YG</i> <i>20100304</i>		
Date signature : 2010-02-22 Date dépôt : 2010-02-25	Nombre de salariés visés : 237	Date début : 2009-03-01 Date d'expiration : 2014-02-28

Remarque :

Guy Laverdière  
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-7616    2010-03-03  
Téléphone                      Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Téléphone : (418) 643-4907  
Télécopieur : (418) 644-6969

# CONVENTION COLLECTIVE

entre



**MINES WABUSH**  
gérées par la Compagnie Minière Cliffs inc

et

**LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ARNAUD**

et



**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS**

Local 6254

2009- 2014

pour le 2010-2011

CONVENTION COLLECTIVE

Entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2009  
à  
Sept-Îles, Québec

entre

MINES WABUSH  
gérées par la Compagnie Minière Cliffs inc

et

LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ARNAUD  
ci-après appelées la "Compagnie"

et

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS

Local 6254

ci-après appelé le « Syndicat »

## TABLE DES MATIÈRES

Art.		Page
1	BUT DE LA CONVENTION .....	1
2	PORTÉE DE LA CONVENTION .....	1
3	RESPONSABILITÉ DES PARTIES.....	3
4	GÉRANCE.....	3
5	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET RETENUES SYNDICALES .....	4
6	ABSENCES .....	5
7	EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION .....	6
8	ANCIENNETÉ .....	7
	CESSATION D'EMPLOI .....	9
	ÉTABLISSEMENT DES LIGNES DE PROMOTION .....	9
	PROMOTION .....	10
	VACANCES PERMANENTES .....	10
	VACANCES TEMPORAIRES .....	12
	RÉTROGRADATION ET LICENCIEMENT .....	14
	RAPPEL D'UN LICENCIEMENT .....	15
	GÉNÉRALITÉS .....	16
9	RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	17
10	ARBITRAGE.....	19
11	CONGÉDIEMENT .....	21
12	HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET TEMPS ALLOUÉ.....	21
13	PRIMES DE POSTE.....	25
	BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C) .....	25
14	TAUX DE SALAIRE.....	27
	SUPPLÉMENT AUX TÂCHE DE MÉTIER .....	29
	COMPENSATION SPÉCIALE (OUT-OF-LINE DIFFERENTIAL) .....	29
	TAUX DE DÉBUTANT.....	30
	FORMATION DES EMPLOYÉS POUR LES TÂCHES DE MÉTIER.....	32
	TÂCHE TEMPORAIRE .....	33
	GÉNÉRALITÉS .....	33
	TABLEAU DES STAGES D'APPRENTISSAGE .....	34
15	VACANCES .....	35
16	JOURS FÉRIÉS .....	37
17	SÉCURITÉ, SANTÉ ET HYGIÈNE .....	38
18	COMITÉ DE COOPÉRATION.....	43

19 AVIS .....	43
20 VALIDITÉ DE LA CONVENTION .....	44
21 DURÉE DE LA CONVENTION .....	44

ANNEXE "B"

CLASSIFICATION DES TÂCHES DE DÉBUTANTS.....	46
---	----

ANNEXE "C"

LIGNE DE PROMOTION

ENTRETIEN .....	47
AGGLOMÉRATION.....	48
COUR ET QUAI.....	49
CHEMIN DE FER .....	50
ENTREPÔT .....	51

ANNEXE "D"

ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS SYNDIQUÉS .....	52
---	----

ANNEXE "E"

ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE .....	53
--	----

ANNEXE "F"

ÉCHELLE SALARIALE .....	54
-------------------------	----

ANNEXE "G"

CLASSES DE TÂCHE ET TÂCHES .....	55
----------------------------------	----

LETTRE D'ENTENTE

LETTRE NO. 1 CÉDULE DE VACANCES.....	56
LETTRE NO. 2 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	57
LETTRE NO. 3 COMBINAISON DE TÂCHE ET ÉLIMINATION DE TÂCHE .....	60
LETTRE NO. 4 COORDONNATEUR TEMPORAIRE.....	61
LETTRE NO. 5 EMPLOIS- ÉTUDIANTS COOP .....	62
LETTRE NO. 6 EMPLOYÉS DIPLOMÉS DU NIVEAU COLLÉGIAL MAIS SANS EXPÉRIENCE, EMBAUCHÉS À LA TÂCHE DE MÉCANICIEN D'USINE OU ÉLECTRICIEN D'USINE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	63
LETTRE NO. 7 EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DIPLOME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (D.E.P.) EN CHARPENTERIE-MENUISERIE.....	64

LETTRE NO. 8 ENTENTE AU SUJET DES PARAGRAPHERS 8.12 A3 ET 8.19 A3 .....	66
LETTRE NO. 9 ENTENTE AU SUJET DU PARAGRAPHE 8.18 B .....	67
LETTRE NO. 10 ENTENTE SUR LA PRODUCTIVITÉ .....	70
LETTRE NO. 11 FUSION DES TÂCHES DE MÉCANICIEN D'ENTRETIEN ET DE SOUDEUR À LA TÂCHE DE MÉCANICIEN D'USINE ET LES TÂCHES DE RÉPARATEUR D'INSTRUMENTS ET D'ÉLECTRICIEN À LA TÂCHE D'ÉLECTRICIEN D'USINE.....	78
LETTRE NO. 12 HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES .....	81
LETTRE NO. 13 CHEF D'ÉQUIPE .....	87
LETTRE NO. 14 EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (D.E.P.) .....	88
LETTRE NO. 15 LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À UNE PARTIE DE L'ENTRETIEN DES VÉHICULES LÉGERS .....	90
LETTRE NO. 16 ENTENTE RELATIVE À LA COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER ARNAUD .....	91
LETTRE NO. 17 ENTENTE RELATIVE AUX EMPLOYÉ DE MÉTIER ATTITRÉS À LA VOIE FERRÉE .....	93
LETTRE NO. 18 ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION.....	94
LETTRE NO. 19 ENTENTE RELATIVE À LA PROTECTION DES EMPLOIS.....	95
LETTRE NO. 20 EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DEP EN MÉCANIQUE INDUSTRIELLE OU MÉTIER CONNEXE .....	96
LETTRE NO. 21 RAPPEL D'EMPLOYÉS LICENCIÉS INSCRITS À UN COURS DE FORMATION .....	97
LETTRE NO. 22 PROGRAMME INCITATIF SUR LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE MINES WABUSH POUR L'ANNÉE 2010PLAN DE BONIS .....	98

## **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 affectés à la production, à l'entretien, au transport, au quai, au terminus, à l'entrepôt et aux services rattachés au quai et à l'usine de bouletage, aux opérations du chemin de fer Arnaud tant à Pointe-Noire qu'aux localités intermédiaires, sauf les employés qui sont automatiquement exclus par le Code du travail du Québec, tel qu'amendé. Sont aussi exclus les contremaîtres, ceux d'un rang supérieur à contremaîtres, les techniciens, les professionnels, les employés préposés à la protection de l'usine, les employés de bureau et les étudiants.

**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.

**2.02 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 de sexe, de race, de religion, de couleur, de convictions politiques, d'origine ethnique, 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 de règles nouvelles 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:

**AUTORISATION DE RETENUE  
SUR LE SALAIRE**

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

Je, par les présentes, autorise et ordonne à une des Compagnie suivantes: Mines Wabush, 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

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
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. 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, 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, 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.

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 contremaître 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** Le congé de paternité et le congé parental peuvent être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Compagnie indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

## **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 ré-embaucher 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 ré-embauché 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.** Sauf dans les cas prévus aux paragraphes B, C et D ci-après, l'ancienneté de tâche d'un employé est déterminée par la date de la première journée de travail effectué dans cette tâche à la suite de son affectation permanente à ladite tâche. Cependant, lorsqu'un employé est choisi suite à un affichage de tâche et qu'il y possède déjà une ancienneté de tâche, la date d'ancienneté de tâche de l'employé choisi et qui accomplit le travail est celle à laquelle il débute dans la tâche suite à cette dernière assignation.

**B.** Lorsque plus d'un employé est choisi suite à un affichage de tâche, la date d'ancienneté de tâche de chacun des employés choisis et qui accompliront le travail est celle à laquelle le premier d'entre eux débute dans la tâche et ce suite à cette dernière assignation.

**C.** Lorsqu'un employé est choisi suite à un affichage de tâche mais qu'il ne peut débiter dans la nouvelle tâche pour raisons personnelles la tâche est remplie comme une vacance temporaire pour une période maximum de quarante-cinq (45) jours suivant la date de sélection, après quoi la Compagnie peut la remplir soit par un autre employé qui a postulé la tâche lors de l'affichage, soit par un autre affichage. Si l'employé travaille dans la tâche au cours desdits quarante-cinq (45) jours son ancienneté est déterminée par la première des dates suivantes selon le cas:

1. la date telle qu'établie conformément au paragraphe A, ci-dessus, ou;
2. la date telle qu'établie conformément au paragraphe B, ci-dessus, ou;
3. la date de sa sélection si d'autres employés choisis par un affichage subséquent ont déjà débuté dans la tâche.

**D.** 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.

**E.** 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 de la date de sa sélection, cependant si l'employé possédait déjà une ancienneté de tâche dans la tâche postulée, il maintient cette ancienneté, le tout, nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 8.02 A.

**F.** 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 "C" de la présente convention. Chaque tâche de métier est considérée comme une ligne de promotion individuelle.

**8.04 A.** Les journaliers sont répartis en trois (3) groupes comme suit:

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

**B.** Toutes les tâches de classification 5 ou inférieure à 5 font partie des groupes de journaliers. Les tâches d'aide sont intégrées à la tâche de journalier.

**C.** 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.

**D.** 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. Toute erreur est corrigée et le plaignant en est avisé. 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.

**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.** une 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 ou 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.

## **VACANCE PERMANENTE**

**8.12** Lorsqu'une vacance permanente doit être comblée, celle-ci est comblée par un employé capable d'accomplir la tâche en observant la priorité suivante:

- A.**
  1. par le rappel, à la tâche où la vacance 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 la vacance 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 la vacance soit comblée 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'une vacance dans les groupes de journaliers n'est pas affichée.

**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 une vacance permanente 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 permanente 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, un employé qui a été entraîné à une tâche de classe 11 et plus 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 : échantillonneur (160), préposé aux dépoussiéreurs (466), aspirateur monté sur camion (194), opérateur de balai motorisé (107) et conducteur de machinerie lourde (206).

**8.13 A.** Lorsqu'il est nécessaire de combler une vacance en vertu des dispositions du paragraphe 8.12 A5, cette vacance est affichée 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 de préposé aux dépoussiéreurs (466), d'opérateur de balai motorisé (107) et 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.

**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 (7ième) 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 B, 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.

## **VACANCES TEMPORAIRES**

**8.18 A.** Sauf pour les vacances annuelles qui sont considérées comme une vacance temporaire pour la durée de celles-ci, et le cas prévu au paragraphe 8.02 C, une vacance qui existe avant d'être comblée d'une façon permanente, ou une vacance qui est le résultat d'absence, de maladie, d'accident, de congé, de suspension, d'absence autorisée est considérée comme vacance temporaire pour une période maximum de quinze (15) postes après quoi les dispositions relatives à la sélection pour combler une vacance permanente s'appliquent. Nonobstant ce qui précède:

1. les vacances temporaires créées par les vacances annuelles des employés peuvent, après entente mutuelle, être considérées comme une vacance permanente par la

Compagnie.

2. les vacances créées par les vacances annuelles des mécaniciens de locomotive (400) sont normalement comblées selon les dispositions des paragraphes 8.18 B1 ou B2 à l'exception que pour fins de distribution équitable du temps supplémentaire, ces vacances sont considérées comme étant permanentes.

3. les vacances dans la tâche de conducteur (406) créées par les vacances annuelles sont considérées comme vacances permanentes et comblées selon les dispositions du paragraphe 8.12 A1 et des principes d'entraînement en vigueur depuis 1972.

**B.** Si la Compagnie décide de combler une vacance temporaire elle en profite lorsque possible pour entraîner un employé de la même ligne de promotion sur le poste durant lequel elle se produit. La vacance est remplie en conformité avec les modalités d'entraînement et de qualifications établies dans la lettre d'entente intervenue entre les Parties à ce sujet. De plus, une vacance temporaire sur les postes rotatifs est comblée par les employés affectés à de tels postes alors qu'une vacance temporaire sur le poste de jour est comblée par les employés sur ce poste.

Si la Compagnie comble une vacance temporaire 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 sur le poste et 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 sur le poste et 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 la vacance soit comblée par le détenteur d'une tâche qui se situe au-dessus du groupe de journaliers;

3. par l'employé sur le poste, au sein du groupe de journaliers approprié qui détient le plus d'ancienneté dans cette tâche;

4. par l'employé sur le poste, 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, un employé classifié 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 une vacance temporaire 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 de plus de six (6) heures, ce travail est d'abord offert aux employés classifiés.

## **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. tout employé susceptible d'être touché par le licenciement soit directement, soit par l'exercice de l'ancienneté par un autre employé, reçoit un avis de sept (7) jours de travail du licenciement s'il est au travail ou de sept (7) jours s'il est absent pour maladie,

vacances annuelles ou autre absence autorisée. Si tel avis n'est pas donné, la Compagnie rembourse l'employé affecté pour huit (8) heures au taux de la tâche de laquelle il est licencié, multiplié par le nombre de postes réguliers durant lesquels il aurait travaillé si l'avis avait été donné.

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 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.

### **Mutation de secteur**

**8.22** Durant le mois d'octobre de chaque année, un employé dans une tâche de métier peut demander une mutation à la même tâche dans sa classification dans un autre secteur de travail. La Compagnie accorde pleine considération à de telles demandes tout en tenant compte des exigences globales d'efficacité et d'entraînement. Les mutations accordées en réponse à de telles demandes se font sur la base de l'ancienneté de Compagnie et ont comme conséquence la mutation à un autre secteur de travail

de l'employé dans la même classification ayant moins d'ancienneté de Compagnie. Les mutations seront annoncées au plus tard le 15 décembre de chaque année et prennent effet la première semaine de janvier suivant. De plus, une telle demande de mutation est aussi accordée durant l'année si une ouverture est créée suite à l'un des événements suivants: retraite, démission, congédiement ou décès. Aux fins du présent paragraphe, les secteurs de travail mentionnés ci-haut sont:

- Atelier d'entretien
- Usine de bouletage
- Cour & Quai
- Atelier de caoutchoutage
- Services généraux

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 retraite, démission, rétrogradation volontaire, congédiement ou décès.

B. Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 8.22, la Compagnie considère, au mois d'octobre de chaque année, les demandes d'assignation de tâche pour les employés d'entretien dans l'usine et ce basé sur l'ancienneté de compagnie.

La Compagnie considère au mois d'octobre de chaque année, les demandes d'assignation de tâche pour les opérateurs de la Cour et Quai et ce basé sur l'ancienneté de compagnie. Cependant, en aucun cas une telle demande n'est considérée si l'assignation implique un changement d'équipe de travail de l'employé.

La Compagnie considère au mois d'octobre de chaque année, les demandes d'assignation de tâche pour les préposés à l'agglomération et ce basé sur l'ancienneté de compagnie. Cependant en aucun cas une telle demande est considérée si l'assignation implique un changement d'équipe de travail de l'employé.

### **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 d'usine 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 à l'usine de bouletage comme point de référence. Un temps de résidence d'un an est obligatoire et les employés peuvent garder leur poste en tout temps.

## **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 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>ème</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 produisent 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 contremaître, 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 contremaître 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 contremaître, ce dernier doit rendre sa réponse à l'employé dans les soixante-douze (72) heures. Si l'employé croit que sa plainte n'est pas réglée d'une manière satisfaisante ou à défaut de réponse de la part du contremaître dans le délai prescrit, l'employé peut demander et obtient du contremaître, 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 contremaître, sa plainte peut devenir un grief qui doit être soumis par écrit à son chef de département ou à son représentant sur un formulaire fourni par la Compagnie à cet effet. 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 contremaître et/ou l'employé en cause peuvent être présents à une telle rencontre.

Dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la rencontre à la 1<sup>ère</sup> étape, le chef de département 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 département dans les délais prévus ci-après, le grief est considéré comme étant réglé.

### **2<sup>ème</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 département. 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>ème</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 contremaître 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 préjudicant 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, peut être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la réponse de la Compagnie à la 2<sup>ème</sup> étape. Ce grief est soumis à l'arbitrage en utilisant la procédure d'avis officiel énoncée à l'article 9.

**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 Québec 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>ème</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, le B.V.C. 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.** La semaine normale de travail est de cinq (5) jours de huit (8) heures chacun établissant ainsi une semaine normale de travail de quarante (40) heures.

**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 programme de travail de cinq (5) jours, du lundi au samedi, et établit pour tous les employés un programme de travail prévoyant que leurs jours de congé sont consécutifs.

**C.** Tout autre horaire de travail en dehors de l'horaire régulier 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 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.

Une seule période de repos sera allouée pour les employés sur un horaire de travail de huit (8) heures. Cette période de repos, d'une durée de vingt (20) minutes, devra être prise durant les premiers quatre (4) heures du poste.

**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.

#### **PRIME DU DIMANCHE**

**12.07** Le travail accompli le dimanche selon le programme de travail est payé une fois et demie (1 1/2) le taux régulier. Le travail accompli le dimanche en sus de huit (8) heures ou en sus de quarante (40) heures au taux régulier dans la semaine de travail 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** Les dispositions des paragraphes 12.10 et 12.11 ne s'appliquent pas si un travail n'est pas disponible dû à des causes qui échappent au contrôle raisonnable de la Compagnie.

**12.13 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 12.13 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.

1. 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 12.13C, 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.

**12.14** 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.

**12.15 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 contremaître.

**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.

**12.16** 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.

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

**12.17** 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 30¢ l'heure est payée pour tout travail accompli entre 16:00 heures et 24:00 heures.

**13.02** Une prime de 45¢ 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.

#### **13.04**

#### **BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)**

**A.** Pour les fins de cette convention:

- 1.**
  - a)** "L'indice des prix à la consommation" signifie l'Indice des prix à la consommation - Canada - indice global (1971 = 100), ci-après identifié comme "I.P.C.", publié par Statistique Canada.
  - b)** "L'indice de base" signifie l'I.P.C. pour le mois de janvier 2008, publié en février 2008 à 534.1
- 2.** "Les jours d'ajustement" sont les 1<sup>er</sup> mars 2010, 1<sup>er</sup> juin 2010, 1<sup>er</sup> septembre 2010, 1<sup>er</sup> décembre 2010, 1<sup>er</sup> mars 2011, 1<sup>er</sup> juin 2011, 1<sup>er</sup> septembre 2011, 1<sup>er</sup> décembre 2011, 1<sup>er</sup> mars 2012, 1<sup>er</sup> juin 2012, 1<sup>er</sup> septembre 2012, 1<sup>er</sup> décembre 2012, 1<sup>er</sup> mars 2013, 1<sup>er</sup> juin 2013, 1<sup>er</sup> septembre 2013 et le 1<sup>er</sup> décembre 2013. La date réelle de tel jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.
- 3.** Par "changement dans l'I.P.C." on entend la différence entre l'indice de base et l'I.P.C. publié pour l'avant-dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné.
- 4.** Le B.V.C. est calculé tel qu'indiqué ci-dessous et, à l'exception des dispositions des alinéas D, E, F, G et H, est payable pour le trimestre commençant avec la date d'ajustement.

**B.** À compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à un cent (0,01 \$) de l'heure pour

chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. est payable pour toutes les heures travaillées et pour toute allocation de présence au travail reconnue avant la date d'ajustement suivante. Cependant, tel B.V.C. est réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédents, s'il y en a eu, qui aurait été intégré dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels selon les dispositions des alinéas D, E, F, G et H ci-dessous.

**C.** Jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions des alinéas D, E, F, G et H ci-dessous, le B.V.C. est un surcroît et ne fait pas partie intégrante du taux horaire standard ou du taux mensuel de l'employé. Jusqu'à ce qu'il soit intégré, cet ajustement n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail et n'est pas inclus dans le calcul de paies de vacances ni n'est payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

**D.** À compter du 15 février 2010, un montant maximum de quarante-huit cents (0,48\$) du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires standard ou dans les taux mensuels. À la suite de cette intégration, il y aura un B.V.C. flottant de cinquante-quatre cents (0,54\$) constitué de la balance du B.V.C. flottant accumulé lors de la dernière convention collective.

**E.** À compter du 1<sup>er</sup> mars 2010, un montant égal à un tiers (1/3) du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires standard ou dans les taux horaires mensuels.

**F.** À compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, un montant égal à un tiers (1/3) du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires standard ou dans les taux horaires mensuels.

**G.** À compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, un montant égal à un tiers (1/3) du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires standard ou dans les taux horaires mensuels.

**H.** À compter du 1<sup>er</sup> mars 2013, un montant égal à un tiers (1/3) du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires standard ou dans les taux horaires mensuels.

**I.** La date réelle d'intégration des montants mentionnés aux alinéas D, E, F, G et H est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement, i.e. les 1<sup>er</sup> mars 2010, 1<sup>er</sup> mars 2011, 1<sup>er</sup> mars 2012 et 1<sup>er</sup> mars 2013.

**J.** Toute partie du B.V.C. non intégrée dans les taux horaires standard ou dans les taux mensuels continue à être payable seulement pour les heures actuellement travaillées et pour l'allocation de présence au travail et n'est pas incluse dans le calcul des paies de vacances ni n'est payée durant les vacances et est exclue dans le calcul de toute paie, allocation ou bénéfice.

**K.** Dans l'éventualité où Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées dans A 2, tout ajustement requis par l'indice approprié est effectif à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle.

**L.** La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistique Canada ne peut pas amener une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

**M.** Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les Parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice est changée, les Parties doivent essayer de modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à

Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui devient applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.

N. Si l'I.P.C. baisse, le B.V.C. est diminué ou éliminé selon le cas.

## **ARTICLE 14**

### **TAUX DE SALAIRE**

**14.01** Le manuel d'Étude Conjointe des Salaires (C.W.S.) pour la description, la classification des tâches et l'administration des salaires, daté du 14 juillet 1965, ci-après appelé le "manuel", est incorporé à la présente convention collective comme Annexe "A" et ses dispositions s'appliquent comme si elles étaient intégrées dans cette convention. Il est entendu que l'inclusion, dans le manuel, de tâches ou groupes de tâches n'établit pas par le fait même ces tâches dans les opérations de la Compagnie; toute mention de tâches de bureau ou de tâches techniques n'établit pas que ces tâches tombent ou ne tombent pas sous la juridiction de l'Unité de négociation.

Un membre du Comité conjoint d'études des salaires (C.W.S.) ne subit pas de perte de salaire pour le temps passé à une rencontre conjointe de ce comité durant ses heures régulières de travail.

**14.02** Chaque tâche est décrite, classifiée et un taux lui est rattaché qui s'applique à chaque employé affecté à telle tâche conformément aux dispositions de cette convention collective.

**14.03 A.** À compter de 8:00 heures le 1<sup>er</sup> mars 2009, les taux de salaire horaires sont augmentés de quarante cents (0,40\$). Ainsi le taux horaire pour une tâche de classe 1 est vingt-quatre dollars et quarante-trois cents (24,43\$) et l'écart entre les classes successives de tâche est de vingt-huit cents (0,28\$), fixant ainsi l'échelle des salaires horaires types suivants:

<b><u>Classe de Tâche</u></b>	<b><u>Taux de salaire Horaire</u></b>	<b><u>Classe de Tâche</u></b>	<b><u>Taux de salaire Horaire</u></b>
1	24,43 \$	13	27,79 \$
2	24,71	14	28,07
3	24,99	15	28,35
4	25,27	16	28,63
5	25,55	17	28,91
6	25,83	18	29,19
7	26,11	19	29,47
8	26,39	20	29,75
9	26,67	21	30,03
10	26,95	22	30,31
11	27,23	23	30,59
12	27,51	24	30,87

**B.** À compter de 8:00 heures le 15 février 2010, le taux de salaire horaire pour une tâche de classe 1 est vingt-quatre dollars et quatre-vingt-onze cents (24,91\$) et l'écart entre les classes successives de tâches est de vingt-huit cents (0,28\$), fixant ainsi l'échelle des salaires horaires types suivants:

<u>Classe de Tâche</u>	<u>Taux de salaire Horaire</u>	<u>Classe de Tâche</u>	<u>Taux de salaire Horaire</u>
1	24,91 \$	13	28,27 \$
2	25,19	14	28,55
3	25,47	15	28,83
4	25,75	16	29,11
5	26,03	17	29,39
6	26,31	18	29,67
7	26,59	19	29,95
8	26,87	20	30,23
9	27,15	21	30,51
10	27,43	22	30,79
11	27,71	23	31,07
12	27,99	24	31,35

REMARQUE: L'échelle des salaires horaires ci-haut mentionnée inclut une intégration du B.V.C. de quarante-huit cents (0,48 \$) au taux de salaire horaire.

**C.** À compter de 8:00 heures le 1<sup>er</sup> mars 2010, le taux de salaire horaire de chaque classe de tâche est haussé de cinquante cents (0,50\$) et l'écart entre les classes successives de tâche est haussé de trois cents (0,03\$). Ainsi l'écart entre les classes successives de tâche est dorénavant de trente et un cents (0,31\$). De plus, à ce taux s'ajoute une intégration de 1/3 du BVC flottant tel que prévu à l'article 13.04 E.

**D.** À compter de 8:00 heures le 1<sup>er</sup> mars 2011, le taux de salaire horaire de chaque classe de tâche est haussé de quarante-cinq cents (0,45 \$) et l'écart entre les classes successives de tâche est haussé de trois cents (0,03\$). Ainsi l'écart entre les classes successives de tâche est dorénavant de trente-quatre (0,34\$). De plus, à ce taux s'ajoute une intégration de 1/3 du BVC flottant tel que prévu à l'article 13.04 F.

**E.** À compter de 8:00 heures le 1<sup>er</sup> mars 2012, le taux de salaire horaire de chaque classe de tâche est haussé de quarante-cinq cents (0,45 \$) et l'écart entre les classes successives de tâche est haussé de un cent (0,01\$). Ainsi l'écart entre les classes successives de tâche est dorénavant de trente-cinq (0,35\$). De plus, à ce taux s'ajoute une intégration de 1/3 du BVC flottant tel que prévu à l'article 13.04 G.

**F.** À compter de 8:00 heures le 1<sup>er</sup> mars 2013, le taux de salaire horaire de chaque classe de tâche est haussé de quarante-cinq cents (0,45 \$) et l'écart entre les classes successives de tâche est haussé de un cent (0,01\$). Ainsi l'écart entre les classes successives de tâche est dorénavant de trente-six (0,36\$). De plus, à ce taux s'ajoute une intégration de 1/3 du BVC flottant tel que prévu à l'article 13.04 H.

**G.** La date réelle d'ajustement des taux horaires mentionnées aux alinéas C, D, E et F est le premier jour de la période de paie la plus rapprochée du jour d'ajustement, i.e. les 1<sup>er</sup> mars 2010, 1<sup>er</sup> mars 2011, 1<sup>er</sup> mars 2012 et 1<sup>er</sup> mars 2013.

## **H. SUPPLÉMENT AUX TÂCHES DE MÉTIER**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 1974, les employés dans les tâches de métier, décrites et classifiées selon le Manuel, reçoivent une augmentation de deux (2) classes.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 1990, les employés dans les tâches de métier, décrites et classifiées selon le Manuel, reçoivent une augmentation de deux (2) classes.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 1991, les employés dans les tâches de métier, décrites et classifiées selon le Manuel, reçoivent une augmentation d'une (1) classe

À compter du 1<sup>er</sup> mars 1992, les employés dans les tâches de métier, décrites et classifiées selon le Manuel, reçoivent une augmentation d'une (1) classe.

Nonobstant ces augmentations, les dispositions suivantes doivent s'appliquer:

1. la description et la classification desdites tâches se fait selon le Manuel;
2. le supplément mentionné ci-haut est incorporé à la classification totale de la tâche;
3. quand un changement dans une tâche déjà existante requiert une nouvelle description et une nouvelle classification, pour une tâche déjà couverte par l'addition du supplément, cette tâche est reclassifiée de la même manière qu'elle s'appliquait avant l'incorporation de ce supplément et les dispositions des paragraphes 1 et 2 précédents sont appliquées.

**14.04** À partir de la date à laquelle l'échelle des salaires horaires types entre en vigueur, le salaire horaire pour chaque classe de tâche devient le salaire pour toutes les tâches qui font partie d'une telle classe et s'applique à chaque employé conformément aux dispositions de cette convention collective.

**14.05** Chaque taux de salaire établi conformément à l'article 14.03 est:

- A. le taux de salaire établi pour chaque heure payée pour une tâche qui n'est pas rémunérée au rendement; et
- B. le taux de salaire de base établi et le taux de salaire minimum garanti pour toute tâche rémunérée au rendement.

**14.06** Sauf pour les exceptions qui sont prévues par cette convention collective le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien, autre qu'une tâche de métier ou d'apprenti, est le taux payé à chaque employé affecté à cette tâche tant et aussi longtemps que cet employé est affecté à ladite tâche.

**14.07** Sauf pour les exceptions prévues par cette convention collective, le taux de salaire établi pour les tâches de métier ou d'apprenti est payé à l'employé pendant tout le temps où il y est affecté conformément aux dispositions de la présente convention.

### **COMPENSATION SPÉCIALE (OUT-OF-LINE DIFFERENTIAL)**

**14.08** La Compagnie fournit au Syndicat une liste sur laquelle le Syndicat et la Compagnie conviennent

des employés à qui est payée la compensation spéciale. Cette liste fait état des détails suivants:

- A. nom et numéro matricule de celui à qui cette compensation est versée;
- B. titre de la tâche qui bénéficie de la compensation;
- C. classe de la tâche ainsi compensée;
- D. salaire horaire type de la tâche;
- E. montant de la compensation;
- F. date d'entrée en vigueur de la compensation.

**14.09** Sauf pour les cas où la compensation spéciale peut être modifiée par les moyens prévus ci-dessous, tout employé dont le nom apparaît sur la liste mentionnée au paragraphe 14.08 reçoit la compensation aussi longtemps qu'il est affecté à la tâche à laquelle une telle compensation est rattachée.

**14.10** Si un employé qui reçoit une compensation spéciale, est muté ou assigné à une tâche rémunérée à un taux de salaire plus élevé, la compensation est réduite du montant de l'augmentation du salaire horaire type.

**14.11** La compensation spéciale est annulée si, dans l'exercice des droits d'ancienneté, un employé qui y a droit est affecté à une tâche d'une classe inférieure ou égale.

**14.12** Si un employé visé par les paragraphes 14.10 et 14.11 est ré-affecté à la tâche pour laquelle une compensation spéciale est établie, cette compensation lui est de nouveau versée, à moins qu'elle n'ait été réduite ou annulée par d'autres moyens.

**14.13** Conformément aux dispositions de la présente convention, un employé qui a droit à son salaire régulier reçoit aussi la compensation spéciale à laquelle il a droit.

**14.14** Les augmentations de salaire horaire type qui sont le résultat d'une augmentation de l'écart entre les classes de tâches sont utilisées pour réduire ou éliminer les compensations spéciales.

**14.15** Exception faite de l'application des compensations spéciales telle que stipulée dans la présente, les dispositions de cette convention collective régissent les promotions, les rétrogradations et les mutations.

**14.16** Lors de l'établissement des compensations spéciales, aucun employé n'est inscrit comme détenant plus d'une tâche à moins qu'il ne soit régulièrement assigné à plus d'une tâche.

## **TAUX DE DÉBUTANT**

**14.17** Les tâches de débutants, qui nécessitent des taux de débutants dû à l'absence de possibilités d'entraînement adéquates normalement fournies par les lignes de progression des tâches concernées, sont négociées et rattachées à cette convention collective.

**14.18** Une échelle des taux de débutant pour périodes respectives de 520 heures d'expérience avec la Compagnie sur des tâches qui ne fournissent pas de possibilités d'entraînement qu'offrent les lignes de progression des tâches concernées est établie au niveau de l'échelle des salaires horaires types pour les

classes de tâches concernées. Cette détermination se fait à partir de la formation professionnelle et l'expérience spécifiées au facteur 2 de la classification des tâches respectives, de la façon suivante:

- A.** Code C: de 7 à 12 mois:
  - 1. une classification d'un stage de débutant à un niveau de 2 classes sous la classe de la tâche.
  
- B.** Code D: de 13 à 18 mois:
  - 1. une première classification d'un stage de débutant à un niveau de 4 classes sous la classe de la tâche; et
  - 2. une deuxième classification d'un stage de débutant à un niveau de 2 classes sous la classe de la tâche.
  
- C.** Code E et plus: 19 mois et plus:
  - 1. une première classification d'un stage de débutant à un niveau de 6 classes sous la classe de la tâche;
  - 2. une deuxième classification d'un stage de débutant à un niveau de 4 classes sous la classe de la tâche; et
  - 3. une troisième classification d'un stage de débutant à un niveau de 2 classes sous la classe de la tâche.

**14.19** Les stages de débutant ne s'appliquent que sur des tâches de classe 8 et plus, sauf là où les dispositions des paragraphes 14.24 et 14.25 s'appliquent.

**14.20** La Compagnie fournit au Syndicat, sur le formulaire annexé au MANUEL comme exhibit "F", une liste de toutes les tâches qui requièrent des stages de débutants et qui sont acceptées comme telles par le Syndicat et la Compagnie. Cette liste est annexée comme annexe "B" à la présente convention collective et, avec l'accord de la Compagnie et du Syndicat, des tâches peuvent y être ajoutées ou biffées. L'échelle des taux de débutant établie au paragraphe 14.19 ne s'applique qu'aux tâches de cette liste.

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

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

**14.23** Le taux de salaire qui est établi pour chaque classe de stage de débutant s'applique conformément aux stages de formation de débutant tels que définis au paragraphe 14.18. Toutefois, un employé dont le taux de salaire actuel est plus élevé que le taux de salaire minimum rattaché au stage de débutant de la tâche à laquelle il accède, maintient son taux actuel, mais ce taux actuel ne doit pas dépasser le taux horaire type de la tâche qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de salaire pour la classe du stage de débutant ne rejoigne ou ne dépasse son salaire actuel.

**14.24** La Compagnie, à sa discrétion, peut appliquer un taux de débutant à un débutant à toute tâche où un employé autre qu'un débutant est affecté pourvu que le taux de débutant appliqué soit:

- A. dans le cas d'un employé qui est embauché pour une tâche de débutant, le salaire horaire type pour une tâche de classe 2; ou
- B. dans le cas d'un employé qui a été muté depuis une autre tâche dans l'usine, le taux le plus bas des cas suivants:
  - 1. le salaire horaire type de la tâche d'où il a été muté; ou
  - 2. le salaire horaire type de la tâche à apprendre.

**14.25** Les dispositions du paragraphe 14.24 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**

**14.26** L'employé, qui n'est pas déjà dans une tâche de métier, qui a les qualifications et l'habileté nécessaires est éligible à recevoir la formation pour des tâches de métiers. Cet employé est choisi conformément aux dispositions de la convention collective qui s'appliquent pour combler des vacances.

**14.27** L'employé qui est formé par l'entremise du programme d'apprentissage commence sa formation au début du premier stage de 1040 heures et est payé le salaire horaire type pour le premier stage, à moins d'être assigné à un autre stage de 1040 heures, auquel cas il reçoit le salaire horaire type de la classe qui correspond au stage auquel il est assigné, et par la suite, à la fin de chaque stage de 1040 heures de formation et d'expérience avec la Compagnie, il progresse au stage suivant et reçoit le salaire horaire type correspondant, tel que prévu par le Manuel.

**14.28** Après avoir complété le programme d'une façon satisfaisante, l'employé qui est engagé dans le programme d'apprentissage d'un métier est payé le taux de salaire "Standard" du métier en question.

**14.29** Le taux de salaire établi pour chaque classe de stage d'apprentissage s'applique à un employé durant ce stage conformément aux dispositions du paragraphe 14.27 relatives aux stages d'apprentissage. Les changements de taux déterminé par chaque stage de formation, se font au début de la période de paie la plus près de la fin du stage de 1040 heures.

**14.30** L'avancement d'un employé dans le programme d'apprentissage jusqu'au niveau du taux de la classe initiale du métier concerné est déterminé par son habileté et ses qualifications. Cette détermination se fait à la fin de chaque stage de 1040 heures, d'une manière juste, équitable et appropriée au stage en question.

**14.31** Un employé affecté à un programme d'apprentissage est assigné initialement au stage du programme qui est le plus approprié à sa formation et à son expérience.

**14.32** Un employé, assigné au programme d'apprentissage d'un métier, est pourvu par la Compagnie d'une liste indiquant le programme des méthodes de travail et les instructions connexes qui s'appliquent à chaque stage d'un tel programme d'apprentissage et indiquant les exigences qui doivent être satisfaites

pour se qualifier pour chaque stage de formation.

**14.33** Dans le cas d'un employé qui est sur un cours d'apprentissage et qui ne peut pas progresser à la fin d'une période de formation de 1040 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 1040 heures.

**14.34** Au cas où un employé assigné au programme d'apprentissage ne peut progresser à la fin d'un stage de 1040 heures, cet employé double ce stage de 1040 heures qu'il n'a pas réussi.

**14.35** 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.

**14.36** Un employé ainsi rayé du cours d'apprentissage en vertu des dispositions du paragraphe 14.35 peut exercer les droits d'ancienneté qu'il peut avoir acquis.

### **TÂCHE TEMPORAIRE**

**14.37** 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**

**14.38** 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.

**14.39** 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.

**14.40** Un employé qui participe à des sessions de formation en dehors de ses heures normales de travail est rémunéré pour une (1) heure à son taux horaire régulier à temps simple pour chaque heure consacrée à cette fin. 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.

## TABLEAU DES STAGES D'APPRENTISSAGE

<b>STAGE DE 1040 HEURES</b>													
<b>Classe de tâche</b>	1e	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e
18	6	6	6	6	7	8	10	12	14	16	<b>14</b>	<b>16</b>	18
17	6	6	6	6	7	9	11	13	15	<b>13</b>	<b>15</b>	17	
16	6	6	6	6	8	10	12	14	<b>12</b>	<b>14</b>	16		
15	6	6	6	7	9	11	13	<b>11</b>	<b>13</b>	15			
14	6	6	6	8	10	12	<b>10</b>	<b>12</b>	14				
13	6	6	6	6	7	<b>9</b>	<b>11</b>	13					
12	6	6	6	6	<b>8</b>	<b>10</b>	12						
11	6	6	6	<b>7</b>	<b>9</b>	11							
<b>Apprenti</b>				<b>Déb.</b>	<b>Inter.</b>	<b>Standard</b>							
<b>Métier</b>													

## **ARTICLE 15**

### **VACANCES**

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

<b><u>Ancienneté</u></b>	<b><u>Jours de vacances</u></b>
Après 1 an	14
Après 2 ans	16
Après 3 ans	20
Après 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.

<b><u>Années d'ancienneté</u></b>	<b><u>Facteur de calcul pour Paie de vacances</u></b>
Après 1 an	4.14 %
Après 2 ans	5.33 %
Après 3 ans	7.11 %
Après 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

1er octobre au 14 décembre reçoit un boni de vacances annuelles de 175\$ par semaine ou 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 durant l'année de référence prévue au paragraphe 15.03 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 une paie de vacances dans les cinq (5) jours et pas moins d'un (1) jour ouvrable avant son départ en vacances autorisées à moins qu'il ne choisisse de l'inclure avec sa paie régulière. 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.** Un employé qui a moins d'une année complète de service depuis sa dernière date anniversaire reçoit au moment où il quitte son emploi avec la Compagnie quatre pourcent (4%) du salaire gagné depuis sa dernière date anniversaire. Un employé qui justifie de dix (10) années ou plus d'ancienneté, pour fins de vacances, reçoit au moment où il quitte son emploi avec la Compagnie six pourcent (6%) du salaire gagné depuis sa dernière date anniversaire. 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.

**B.** 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:

<u>ANNÉES D'ANCIENNETÉ</u>	<u>HEURES BONI</u>	<u>VACANCES FACULTATIVES</u>
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 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 choisi 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 :

- A. l'employé n'est pas absent sans permission la dernière journée de travail prévue avant le congé ou la première journée de travail prévue après le congé à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander une permission d'absence soient justes et suffisantes.
- B. il travaille ou soit en vacances durant la période de paie où le congé a lieu.

**16.02** Lorsque 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 **

\* Sauf dans le cas où le jour d'observance de ce congé est déterminé par législation, le jour d'observance de ce congé est reporté au lundi ou au vendredi le plus rapproché.

\*\* Le jour d'observance de ce congé est reporté au lundi ou au vendredi le plus rapproché si le jour férié occure un samedi ou un dimanche.

**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 effectif 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 cinq (5) membres nommés par la Compagnie et de cinq (5) 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'il représente soit:

Agglomération:	Broyage	=	un (1) membre
	Bouletage	=	un (1) membre
	Durcissement	=	un (1) membre
Cour & Quai		=	un (1) membre

Atelier = un (1) membre  
(incluant Chemin de fer & Entrepôt)

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 (voir article 2 du R.P.P.E) par semaine, sans perte de salaire, pour accomplir les fonctions décrites à l'article 90 de la Loi (L.S.S.T), sauf celles prévues aux paragraphes 2, 6 et 7 du dit article de la Loi (L.S.S.T.)

**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 techniciens du Service de l'Environnement et de faire les recommandations appropriées en rapport à tous ces sujets. Copie du rapport de telles rencontres est remise au Comité de Sécurité des Employés dans les quarante-huit (48) heures.

**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 contremaîtres du département, le membre du Comité de Sécurité des employés du département concerné peut demander une rencontre spéciale avec son Chef de département et le Département des Ressources humaines. Le Chef de département 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 contremaître 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 contremaître 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 contremaître 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.

D. 1. Si les deux (2) représentants sont d'accord que la condition est de fait dangereuse, personne n'est ré-affecté 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'excède 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** Le calendrier annuel d'inspection qui doit prévoir la visite de tous les secteurs de la propriété au **trois (3) mois**, préparé par le Service de la Sécurité, est présenté au Comité de Sécurité des Employés et discuté lors des réunions du Comité Conjoint de Sécurité. À partir de ce programme, le Président et un (1) représentant du Comité de Sécurité des Employés sont invités à accompagner au moins une fois par mois l'Inspecteur de Sécurité de la Compagnie qui procède à l'inspection du secteur en entier du représentant du Comité de Sécurité des Employés. Après la tournée d'inspection, une copie du rapport de l'Inspecteur de Sécurité de la Compagnie leur est remise.

**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 en dehors de ses heures prévues de travail est rémunéré un minimum de quatre (4) heures et un maximum de six (6) heures à son taux horaire régulier à temps simple pour le temps

consacré à cette fin.

**17.08** Lors de la tenue d'une enquête par la Compagnie sur un accident avec pertes 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 cédulé et périodique de l'air dans l'usine ainsi que les tests sur le bruit. Les résultats de ces échantillonnages et tests ainsi que les rapports d'échantillonnage de l'eau potable et la mesure de radiation Gamma 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 nécessaires.

**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) heures au taux horaire type de sa tâche pour le temps ainsi passé. Toutefois, l'employé est compensé pour une (1) heures 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. Les verres peuvent 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 les bases suivantes:

- A.** la Compagnie paie le coût total du remplacement, mais pas plus souvent qu'à tous les six (6) mois;
- B.** la Compagnie paie la moitié du coût du remplacement lorsque de nouveaux verres sont requis en dedans de six (6) mois depuis la dernière fois que des nouveaux verres ont été fournis.

Si les verres ne sont pas commandés par l'entremise de la Compagnie l'employé peut être remboursé un montant maximum équivalent au coût pour la Compagnie.

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 selon 14.10.

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 Québec 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:**

MINES WABUSH  
gérées par la Compagnie minière Cliffs inc.  
C.P. 878  
Sept-Îles, (Québec)  
G4R 4L4

## **Au Syndicat:**

Le Secrétaire, Local 6254  
Syndicat des Métallos  
818, boul. Laure  
suite 103  
Sept-Îles, (Québec)  
G4R 1Y8

**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 du Travail de la Province de Québec, les autres dispositions de la convention 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**

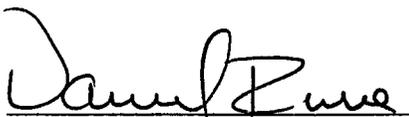
**21.01** Sauf stipulations contraires, cette convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2009, et reste en vigueur jusqu'au 28 février 2014.

L'une ou l'autre des Parties peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, donner avis écrit à l'autre Partie de son intention de négocier une nouvelle convention.

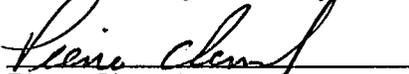
EN FOI DE QUOI, les Parties ont dûment signé cette convention ce 22<sup>e</sup> jour du mois de février 2010.

POUR:

LE SYNDICAT DES MÉTALLOS,  
SECTION LOCALE 6254



Daniel René  
Comité de négociation syndical



Pierre Chenel  
Comité de négociation syndical



Eric Haché  
Comité de négociation syndical



Robert Roy  
Comité de négociation syndical



Alain Croteau  
Comité de négociation syndical



Roland Labonté  
Coordonnateur régional

POUR:

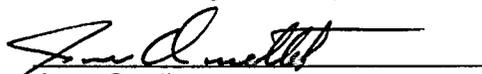
MINES WABUSH, GÉRÉES PAR LA  
COMPAGNIE MINIÈRE CLIFFS INC.

et

La Compagnie de Chemin de  
fer Arnaud



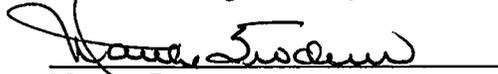
Marie-Hélène Chouinard  
Comité de négociation patronal



Jean Ouellet  
Comité de négociation patronal



Nicolas Bouchard  
Comité de négociation patronal



Marthe Brodeur  
Comité de négociation patronal



Sylvain Gagnon  
Comité de négociation patronal



Roger Thomassin  
Comité de négociation patronal

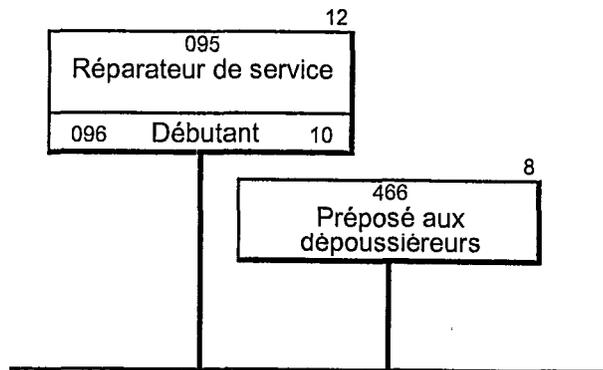


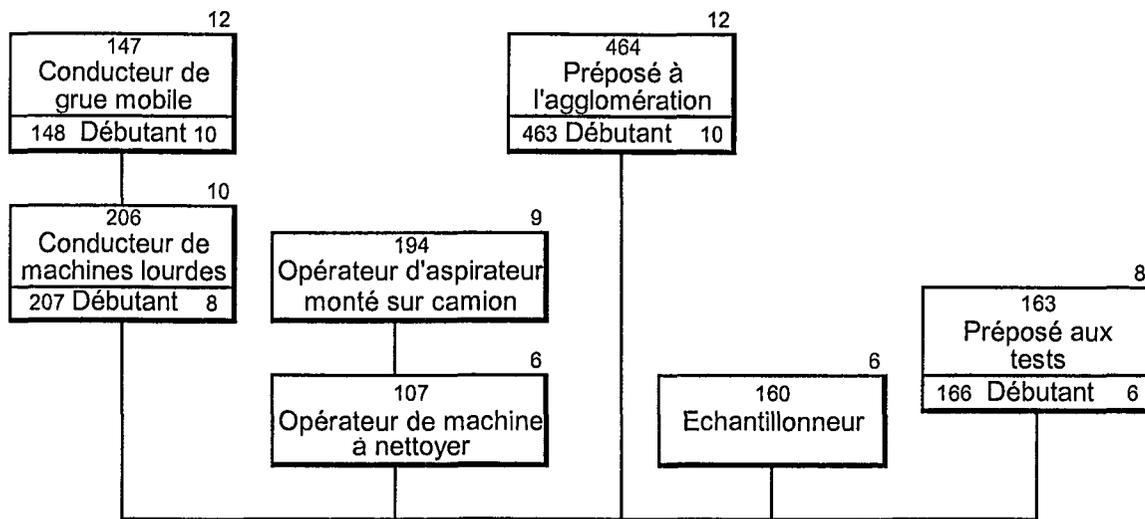
Gino Lévesque  
Vice-Président Directeur Général

## CLASSIFICATION DES TÂCHES DE DÉBUTANTS

Tâches comportant des périodes à taux de débutants							
CODE NORMAL	APPELLATIONS NORMALISÉES	MOIS FACT. 2	CLASSE	NOMBRE DE PÉRIODES	DURÉE ET CLASSES DES PÉRIODES		
					520 hres 1ère période	520 hres 2ème période	520 hres 3ème période
95	Réparateur de service	19 - 24	12	1	-	10	-
147	Conducteur de grue mobile	13 - 18	12	1	-	10	-
163	Préposé aux tests	13 - 18	8	1	-	6	-
206	Cond. de machines lourdes	13 - 18	10	1	-	8	-
348	Opérateur à la Cour & Quai	7 - 12	13	1	11	-	-
400	Mécanicien de locomotive	19 - 24	22	1	-	-	20
406	Conducteur	19 - 24	19	1	-	-	17
416	Cond. de grue ferroviaire	13 - 18	14	1	-	12	-
464	Préposé à l'agglomération	19 - 24	11	1	-	-	9

## Entretien

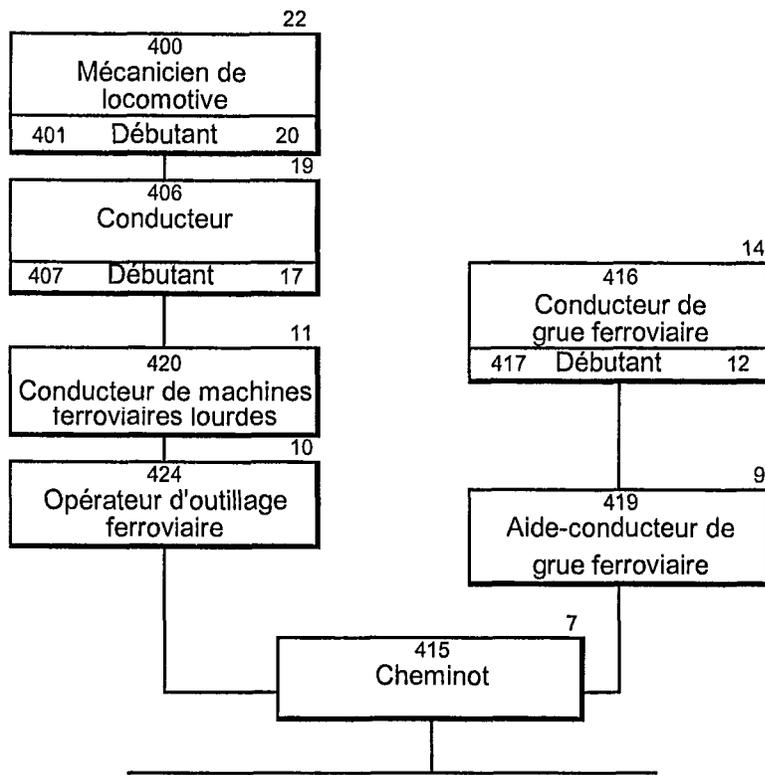


**Agglomération**

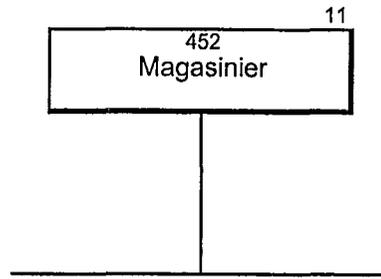
### Cour & Quai

348		13
Opérateur à la Cour & Quai		
349	Débutant	11

## Chemin de fer



## Entrepôt



**ANNEXE "D"**

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

entre

**MINES WABUSH**  
gérées par la Compagnie minière Cliffs inc.  
et  
**La Compagnie de chemin de fer Arnaud**

et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS**  
Section locale No. 6254

Tel que modifié et refondu le 1<sup>er</sup> mars 2010

**ANNEXE "E"**

**ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE**

entre

**MINES WABUSH**  
gérées par la Compagnie minière Cliffs inc.  
et  
**La Compagnie de chemin de fer Arnaud**

et

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS**  
Section locale No. 6254

En vigueur le 15 février 2010

# Échelle Salariale

Classe de tâche	Taux actuel	03/01/2009		Ratification	03/01/2010		03/01/2011		03/01/2012		03/01/2013	
	2008-03-03	Écart \$ 0.28	Nouveaux salaires	Écart \$ 0.28	(suite à intégration) \$ 0.28	Nouveaux taux	Écart \$ 0.31	Nouveaux taux	Écart \$ 0.34	Nouveaux taux	Écart \$ 0.35	Nouveaux taux
		Augmentation: 40¢		Intégr. 48¢	Augmentation: 50¢		Augmentation: 45¢		Augmentation: 45¢		Augmentation: 45¢	
1	\$ 24.03		\$ 24.43	\$ 24.91	\$ 25.41	\$ 25.86	\$ 26.31	\$ 26.76				
2	\$ 24.31		\$ 24.71	\$ 25.19	\$ 25.72	\$ 26.20	\$ 26.66	\$ 27.12				
3	\$ 24.59		\$ 24.99	\$ 25.47	\$ 26.03	\$ 26.54	\$ 27.01	\$ 27.48				
4	\$ 24.87		\$ 25.27	\$ 25.75	\$ 26.34	\$ 26.88	\$ 27.36	\$ 27.84				
5	\$ 25.15		\$ 25.55	\$ 26.03	\$ 26.65	\$ 27.22	\$ 27.71	\$ 28.20				
6	\$ 25.43		\$ 25.83	\$ 26.31	\$ 26.96	\$ 27.56	\$ 28.06	\$ 28.56				
7	\$ 25.71		\$ 26.11	\$ 26.59	\$ 27.27	\$ 27.90	\$ 28.41	\$ 28.92				
8	\$ 25.99		\$ 26.39	\$ 26.87	\$ 27.58	\$ 28.24	\$ 28.76	\$ 29.28				
9	\$ 26.27		\$ 26.67	\$ 27.15	\$ 27.89	\$ 28.58	\$ 29.11	\$ 29.64				
10	\$ 26.55		\$ 26.95	\$ 27.43	\$ 28.20	\$ 28.92	\$ 29.46	\$ 30.00				
11	\$ 26.83		\$ 27.23	\$ 27.71	\$ 28.51	\$ 29.26	\$ 29.81	\$ 30.36				
12	\$ 27.11		\$ 27.51	\$ 27.99	\$ 28.82	\$ 29.60	\$ 30.16	\$ 30.72				
13	\$ 27.39		\$ 27.79	\$ 28.27	\$ 29.13	\$ 29.94	\$ 30.51	\$ 31.08				
14	\$ 27.67		\$ 28.07	\$ 28.55	\$ 29.44	\$ 30.28	\$ 30.86	\$ 31.44				
15	\$ 27.95		\$ 28.35	\$ 28.83	\$ 29.75	\$ 30.62	\$ 31.21	\$ 31.80				
16	\$ 28.23		\$ 28.63	\$ 29.11	\$ 30.06	\$ 30.96	\$ 31.56	\$ 32.16				
17	\$ 28.51		\$ 28.91	\$ 29.39	\$ 30.37	\$ 31.30	\$ 31.91	\$ 32.52				
18	\$ 28.79		\$ 29.19	\$ 29.67	\$ 30.68	\$ 31.64	\$ 32.26	\$ 32.88				
19	\$ 29.07		\$ 29.47	\$ 29.95	\$ 30.99	\$ 31.98	\$ 32.61	\$ 33.24				
20	\$ 29.35		\$ 29.75	\$ 30.23	\$ 31.30	\$ 32.32	\$ 32.96	\$ 33.60				
21	\$ 29.63		\$ 30.03	\$ 30.51	\$ 31.61	\$ 32.66	\$ 33.31	\$ 33.96				
22	\$ 29.91		\$ 30.31	\$ 30.79	\$ 31.92	\$ 33.00	\$ 33.66	\$ 34.32				
23	\$ 30.19		\$ 30.59	\$ 31.07	\$ 32.23	\$ 33.34	\$ 34.01	\$ 34.68				
24	\$ 30.47		\$ 30.87	\$ 31.35	\$ 32.54	\$ 33.68	\$ 34.36	\$ 35.04				

ANNEXE "G"

Classes de tâche	Tâches	Occ
5	Journalier	204
6	Échantillonneur	160
	Opérateur de machines à nettoyer	107
	Préposé aux tests (période 1)	163
7	Cheminot	415
8	Conducteur de machineries lourdes (période	207
	Peintre-menuisier (SE)	090
	Préposé aux dépoussiéreurs	466
	Préposé aux tests	166
9	Aide-conducteur de grue ferroviaire	419
	Opérateur - Aspirateur motorisé	194
	Préposé à l'agglomération (débutant)	463
10	Conducteur de grue mobile (période 1)	148
	Conducteur de machineries lourdes	206
	Mécanicien d'usine (SE)	106
	Opérateur d'outillage ferroviaire	424
	Réparateur de service (période 1)	096
11	Conducteur de machine ferroviaire lourde	420
	Électricien d'usine (SE)	105
	Magasinier	452
	Opérateur à la Cour et Quai (période 1)	349
12	Préposé à l'agglomération	464
	Réparateur de service	095
	Conducteur de grue mobile	147
13	Conducteur de grue ferroviaire (période 1)	417
14	Opérateur à la Cour et Quai	348
16	Conducteur de grue ferroviaire	416
17	Peintre-menuisier (débutant)	089
17	Conducteur (débutant)	407
	Mécanicien d'entretien (débutant)	131
	Soudeur-Réparateur (débutant)	104
	Wagonnier (débutant)	047

Classes de tâche	Tâches	Occ
18	Ajusteur mécanique (débutant)	071
	Mécanicien d'usine (débutant)	018
	Mécanicien-auto (débutant)	003
	Peintre-menuisier (intermédiaire)	088
19	Conducteur	406
	Électricien d'usine (débutant)	113
	Mécanicien d'entretien (intermédiaire)	130
	Soudeur-Réparateur (intermédiaire)	103
	Wagonnier (intermédiaire)	046
20	Ajusteur mécanique (intermédiaire)	070
	Électronicien (débutant)	252
	Mécanicien de locomotive (période 1)	401
	Mécanicien d'usine (intermédiaire)	017
	Mécanicien-auto (intermédiaire)	002
21	Peintre-menuisier (standard)	087
	Électricien d'usine (intermédiaire)	112
	Mécanicien d'entretien (standard)	129
	Soudeur-Réparateur (standard)	102
22	Wagonnier (standard)	045
	Ajusteur mécanique (standard)	069
	Électricien d'atelier (standard)	033
	Électronicien (intermédiaire)	251
	Mécanicien de locomotive	400
23	Mécanicien d'usine (standard)	016
	Mécanicien-auto (standard)	001
24	Électricien d'usine (standard)	111
24	Électronicien (standard)	250

## L E T T R E   D ' E N T E N T E

### 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, en incluant toutefois la main-d'œuvre normale requise pour le chemin de fer, l'opération de l'usine de tamisage et les mutations de secteur qui entrent en vigueur la première semaine de janvier.

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 soixante (60) 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 technologiques 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 520 heures, à moins qu'il n'ait été empêché de travailler durant cette période de 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 520 heures au

cours de la période de 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 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 toute 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>ème</sup> étape de la procédure de griefs prévue à la convention collective. Si la mésentente persiste, le grief peut être soumis à l'arbitrage.

## 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 2009-2014 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:      COORDONNATEUR TEMPORAIRE**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2009-2014 concernant la promotion temporaire au poste de coordonnateur.

Un employé assigné comme coordonnateur 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 Coordonnateur temporaire peut être assigné à cette tâche lorsqu'un Coordonnateur est absent du travail et ce pour une période maximale de six (6) mois consécutifs.

Un employé assigné comme coordonnateur 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 2009-2014 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: EMPLOYÉS DIPLÔMÉS DU NIVEAU COLLÉGIAL MAIS SANS EXPÉRIENCE, EMBAUCHÉS À LA TÂCHE DE MÉCANICIEN D'USINE OU ÉLECTRICIEN D'USINE**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2009-2014 concernant la progression des employés diplômés mais sans expérience embauchés à la tâche de mécanicien d'usine ou d'électricien d'usine.

Nonobstant toutes dispositions prévues à la convention collective, les dispositions suivantes s'appliqueront dans un tel cas :

- ◆ L'employé est embauché à la tâche de mécanicien d'usine ou d'électricien d'usine débutant.
- ◆ Pour être promu au niveau intermédiaire, l'employé concerné doit réussir les tests théoriques selon les critères établis et travailler 1040 heures au niveau débutant.
- ◆ Pour être promu au niveau standard, l'employé doit réussir les tests théoriques selon les critères établis et travailler 1040 heures au niveau débutant et 2080 heures au niveau intermédiaire.
- ◆ L'employé qui réussit les tests théoriques à un niveau standard après avoir complété 2080 heures travaillées au niveau débutant doit compléter 1040 heures travaillées au niveau intermédiaire avant d'être promu standard.
- ◆ L'employé qui échoue l'un des tests requis selon les critères établis demeure au niveau auquel il était assigné.
- ◆ Si l'employé ne réussit pas à se qualifier soit au niveau intermédiaire ou au niveau standard après avoir travaillé trois (3) périodes de 1040 heures tant au niveau débutant ou intermédiaire ou toute autre combinaison, dès lors les dispositions prévues à la convention s'appliquent.

## LETTRE D'ENTENTE

### LETTRE NO. 7

**OBJET : EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (D.E.P.) EN CHARPENTERIE-MENUISERIE**

L'objectif de cette lettre est de permettre à un employé qui possède les qualifications de base requises de postuler un emploi à la tâche de menuisier-peintre et d'acquérir l'expérience nécessaire pour accéder, selon les besoins de la Compagnie, à la tâche de menuisier-peintre standard selon les modalités suivantes :

1. La décision finale en ce qui a trait au nombre d'employés promus en vertu de cette entente relève uniquement des droits de gérance de la Compagnie;
2. En aucun cas le Syndicat ne pourra invoquer les dispositions de la convention collective afin de restreindre les droits de la Compagnie de faire effectuer des travaux à contrat inclus dans les fonctions du menuisier-peintre sous prétexte que l'employé a été rétrogradé ou licencié de la tâche de menuisier-peintre alors qu'il agissait comme menuisier-peintre de relève, et ce nonobstant toutes dispositions prévues à la convention collective;
3. Les qualifications de base requises pour postuler un tel emploi sont les suivantes :
  - a. Détenir un diplôme d'études secondaires (D.E.S.);
  - b. Détenir un diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en charpenterie-menuiserie;
  - c. Avoir réussi l'Examen Personnel (EP) avec une note de 18 ainsi que l'examen de compréhension mécanique (MC) avec un résultat de 21;
4. Les employés ayant les qualifications de base et qui postulent l'emploi de menuisier-peintre devront réussir l'examen d'embauche et de classification à la tâche de menuisier-peintre avec un résultat de 60%;
5. La sélection des employés ayant réussi l'examen d'embauche et de classification à la tâche de menuisier-peintre se fera selon l'ordre d'ancienneté de Compagnie parmi les employés ayant réussi l'examen d'embauche et de classification à la tâche de menuisier-peintre;
6. La Compagnie détermine la date où l'employé est intégré à la tâche de menuisier-peintre. Au moment où l'employé est intégré à cette tâche, il sera soumis à une période d'évaluation de son travail pratique, de ses aptitudes et de son attitude au travail; cette évaluation devra être complétée à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours.

Advenant le cas où l'évaluation de l'employé était négative sur un ou plusieurs aspects, l'employé sera rétrogradé de la tâche de menuisier-peintre avec perte d'ancienneté selon les dispositions

prévues à la convention collective. Cette décision ne pourra être contestée en aucune façon selon la procédure de griefs;

7. L'ancienneté de tâche d'un employé est déterminée uniquement par la date à laquelle son nom est inscrit pour la première fois sur l'horaire de travail à la tâche de menuisier-peintre, et ce nonobstant toute autre disposition prévue à la convention collective;
8. L'employé qui est assigné à la tâche de menuisier-peintre doit compléter 2,080 heures travaillées à la classe 7; à la fin de cette période, les modalités prévues à la lettre d'entente relatives aux diplômés du niveau collégial mais sans expérience, s'appliquent.

## LETTRE D'ENTENTE

### LETTRE NO. 8

**OBJET: ENTENTE AU SUJET DES PARAGRAPHES 8.12 A3 ET 8.19 A3**

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2009-2014 en ce qui a trait aux modalités d'application de ces deux (2) paragraphes.

Il est entendu que l'employé doit avoir occupé une tâche sur une base permanente depuis le 1er mars 1982 pour conserver son ancienneté de tâche en vertu de ces deux (2) paragraphes.

Il est entendu que cette entente n'a aucun effet rétroactif si l'application a comme résultat la rétrogradation, le licenciement ou le rappel d'un employé.

Enfin, étant donné tous les points à considérer, la Compagnie n'est soumise à aucune obligation financière rétroactive provenant de l'application de cette entente.

# LETTRE D'ENTENTE

## LETTRE NO. 9

### 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 2009-2014 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.

### TÂCHES AFFECTÉES

1. AGGLOMÉRATION (Usine): (464) Préposé à l'agglomération, (466) Préposés aux dépoussiéreurs et (160) échantillonneur.
2. COUR & QUAI: (348) Opérateur à la cour et quai.
3. CHEMIN DE FER: (424) Opérateur d'outillage ferroviaire, (420) Conducteur de machines ferroviaires lourdes.

### QUALIFICATIONS

Autant que possible, seul un employé qualifié peut être affecté à ces tâches. Sont considérés comme qualifiés les employés ayant déjà travaillé:

- 40 heures et plus dans les tâches de classe 5 et 6
- 56 heures et plus dans les tâches de classe 7
- 80 heures et plus dans les tâches de classe 8, 9 et 10.

200 heures et plus dans la tâche de **Préposé à l'agglomération** (464) réparties comme suit:

<u>HEURES</u>	<u>SECTION</u>
• 72 heures	Broyage et soles doseuses
• 56 heures	Bouletage
• 72 heures	Durcissement et manutention du produit

200 heures et plus dans la tâche d'**Opérateur à la cour et quai** (348), réparties comme suit :

<u>HEURES</u>	<u>SECTION</u>
• 64 heures	Débardeur
• 80 heures	Cour
• 24 heures	Chargement réel des bateaux
• 24 heures	Empileur-ramasseur réel
• 8 heures	Crible

Pour l'employé n'ayant pas accumulé ce nombre d'heures, la qualification s'obtient, en autant que faire se peut, en travaillant un nombre de postes avec un préposé classifié.

Tâches de classe 5 et 6: 5 postes avec préposé classifié;

Tâches de classe 7:	7 postes avec préposé classifié;
Tâches de classe 8, 9 et 10:	10 postes avec préposé classifié;
Tâche de Préposé à: l'agglomération (464)	25 postes avec préposé classifié et répartis comme suit:  9 postes avec préposé classifié au broyage et soles doseuses;  7 postes avec préposé classifié et au bouletage;  9 postes avec préposé classifié au durcissement et à la manutention du produit.
Tâche d'Opérateur à la Cour & quai (348)	25 postes avec préposé classifié et répartis comme suit:  8 postes avec préposé classifié à débardeur;  10 postes avec préposé classifié à la cour;  3 postes avec préposé classifié au chargement;  3 postes avec préposé classifié sur l'empileur-ramasseur;  1 poste avec préposé classifié au crible.

Il est convenu que l'employé dans la tâche de Préposé à l'agglomération ou dans la tâche d'Opérateur à la cour & quai qui a complété sa formation selon la répartition énumérée plus haut peut combler une vacance temporaire dans la section à laquelle il a reçu l'entraînement.

### **GÉNÉRALITÉS**

En autant que faire se peut, la période de qualification pour chacune des tâches ou pour chacune des sections de la tâche de Préposé à l'agglomération ou d'Opérateur à la cour & quai est faite d'une manière continue.

La période totale de qualifications 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 exclus de l'unité de négociation. Cependant, les cours théoriques pour chacune des tâches ou chacune des sections de la tâche de Préposé à l'agglomération ou d'Opérateur à la cour & quai n'excéderont pas 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 deux (2) postes d'essai aux tâches 7, trois (3) postes d'essai aux tâches 8, 9, 10, 11, 12 et 13 à l'entraînement à une tâche supérieure. 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. 10

**OBJET: ENTENTE SUR LA PRODUCTIVITÉ**

### **ENGAGEMENT ENVERS L'AMELIORATION 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 2009-2014 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. Le manuel d'étude conjointe des salaires (ECS) sera utilisé lorsque requis et les dispositions de cette entente ne pourront soustraire en aucune façon les droits et obligations des Parties inclus dans le manuel d'étude conjointe des salaires.

## **GÉNÉRALITÉS**

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

1. Changer les fusibles
2. Ajouter l'huile et liquide réfrigérants, etc.
3. Vérification de base

L'utilisation d'ordinateur et d'autres technologies comme outils de travail, lorsque requis, (ex. : entrées 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 tel 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 tel 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 tel que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Changer des lumières et lampes témoin
- Utilise torche à couper

## **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 tel que:
  - Réparer les fils d'outils
  - Changer des lumières et lampes témoin

## **ÉLECTRICIEN D'ATELIER** (atelier)

Ajouter les fonctions suivantes :

- Effectue des travaux de peinture sur des composantes qui viennent d'être réparées
- Travaux de menuiserie pertinents à sa tâche
- Enlève et replace les gardes de sécurité

## **USINE - ENTRETIEN**

### **MÉCANICIEN D'USINE**

Ajouter les fonctions suivantes :

- +Électricité de base tel 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 D'USINE & 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**

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 pertinents à sa tâche

## **PRÉPOSÉ AUX DÉPOUSSIÉREURS**

Ajouter les fonctions suivantes :

- 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 ET DE MACHINES À NETTOYER**

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

## **PRÉPOSÉ AUX TESTS ET ÉCHANTILLONEURS**

Ajouter les fonctions suivantes :

- Découple et accouple la tuyauterie dans l'exécution de son travail
- Électricité de base tel 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

## **COUR & QUAI**

### **PRÉPOSÉ À L'AGGLOMÉRATION et 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 relié 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 reliés 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-glace
- 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 5

## 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'oxy-acétylène 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 oeils 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. Système 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 adapteurs hydrauliques en acier
15. Réparation de garde-fous, marches, escaliers, plate-formes, échelles
16. Fabrication mineure

## LETTRE D'ENTENTE

### LETTRE NO. 11

**OBJET: FUSION DES TÂCHES DE MÉCANICIEN D'ENTRETIEN ET DE SOUDEUR À LA TÂCHE DE MÉCANICIEN D'USINE ET LES TÂCHES DE RÉPARATEUR D'INSTRUMENTS ET D'ÉLECTRICIEN À LA TÂCHE D'ÉLECTRICIEN D'USINE.**

La présente confirme l'entente intervenue entre les Parties lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective 2009-2014, relative à l'objet ci-haut mentionné. Les Parties conviennent que pour ces fusions, les modalités suivantes s'appliquent.

#### **A. ANCIENNETÉ**

1. Les employés qui accumulent de l'ancienneté de tâche dans la tâche de Mécanicien d'entretien ou de Soudeur possèdent une ancienneté de tâche dans la tâche de Mécanicien d'usine en conformité avec leur ancienneté de tâche actuelle à la tâche de Mécanicien d'entretien ou de Soudeur (annexe A). Il en est de même pour les employés qui accumulent de l'ancienneté de tâche dans les tâches d'Électricien et de Réparateur d'instruments, ceux-ci possèdent une ancienneté de tâche à la tâche d'Électricien d'usine en conformité avec leur ancienneté de tâche actuelle à la tâche d'Électricien d'entretien ou de Réparateur d'instruments (annexe B).
2. Les employés à qui une ancienneté de tâche a été créditée en vertu des dispositions prévues en A1 et qui ne sont pas classifiés à la tâche de Mécanicien d'usine ou d'Électricien d'usine sont considérés comme ayant travaillé dans l'une ou l'autre de ces tâches selon le cas et ce pour fin d'application du paragraphe 8.19 A3 de la convention. Toutefois, ces employés doivent se conformer aux dispositions prévues aux points B1 ou B2 reliées à la qualification.
3. a) Les employés qui sont classifiés à la tâche de Mécanicien d'usine ou d'Électricien d'usine peuvent faire une demande de rétrogradation à la tâche de Mécanicien d'entretien, Soudeur ou Électricien d'entretien dans le secteur de l'atelier. Lorsqu'une vacance permanente doit être comblée dans ce secteur, la tâche est comblée par l'employé qui détient le plus d'ancienneté de tâche dans la tâche ou, sur la base d'ancienneté de Compagnie s'il ne possède aucune ancienneté de tâche dans la tâche ou la vacance existe, et qui est capable de l'accomplir et qui a fait une demande de rétrogradation et ce nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 8.12 de la convention collective. Pour l'employé qui ne possède pas d'ancienneté de tâche dans la tâche où il demande à être rétrogradé, ce dernier doit satisfaire aux critères d'exigences de la tâche et réussir tous les examens et les tests appropriés. L'employé rétrogradé suite à l'application de ce paragraphe maintient l'ancienneté de tâche qu'il possède dans la tâche de Mécanicien d'usine ou d'Électricien d'usine de laquelle il vient d'être rétrogradé.
- b) Cependant, un employé qui est rétrogradé en vertu du paragraphe précédent perd son droit de rappel prévu au paragraphe 8.12 de la convention collective et ce pour la période durant laquelle il demeure classifié à la tâche dans laquelle il a demandé à être rétrogradé.

4. Les employés qui ne sont pas classifiés à la tâche de Mécanicien d'usine et qui ont été rétrogradé de la tâche de Mécanicien d'entretien ou Soudeur sont reconnus comme ayant été rétrogradé de la tâche de Mécanicien d'usine pour fins d'application du paragraphe 8.12 de la convention collective. Lors d'un rappel, l'employé rappelé à la tâche de Mécanicien d'usine doit se conformer aux modalités de qualifications stipulées en B1.

## **B. QUALIFICATIONS**

1. Afin de déterminer si le Mécanicien d'usine est qualifié à cette tâche, une évaluation pratique est faite par le service de formation et/ou les instructeurs impliqués lorsque l'employé a complété le cours de formation de base en soudure d'une durée de 80 heures pour les mécaniciens d'entretien. Pour ce qui est du Soudeur, une évaluation théorique est faite par le service de formation et/ou les instructeurs impliqués dès qu'il a complété le cours de formation de base en mécanique d'une durée de 100 heures. Les employés qui réussissent l'évaluation avec succès sont classifiés au niveau standard de la tâche.
2. Afin de déterminer si l'Électricien d'usine est qualifié à cette tâche une évaluation de chaque employé est faite sur la base des critères suivants:

### **a) ÉLECTRICIENS**

Une évaluation pertinente basée sur deux examens écrits concernant la matière enseignée durant les cours.

### **b) RÉPARATEURS D'INSTRUMENTS**

Une évaluation pertinente basée sur un examen écrit concernant la matière enseignée durant les cours.

L'évaluation globale est finalisée lorsque l'employé a complété un cours de formation de base d'une durée de 100 heures pour l'Électricien en instrumentation et aussi 100 heures pour le Réparateur d'instruments en électricité.

Les employés qui réussissent avec succès l'évaluation sont immédiatement classifiés au niveau standard de la tâche.

3. Pour les employés qui ne se qualifient pas selon les modalités prévues en B1 et B2, ceux-ci demeurent dans leur tâche respective au niveau débutant. De la formation additionnelle qui n'excède pas seize (16) heures est fournie aux employés concernés qui en font la demande. Par la suite, ils peuvent demander une évaluation après une période de 1040 heures.

## **C. GÉNÉRALITÉS**

1. La fusion de tâche à la tâche de Mécanicien d'usine et d'Électricien d'usine s'applique à tous les secteurs sauf à celui de l'atelier.
2. Un employé classifié Mécanicien d'usine débutant ou Électricien d'usine débutant maintient le plus haut des taux de Mécanicien d'usine débutant ou Électricien d'usine débutant ou le taux de salaire qu'il recevait comme Mécanicien d'entretien, Soudeur, Électricien ou Réparateur d'instruments

avant d'être classifié comme Mécanicien d'usine débutant ou Électricien d'usine débutant. L'employé maintient le taux de salaire alors qu'il est classifié comme Mécanicien d'usine débutant ou Électricien d'usine débutant.

3. Les Parties conviennent que la classe de tâche du Mécanicien d'usine standard est 16 alors que celle d'Électricien d'usine standard est 17. À cela s'ajoute le supplément aux tâches de métier prévu au paragraphe 14.03 d de la convention collective.
4. Les dispositions prévues aux points B1 et B2 ne s'appliquent pas à un employé nouvellement embauché, et à ceux qui présentement ne sont pas ou n'ont pas atteint le niveau débutant des tâches de mécanicien, Soudeur, Électricien ou Réparateur d'instruments.

## LETTRE D'ENTENTE

### LETTRE NO. 12

#### 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.

L'une ou l'autre des Parties peut mettre fin à cette entente en donnant un avis écrit de trente (30) jours à l'autre Partie.

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 (2009 - 2014):

**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.

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.** Sauf pour les vacances annuelles qui sont considérées comme une vacance temporaire pour la durée de celles-ci, et le cas prévu au paragraphe 8.02 C., une vacance qui existe avant d'être comblée d'une façon permanente, ou une vacance qui est le résultat d'absence, de maladie, d'accident, de congé, de suspension, d'absence autorisée est considérée comme vacance temporaire pour une période maximum de dix (10) postes après quoi les dispositions relatives à la sélection pour combler une vacance permanente s'appliquent. Nonobstant ce qui précède:

**8.19 B 1.** Tout employé susceptible d'être touché par le licenciement soit directement, soit par l'exercice de l'ancienneté par un autre employé reçoit un avis de cinq (5) jours de travail du licenciement s'il est au travail ou de sept (7) jours s'il est absent pour maladie, vacances annuelles ou autre absence autorisée. Si tel avis n'est pas donné, la Compagnie rembourse l'employé affecté pour douze (12) heures au taux de la tâche de laquelle il est licencié, multiplié par le nombre de postes réguliers durant lesquels il aurait travaillé si l'avis avait été donné.

**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, le B.V.C. 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.

**12.03 A.** La semaine normale de travail est déterminée par l'horaire de travail.

**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 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.

Une seule période de repos sera allouée pour les employés sur un horaire de travail de douze (12) heures. Cette période de repos, d'une durée de vingt (20) minutes, devra être prise après les quatre (4) premières heures du poste.

**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.

### **Prime du dimanche**

**12.07** Le travail accompli le dimanche selon le programme de travail 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, à l'exception que l'employé qui a travaillé un total de quatre-vingt-

quatre (84) heures au taux régulier durant cette période de paie et selon son horaire de travail, est rémunéré deux (2) fois le taux régulier pour les heures travaillées le dimanche si cette journée est une journée de congé prévue à son horaire.

**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.

**12.15 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.

**12.15 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 contremaître.

**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. L'équipe sera 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.

**13.02** Une prime de cinquante sous (0,50 \$) l'heure est payée pour tout travail accompli entre 20:00 h et 08:00 h.

**16.01** Pour chacun des jours fériés mentionnés au paragraphe 16.02, chaque employé reçoit une allocation de congé égale à huit (8) heures au moment où le congé est observé, multiplié par le taux horaire de salaire horaire qu'il reçoit ou qu'il aurait reçu s'il avait travaillé, pourvu que:

**A.** L'employé n'est pas absent sans permission la dernière journée de travail prévue avant le congé ou la première journée de travail prévue après le congé à moins que les raisons qui empêchent l'employé de demander une permission d'absence soient justes et suffisantes.

**B.** Il 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 de la prime 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.

#### 16.04 Biffer

### 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 2009-2014 fixant les modalités de sélection et d'entraînement des employés affectés sur 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.

#### TÂCHES AFFECTÉES

1. AGGLOMÉRATION (Usine): (464) Préposé à l'agglomération, (466) Préposés aux dépoussiéreurs et (160) échantillonneur.
2. COUR & QUAÏ: (348) Opérateur à la cour et quai.
3. CHEMIN DE FER: (424) Opérateur d'outillage ferroviaire, (420) conducteur de machines ferroviaires lourdes.

#### QUALIFICATIONS

Autant que possible, seul un employé qualifié peut être affecté à ces tâches. Sont considérés comme qualifiés les employés ayant déjà travaillé:

36 heures et plus dans les tâches de classe 5 et 6

60 heures et plus dans les tâches de classe 7

84 heures et plus dans les tâches de classe 8, 9 et 10.

204 heures et plus dans la tâche de Préposé à l'agglomération (464) réparties comme suit:

<u>HEURES</u>	<u>SECTION</u>
• 72 heures	Broyage et soles doseuses
• 60 heures	Bouletage
• 72 heures	Durcissement et manutention du produit

204 heures et plus dans la tâche d'Opérateur à la cour et quai (348), réparties comme suit :

<u>HEURES</u>	<u>SECTION</u>
• 60 heures	Débardeur
• 84 heures	Cour
• 24 heures	Chargement réel
• 24 heures	Empileur-ramasseur réel
• 12 heures	Crible

Pour l'employé n'ayant pas accumulé ce nombre d'heures, la qualification s'obtient, en autant que faire se peut, en travaillant un nombre de postes avec un préposé classifié.

Tâches de classe 5 et 6:	3 postes avec préposé classifié;
Tâches de classe 7:	5 postes avec préposé classifié;
Tâches de classe 8, 9 et 10:	7 postes avec préposé classifié;
Tâche de Préposé à: l'agglomération (464)	17 postes avec préposé classifié et répartis comme suit:  6 postes avec préposé classifié au broyage et soles doseuses;  5 postes avec préposé classifié au bouletage;  6 postes avec préposé classifié au durcissement et à la manutention du produit.
Tâche d'Opérateur à la Cour & quai (348)	17 postes avec préposé classifié et répartis comme suit:  5 postes avec préposé classifié à débardeur;  7 postes avec préposé classifié à la cour;  2 postes avec préposé classifié au chargement;  2 postes avec préposé classifié sur l'empileur-ramasseur;  1 poste avec préposé classifié au crible.

Il est convenu que l'employé dans la tâche de Préposé à l'agglomération ou dans la tâche d'Opérateur à la cour & quai qui a complété sa formation selon la répartition énumérée plus haut peut combler une vacance temporaire dans la section à laquelle il a reçu l'entraînement.

### **GÉNÉRALITÉS**

En autant que faire se peut, la période de qualification pour chacune des tâches ou pour chacune des sections de la tâche de Préposé à l'agglomération ou d'Opérateur à la cour & quai est faite d'une manière continue.

La période totale de qualifications 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 exclus de l'unité de négociation. Cependant, les cours théoriques pour chacune des tâches ou chacune des sections de la tâche de Préposé à l'agglomération ou d'Opérateur à la cour & quai n'excéderont pas 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 deux (2) postes d'essai aux tâches 7, trois (3) postes d'essai aux tâches 8, 9, 10, 11, 12 et 13 à l'entraînement à une tâche supérieure. 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 à droit à un maximum de cinq (5) postes d'essai au Chemin de fer aux tâches de conducteur et de 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. 13

**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.

## LETTRE D'ENTENTE

LETTRE NO. 14

**OBJET : EMPLOYÉS POSSÉDANT UN DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (D.E.P.)**

L'objectif de cette lettre d'entente est de permettre à un employé qui possède les qualifications de base requises de postuler un emploi à la tâche de mécanicien d'usine et de lui permettre d'acquérir l'expérience nécessaire pour accéder à la tâche de mécanicien d'usine standard selon les modalités suivantes :

1. La décision finale en ce qui concerne la quantité d'employés promus en vertu de cette lettre relève uniquement des droits de gérance de la Compagnie;
  2. Les qualifications de base requises pour postuler un tel emploi sont les suivantes :
    - a. Diplôme d'études secondaire (D.E.S)
    - b. Diplôme d'études professionnelles (D.E.P.) en mécanique industrielle ou en soudure
    - c. Avoir réussi le test d'Examen Personnel avec une note de 18 ainsi que l'examen de compréhension mécanique (MC) avec un résultat de 21.
  3. Les employés ayant les qualifications de base et qui postulent l'emploi de mécaniciens d'usine devront réussir l'examen d'embauche et de classification à la tâche de mécanicien d'usine avec un résultat de 60%.
  4. La sélection des employés ayant réussi l'examen d'embauche et de classification à la tâche de mécanicien d'usine se fera selon l'ordre d'ancienneté de compagnie parmi les employés ayant réussi l'examen d'embauche et de classification à la tâche de Mécanicien d'usine.
  5. La Compagnie détermine la date ou l'employé est intégré à la tâche de Mécanicien d'usine. Au moment où l'employé est intégré dans cette tâche, il sera soumis à une évaluation de son travail pratique, sur ses aptitudes et son attitude au travail. Cette évaluation devra être complétée à l'intérieur d'une période de 480 heures travaillées.
- Advenant le cas où l'évaluation de l'employé s'avère négative sur un ou plusieurs aspects, l'employé sera alors rétrogradé de la tâche de Mécanicien d'usine avec perte d'ancienneté selon les dispositions prévues à la convention collective. Cette décision ne pourra être contestée en aucune façon selon la procédure de griefs.
6. L'ancienneté de tâche d'un employé est déterminée uniquement par la date à laquelle son nom est inscrit pour la première fois sur l'horaire de travail à la tâche de mécanicien d'usine et ce nonobstant toute autre disposition prévue à la convention collective;

7. L'employé qui est assigné à la tâche de mécanicien d'usine doit compléter 2,080 heures travaillées à la classe 10. À la fin de cette période, les modalités prévues à la lettre d'entente relatives aux diplômés du niveau collégial mais sans expérience, s'appliquent;

## LETTRE D'ENTENTE

LETTRE NO. 15

**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. 16

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

Les parties conviennent que 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. La Compagnie créera des postes permanents de conducteurs qui iront combler toutes les vacances temporaires ou permanentes à la tâche de conducteur. Ils seront toujours classifiés conducteurs. Lorsqu'il n'y aura aucun travail de conducteur à effectuer, ils accompliront toutes les autres tâches de la ligne de promotion selon l'horaire de travail de huit (8) heures.
2. Les employés qui ont un droit de rappel au chemin de fer, lors de la signature de la présente entente, auront une opportunité unique d'accepter ou de refuser le rappel à une tâche du chemin de fer. S'ils acceptent un tel rappel, ils devront accepter tout rappel subséquent dans les trente-six (36) mois suivants et ils ne seront pas tenus d'accepter l'entraînement à une tâche supérieure. Toutefois, s'ils acceptent un tel entraînement, ils ne pourront refuser de combler toute vacance temporaire ou permanente. S'ils refusent le rappel, ils perdront leur ancienneté de tâche telle que prévu à l'article 8.12B.
3. Par la suite, tout employé qui postule par affichage au chemin de fer sera tenu d'accepter ledit rappel et d'accepter l'entraînement aux tâches du chemin de fer pour une période de trente-six (36) mois. De plus, un tel employé ne sera plus admissible à d'autre rappel ou promotion à des tâches extérieures au chemin de fer. Également, il ne pourra plus demander de rétrogradation volontaire pendant les trente six (36) mois. Dans le cas d'un licenciement, les dispositions de la convention collective s'appliquent.
4. Lorsque trente-trois (33) mois se seront écoulés, les employés qui voudront quitter le secteur chemin de fer pourront le faire en avisant la Compagnie en donnant un délai minimum de trois (3) mois.
5. La politique de vacances prévue à la convention collective s'appliquera. Les conducteurs qui combleront les vacances temporaires ou permanentes feront partie du même groupe de vacance que les conducteurs et les mécaniciens de locomotive.
6. Les autres employés des lignes de promotion du chemin de fer forment un autre groupe de vacances. À noter que le conducteur de grue ferroviaire et l'aide conducteur de grue ferroviaire ne pourront pas planifier de vacance dans une même période.

7. Horaire de travail:

Pour les opérations (équipe de train), les horaires sont :

Il y aura deux (2) horaires de travail qui se chevauchent avec un écart de deux (2) heures afin d'assurer un service continu au chemin de fer pendant une période de vingt-quatre (24) heures.

Pour l'équipe d'entretien de la voie ferrée, l'horaire normal de travail prévu pour cette équipe sera entendu entre les parties.

8. Le port d'attache des équipes de train est à Pointe-Noire.

## LETTRE D'ENTENTE

### LETTRE NO. 17

**OBJET : ENTENTE RELATIVE AUX EMPLOYÉ DE MÉTIER ATTITRÉS À LA VOIE FERRÉE**

1. Dans le cadre de cette entente, les parties conviennent que la tâche soudeur-réparateur wagon sera dorénavant appelée wagonnier et la tâche soudeur-réparateur atelier sera appelée soudeur-réparateur. Ce seront deux tâches distinctes.
2. Les employés ayant acquis de l'ancienneté de tâche dans la tâche de soudeur-réparateur wagon garderont leur ancienneté de tâche sous l'appellation wagonnier. Les employés ayant acquis de l'ancienneté à soudeur-réparateur atelier garderont leur ancienneté de tâche sous l'appellation soudeur-réparateur.
3. Les vacances permanentes à la tâche de wagonnier seront comblées de la façon suivante : en premier lieu par les employés qui détiennent de l'ancienneté dans cette tâche. En deuxième lieu, par l'employé qui détient le plus d'ancienneté de compagnie parmi les soudeurs-réparateurs classifiés et qui en a fait la demande. Par la suite, par tout autre employé qualifié mécanicien d'usine et qui en a fait la demande par écrit. Finalement, les besoins de main-d'œuvre pourront être comblés à l'externe.
4. 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. Lesdits soudeurs-réparateurs seront du même groupe de vacances et feront partie d'un groupe de temps supplémentaire distinct. Il y aura un temps de résidence de dix-huit (18) mois.
5. Il y aura des mécaniciens-auto sélectionnés par volontariat par ancienneté de compagnie qui seront attitrés aux équipements ferroviaires. Ces derniers formeront un groupe de vacances unique et ils feront partie d'un groupe de surtemps distinct. Il y aura un temps de résidence de dix-huit (18) mois.

## LETTRE D'ENTENTE

LETTRE NO. 18

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

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective 2009-2014, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de faciliter la formation tant au niveau théorique que pratique des employés syndiqués de 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'engagera à se rencontrer au minimum deux (2) fois par an.

## LETTRE D'ENTENTE

LETTRE NO. 19

**OBJET : ENTENTE RELATIVE À LA PROTECTION DES EMPLOIS**

Le Syndicat reconnaît les intentions de la Compagnie d'améliorer sa productivité et l'efficacité de ses opérations. De plus, la Compagnie comprend qu'une plus grande productivité des employés peut les insécuriser face au niveau d'emploi.

L'employeur consent donc à maintenir le niveau d'emploi à 240 employés.

Le but de l'employeur n'est pas de réduire le nombre d'employé de l'unité d'accréditation par attrition, mais plutôt de réduire ses coûts de production. Dans cet esprit, la compagnie s'engage à remplacer chaque employé qui quittera le service de la compagnie pour quelque raison que ce soit même s'il s'agit d'un employé en mise à pied.

Il est entendu que cela n'enlève en rien à l'employeur son droit de faire des mises à pied saisonnières, reliées à un ralentissement économique ou autre.

## L E T T R E D'ENTENTE

### LETTRE NO. 20

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

Lors du renouvellement de la convention collective 2009-2014, la Compagnie convient de faciliter aux employés l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (D.E.C.) en technologie de maintenance industrielle aux employés qui sont à l'emploi de 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 autre 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 à 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 d'usine. Alors la Compagnie le soumettra aux tests « pré-emploi et reclassification » qu'il devra réussir pour être éligible à l'assignation comme mécanicien d'usine.

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

## L E T T R E D'ENTENTE

LETTRE NO. 21

**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 Mines Wabush d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines 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 avoir complété plus de cinquante pour-cent (50%) de la durée du cours et doit fournir une preuve de la durée et de la nature du 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. 22

### **OBJET: PROGRAMME INCITATIF SUR LA PERFORMANCE DES OPÉRATIONS DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE MINES WABUSH POUR L'ANNÉE 2010**

L'objectif du programme de boni sur la performance des opérations est d'encourager l'amélioration continue en ce qui a trait aux coûts d'exploitation, à la productivité ainsi qu'à d'autres éléments de productivité contrôlables, en établissant un boni compensatoire aux employés syndiqués pour les améliorations apportées dans ces domaines. Les avantages financiers obtenus seront partagés entre les employés et la compagnie.

### **GÉNÉRALITÉS**

- Tous les employés syndiqués (Métallos) de Mines Wabush sont couverts par ce programme.
- Les employés qui terminent avant que le paiement du boni ne soit effectué ne seront pas éligibles au paiement du boni de cette période.
- Les périodes de fermeture, les périodes où notre capacité de production est réduite par rapport au budget ou des périodes importantes d'arrêt de production non planifiées pourraient être exclues du paiement du boni ou payées au prorata du temps actuellement travaillé.
- Les étudiants et les employés temporaires ne sont pas éligibles à ce programme.
- Le programme est administré par les services des ressources humaines et du contrôleur financier.
- Le programme peut être suspendu ou modifié à la discrétion de la Compagnie.

### **PHILOSOPHIE DU PROGRAMME**

- Le contrôle des coûts, la réduction des coûts et l'augmentation de la productivité sont vitaux pour la survie à long terme de la compagnie.
- Le programme est conçu afin de récompenser les employés lorsque les objectifs de l'année en regard des coûts d'opération et de productivité sont rencontrés ou améliorés.
- Le programme est adaptable à l'évolution des objectifs et est conçu pour être auto-financé par l'atteinte des objectifs de performance.

### **MÉTHODES DE CALCUL DU BONI ET PAIEMENT**

- Le paiement du boni est déterminé en multipliant les montants appropriés pour le programme trimestriel ou le programme annuel par le nombre d'heures du programme pour chaque employé durant le trimestre ou l'année.

- Le fait de ne pas rencontrer les objectifs durant un trimestre n'aura aucun effet sur le calcul pour les trimestres restants (ou précédents) du programme annuel.
- Le boni de performance sera payé à chaque employé sur une base trimestrielle et annuelle de calendrier dans les 14 jours suivants la publication des résultats financiers trimestriels de Cliffs Natural Resources Inc.
- Tout paiement effectué en application de ce programme n'est pas inclus dans le calcul des revenus des employés dans le but d'établir d'autres avantages, bénéfices ou allocations.

## COMMUNICATION AUX EMPLOYÉS

- Les indicateurs de performance clés trimestriels et annuels réels et budgétés seront communiqués périodiquement aux employés.

## AJUSTEMENTS

- Les coûts actuels des opérations et la productivité actuelle peuvent être ajustés pour les facteurs suivants lorsque de tels changements ont un impact appréciable sur le budget des coûts d'opération ou sur le budget de la productivité pour une période :
  - Changement dans le ratio de mort-terrain (ajusté à l'actuel)
  - Changement dans l'horaire de la réparation majeure d'un four
  - Tout autre événement qui semble approprié par le vice-président exécutif aux opérations ou le président directeur général
- Généralement, le coût budgété des opérations, le coût actuel des opérations, le budget de productivité et la productivité actuelle ne seront pas ajustés afin de déterminer un boni durant l'année ou pour tout autre calcul pour un trimestre. Les changements dans des facteurs tels que les conditions du marché ou les prix d'achat ou des problèmes imprévus d'opération ou des pénalités financières reflètent la réalité du monde des affaires et doivent être surmontés en améliorant notre performance de façon à combattre les concurrents qui font face à des situations similaires. De même, les opérations peuvent bénéficier d'événements inhabituels favorables. Voici des exemples d'événements imprévus (non-budgétés) qui pourraient être considérés par le président des opérations ou par le président directeur général pour de possibles ajustements du boni de performance, si de tels ajustements individuels avaient un impact marqué sur les coûts ou la productivité durant la période :
  - Changement dans le volume de production (si supérieur à 100,000 tonnes) durant l'année suite à un changement des besoins des propriétaires. Un déficit sur le budget de production n'est pas considéré pour un tel ajustement.
  - Les dépenses majeures de capitaux, c'est à dire des projets coûteux d'amélioration inclus au budget qui sont retardés ou annulés dû à des facteurs inhabituels en dehors du contrôle de la compagnie.
  - Les pénalités inhabituelles ou les ristournes des différents paliers gouvernementaux.
  - Changements dans les principes comptables.

- Les éléments naturels (ex. feu, inondations, etc.) excluant les conditions météorologiques « anormales ».
  - Nouveau contrat de travail ou le paiement des bonis.
  - Des mesures imprudentes de réduction de coût aux dépens des résultats à long terme, ou des coûts actuels prudents ayant des effets positifs pour les années futures.
  - D'autres facteurs substantiels tels que les ajustements d'inventaire, changements d'inventaire en cour, dépréciation des actifs, ou un bénéfice exceptionnel.
- Si la compagnie demande un ajustement qui avantagera le paiement d'un boni, elle devra en retour faire preuve d'objectivité en identifiant tout ajustement qui aura un impact contraire sur le paiement dudit boni.
  - Tous les ajustements seront effectués promptly plutôt que d'attendre la fin du programme annuel. Tout ajustement effectué durant l'année du programme ne sera pas appliqué aux paiements trimestriels déjà effectués mais peut être appliqué au trimestre actuel ou futur ou au paiement annuel.

## **ACCÈS À L'INFORMATION**

- Les présidents des locaux, les représentants internationaux des métallos et/ou d'autres représentants des Métallos auront accès à l'information pertinente utilisée pour établir le budget d'opérations. Les personnes ayant accès à l'information du programme peuvent être requises de signer une entente de confidentialité à la satisfaction de la Compagnie.

## **ADMINISTRATION**

- Ce programme sera administré par la compagnie en conformité avec les termes et les coûts d'administration seront assumés par la compagnie.
- Tout différent qui survient entre les parties en rapport avec l'application de ce programme devra être soumis, pour règlement, en premier lieu au président du local et au directeur des ressources humaines. Si le différent n'est pas résolu à ce niveau, il sera alors référé au représentant international des Métallos et au directeur général de Mines Wabush pour en arriver à une entente. À défaut d'entente, chacune des parties peut en appeler par la procédure de grief jusqu'à l'arbitrage. L'arbitre doit adhérer aux principes qui visent à éviter des gains exceptionnels ou pénalités envers les employés ou la compagnie.

## ENTENTES PARTICULIÈRES

Attendu que la description de tâche de journalier et des tâches au chemin de fer seront réécrites.

Attendu que les taux de salaire négociés suivant les tâches suivantes seront appliqués à la date de la signature de la convention collective.

- Aide conducteur de grue ferroviaire (de classe 7 à classe 9)
- Cheminot (de classe 4 à classe 7)
- Conducteur (de classe 14 à classe 19)
- Conducteur débutant (de classe 12 à classe 14)
- Conducteur de machines ferroviaires lourdes (de classe 9 à classe 11)
- Conducteur de grue ferroviaire (de classe 12 à classe 14)
- Conducteur de grue ferroviaire débutant (de classe 10 à classe 12)
- Journalier (de classe 4 à classe 5)
- Mécanicien de locomotive (de classe 15.75 à classe 22)
- Mécanicien de locomotive débutant (de classe 14 à classe 20)
- Opérateur d'outillage ferroviaire (classe 8 à classe 10)

Fusion de la tâche de journalier

- 032- Aide-menuisier
- 177- Opérateur de machines à nettoyer haute pression
- 455- Opérateur de marteau pneumatique
- 431- Peintre-Mitaine

TRAVAIL 00 25FEB'10 04 100