Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

Convention collective entre

ArcelorMittal

et

SYNDICAT des métallos

Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires
Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake
du 1er mars 2017 au 28 février 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES		PAGE
Article 1	**Buts et intentions des parties**	**3**
Article 2	**Portée de la convention**	**3**
Article 3	**Droits de la direction**	**4**
Article 4	**Responsabilités des parties**	**5**
Article 5	**Reconnaissance du syndicat et retenue des cotisations syndicales**	**6**
Article 6	**Ancienneté**	**7**
	Lignes de progression	9
	Promotions	10
	Réduction de la main-d'œuvre et rappel	10
	L'affichage des tâches	14
	Employés permutés en dehors de l'unité de négociation	18
	Divers	18
Article 7	**Période de probation**	**20**
Article 8	**Règlement des griefs**	**21**
8.05	Première étape	22
	Deuxième étape	22
Article 9	**Arbitrage**	**24**
Article 10	**Congédiements**	**27**
Article 11	**Heures de travail et heures de travail supplémentaires**	**28**
Article 12	**Taux de salaire**	**32**
	Tâches de production et d'entretien	37
	Tâches de métier	37
	Taux de débutant à l'opération	37
	Séquence de progression par période d'expérience pour les tâches de métier	39
	Dispositions générales	41
	Primes d'équipes	41
	Primes du dimanche	41
	Boni de vie chère	41
Article 13	**Congés fériés et de mortalité**	**44**
	Congés féries	44
	Congé flottant	45
	Travail un jour de congé	46

		PAGE
Article 14	**Vacances**	**47**
	Durée des vacances	48
	Paie de vacances	49
	Boni d'hiver	49
	Indemnité compensatoire	50
	Allocation de transport	50
	Transport ferroviaire	51
	Boni d'ancienneté et vacances facultatives	51
Article 15	**Absences autorisées**	**53**
15.04	Congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité et congé parental	54
	a) Congé de naissance	54
	b) Congé de maternité	55
	c) Congé de paternité	56
	d) Congé parental	56
	e) Autres dispositions	57
Article 16	**Communiqués du syndicat**	**58**
Article 17	**Santé et sécurité du travail**	**59**
	a) Lunettes de sécurité	62
	b) Bottes et souliers de sécurité	63
	c) Chapeaux de sécurité	63
	d) Protection respiratoire	63
	e) Protection du corps et des mains	64
	f) Cadenas	65
Article 18	**Dispositions spéciales pour les employés de l'exploitation ferroviaire**	**66**
	« Formation et ancienneté »	66
	Tableaux des équipes de trains à Port-Cartier	68
	Affichage des tâches	69
	Tâches temporairement vacantes	71
	« Appels »	73
	« Retour au travail »	75
	« Heures en devoir et en repos »	77
	« Salaire »	79
18.26	Taux de salaire – mécanicien de locomotive, chef de train, agent de train	79
18.27	Paie de retenue	80
18.28	Parcours en temps supplémentaire	81
18.29	Haut-le-pied	82
18.30	Temps divers	83
	« Gite et repas »	85
	« Divers »	87
18.35	Définitions	87

		PAGE
Article 19	**Convention antérieure**	**88**
Article 20	**Avis**	**88**
Article 21	**Validité de la présente convention**	**89**
Article 22	**Durée de la convention**	**89**
Signature		**90**
ANNEXES		
Annexe « A »	**Lignes de progression : Port-Cartier**	**95**
	Ateliers chemin de fer et entrepôt	95
	Manutention	96
	Chemin de fer - Entretien de la voie, exploitation, signaux et télécommunications	97
	Lignes de progression : Mont-Wright	**98**
	Entretien, services et entrepôt	99
	Concentrateur	100
	Mine - opérations	101
Annexe « B »	**Liste des tâches et classifications - Port-Cartier**	**102**
	Ateliers chemin de fer et entrepôt	102
	Manutention	103
	Chemin de fer - entretien de la voie ferrée, exploitation, signaux et télécommunications	104
	Liste des tâches et classifications - Mont-Wright/Fermont	**105**
	Mine	105
	Concentrateur	106
	Entretien, services et entrepôt	107
Annexe « C »	**Tâches nécessitant des taux de débutant - Port-Cartier**	**108**
	Tableau de la séquence de progression	109
	Tâches nécessitant des taux de débutant - Mont-Wright/ Fermont	**110**
	Tableau de la séquence de progression	111
Annexe « D »	**Allocation nordique**	**112**
ANNEXE « E »	**MÉCANISME DE DIALOGUE ET DE TRANSPARENCE**	**113**
Annexe « F »	**Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S. - C.W.S.)**	**117**
Annexe « G »	**Arbitres**	**118**
Annexe « I »	**Avis de sous-traitance**	**124**

LETTRES		PAGES
Lettre 1	Encadrement relatif au développement de la main-d'œuvre	127
Lettre 2	Résumé des modifications au Régime de Retraite	132
Lettre 3	Modifications apportées aux avantages d'assurance	136
Lettre 4	Sous-traitance	141
Lettre 5	Employés handicapés	144
Lettre 6	Salles à dîner, vestiaires et logement	146
Lettre 7	Paie de juré	148
Lettre 8	Absences autorisées comme prolongation de vacances	150
Lettre 9	Avantages particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité	152
Lettre 10	Remplacement des outils	154
Lettre 11	Répartition équitable du temps supplémentaire	156
Lettre 12	Virement bancaire	159
Lettre 13	Code disciplinaire	161
Lettre 14	Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664	162
Lettre 15	Programme de stabilité pour les employés	165
Lettre 16	Assignation temporaire	168
Lettre 17	Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE)	170
Lettre 18	Repas en temps supplémentaire	172
Lettre 19	Prix des loyers	173
Lettre 20	Service de transport en commun Fermont	175
Lettre 21	Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright	177
Lettre 22	Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention	181
Lettre 23	Horaire de travail de dix (10) heures	186

PAGES

Lettre 30	Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer	189
Lettre 36	Choix de travail - Concierge	192
Lettre 37	Contremaître de relève	194
Lettre 38	Organisation du travail - Manutention	196
Lettre 39	Mesures transitoires relatives à certaines tâches	198
Lettre 46	Création de la tâche de soudeur haute pression	201
Lettre 52	Fire Lake	203
Lettre 54	Boni à la rétention	213
Lettre 55	Programme d'adhésion volontaire aux régimes de retraite pour les nouveaux employés	215
Lettre 59	Dispositions particulières aux employés PERMANENTS NON RÉSIDENTS (PNR) à Mont-Wright	218

REGROUPEMENT DES LETTRES D'ENTENTE POUR LE MONT-WRIGHT

Lettre W-1	Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright	229

Concentrateur

Lettre W-4	Regroupement des préposés au concentrateur, des préposés au convoyeur de minerai brut et des préposés à l'usine de concassage comme préposé réparateur-opérateur au concentrateur	235
Lettre W-5	Amendement à la tâche de technicien en électrodynamique	239
Lettre W-7	Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien	242
Lettre W-8	Roulement du personnel et maintien des compétences des employés du concentrateur	244

Entretien **PAGE**

Lettre W-15 Organisation du travail au centre de rénovation des composants ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif 249

Lettre W-17 Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles 252

Lettre W-19 Organisation du travail au centre de service et d'entretien des petits véhicules 255

Lettre W-20 Création de la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments 257

LETTRE W-21* COMITÉ PARITAIRE MAINTENANCE OFFLOAD 260

LETTRE W-22* ATELIER DES MOTEURS 262

LETTRE W-23* RENCONTRES DE SECTEURS – TRAVAUX D'ENTRETIEN 263

LETTRE W-24* AFFECTATION CONCIERGE 264

Mine

LETTRE W-30* DROIT DE RETOUR À LA DERNIÈRE ASSIGNATION PERMANENTE - DIVISION MINE 267

LETTRE W-31* PROJET « OFFLOAD » 269

Lettre W-33 Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation) 272

Lettre W-34 Modalités régissant le regroupement des conducteurs d'équipements miniers 278

Lettre W-35 Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright 282

Lettre W-36 Programme de travailleurs saisonniers 284

Lettre W-37 Intégration des opérateurs-réparateurs mine dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers 289

Lettre W-38 Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages 293

Lettre W-39 Regroupement des conducteurs de chargeuses à grande capacité et des conducteurs de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement 295

		PAGE
Lettre W-40	Formation d'opérateur de relève à la division mine	298
Lettre W-41	Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe	302
Lettre W-42	Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés	304
LETTRE W-43*	REGROUPEMENT DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS PELLE HYDRAULIQUE ET DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS RETROCAVEUSE HYDRAULIQUE DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE	305
LETTRE W-44*	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES RÈGLES D'ANCIENNETÉ POUR LES PROMOTIONS À L'INTÉRIEUR DES TÂCHES D'OPÉRATEUR/RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT ET D'OPÉRATEUR/RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE	309
Services		
Lettre W-53	Regroupement des charpentiers et des peintres	313
Lettre W-54	Création de la tâche de « Chargé de l'entretien des logements »	316
Général		
LETTRE W-60*	PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES	321
Lettre W-64	Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage	327
Lettre W-65	Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences	328
Lettre W-66	Horaire de travail de dix (10) heures	330
Lettre W-67	Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4	334
Lettre W-69	Horaire de douze (12) heures de jour/nuit (36-48)	341
Lettre W-71	Horaire de 12 heures jour 4/4	348
LETTRE W-72*	HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/JOUR 4-4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE	354
Lettre W-73	Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)	361
Lettre W-74	Horaire de douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière	367

		PAGE
Lettre W-75	Horaire de douze (12) heures de jour - Équipe 1: 48-36/48-36, équipe 2: 36-48/36-48	375
Lettre W-76	Horaire douze (12) heures – entretien-mine	382
Lettre W-77	Organisation efficace du remplacement des pauses des employés assignés à l'opération des équipements miniers à la division mine-opérations	389
Lettre W-80	Code « G »	391
Annexe W-A	Directives pour l'application du code « G »	392

* Nouvelle lettre

Articles

ARTICLE 1 BUTS ET INTENTIONS DES PARTIES

1.01 Le but de la Compagnie et du Syndicat en concluant la présente convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail. Le texte officiel de la présente convention sera le texte français.

1.02 Dans ses principaux objectifs, l'entreprise reconnaît l'importance d'améliorer de façon continue la satisfaction de ses clients, sa rentabilité ainsi que sa compétitivité à produire et expédier du concentré et des boulettes de fer sur le marché mondial. Afin d'atteindre ces objectifs, elle se donne comme moyens l'accroissement de la productivité et la responsabilisation de tous les employés de façon compatible avec les principes de santé et de sécurité du travail et de qualité de vie au travail. La plus entière collaboration doit exister entre les gestionnaires de la Compagnie, les représentants syndicaux et les employés représentés par le Syndicat afin que l'entreprise puisse réaliser ces objectifs.

ARTICLE 2 PORTÉE DE LA CONVENTION

2.01 Le terme « employé » dans la présente convention signifie tous les employés d'ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. payés suivant un taux horaire ou un tarif par mille selon le cas, préposés à la production, à l'entretien, au transport, aux opérations de chargement au port, aux opérations de terminus ainsi que dans les sections de service dans les régions de Lac-Jeannine, Mont-Wright, FIRE LAKE et de Port-Cartier et dans les localités intermédiaires, sauf les employés qui sont automatiquement exclus par le Code du travail de la province de Québec, les techniciens, les professionnels, le personnel surveillant, les membres de la force protectrice de la propriété de la Compagnie, les étudiants et les employés de bureau.

Aux fins de cette convention collective, le masculin comprend le féminin à moins que le contexte n'indique le contraire.

2.02 Le terme « étudiant » dans la présente convention signifie toute personne qui a été admise à une école secondaire, à un collège ou à une université et qui est employée par la Compagnie durant les vacances régulières d'été de l'institution à laquelle elle a été admise pour poursuivre des études. Les parties conviennent qu'aucun étudiant n'occupera une tâche régulièrement affectée à un employé tel que défini à la clause 2.01 lorsqu'il y a des employés déplacés de cette tâche en vertu de la clause 6.11. De plus, les étudiants pourront être affectés à des tâches autres que celles de journaliers à condition que de telles affectations ne lèsent un autre employé dans ses droits tel que prévu dans la présente convention. Afin de contribuer à développer une relève efficace, les parties conviennent que tous les stages doivent être favorisés. Le terme « étudiant » comprend donc également les étudiants en stages coopératifs en alternance travail/étude embauchés comme stagiaire. Les stagiaires sont affectés aux mêmes activités d'intégration, de formation et de travail que les employés par compagnonnage. Avant de tels stages, la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le plan du stage, sa durée et l'endroit où il est effectué.

2.03 Les employés dont la position ne fait pas partie de l'unité de négociation y compris les contremaîtres de relève, ne seront pas affectés pour accomplir un travail normalement accompli par un employé régi par cette convention sauf dans les cas où il s'agit de formation à l'employé, d'expérimentation ou de cas d'urgence. Si un superviseur ou un autre employé en dehors de l'unité de négociation exécute du travail qui constitue une violation de cet article et si ce travail ainsi que l'employé qui l'aurait normalement effectué étant sujet à un rappel au travail, peuvent être raisonnablement identifiés, la Compagnie payera l'employé(s) affecté(s) le taux horaire type applicable pour le travail ainsi effectué, soit un minimum de quatre (4) heures ou le temps effectivement travaillé, lequel des deux est le plus élevé.

Si aucun employé ne peut être identifié en vertu du paragraphe précité, la Compagnie pourra alors être sujette à recevoir une telle réclamation d'un employé de même tâche affecté sur la même équipe de travail.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît que la Compagnie conserve son droit de diriger et de gérer ses affaires sous tous les rapports.

3.02 Le Syndicat reconnaît que le droit de la Compagnie dont il est question à la clause 3.01 comprend aussi le droit exclusif d'embaucher les employés.

3.03 Ce droit de la Compagnie prévu à la clause 3.01 comprend également, et sans y être limité, le droit de promouvoir les employés, de les classifier, de les former, de les évaluer, de les permuter et de les affecter efficacement. La Compagnie a aussi le droit de suspendre, de rétrograder, de congédier ou autrement discipliner n'importe quel employé mais l'exercice de ces droits et pouvoirs sera cependant assujetti aux dispositions de la présente convention. La Compagnie convient de ne discipliner, suspendre, rétrograder ou congédier un employé que pour cause juste et suffisante.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉS DES PARTIES

4.01 Le Syndicat, ses administrateurs et ses représentants, à tous les niveaux, ainsi que tous les employés sont tenus d'observer les dispositions de la présente convention. La Compagnie, ses dirigeants et ses représentants à tous les niveaux, sont également tenus d'observer les dispositions de la présente convention.

4.02 Outre les obligations qui peuvent être stipulées ailleurs dans la présente convention, les parties s'engagent comme suit :

a) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet d'aucune espèce de harcèlement et/ou de discrimination en ce qui a trait aux taux de salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail ou pour des raisons d'activités ou de non-participation aux activités d'une organisation syndicale quelconque, pour des raisons de race, de sexe, d'idéologie, de couleur, de croyances politiques ou religieuses, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'état civil, d'âge, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale, de handicap ou d'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap en y incluant toutes les exceptions qui sont prévues à la charte québécoise des droits et libertés.

b) Sauf exceptions spécifiques prévues dans la présente convention, aucune activité syndicale ne sera exercée durant les heures de travail.

c) Il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail, de piquetage, de ralentissement, d'entrave, ou d'interruption du travail. Aucun dirigeant ou représentant du Syndicat n'autorisera, ne fomentera, n'appuiera ou n'excusera telles activités. Aucun employé ne participera à de telles activités.

d) **1.** Le Syndicat n'impliquera aucun employé de la Compagnie ni la Compagnie elle-même dans un différend opposant un autre employeur à ses employés.

2. Un employé qui occupe une fonction syndicale à la Compagnie et qui obtient une permission d'absence en vertu de la clause 15.02, n'est pas visé par la disposition qui précède dans l'exercice d'une fonction de représentant syndical lors d'un différend impliquant un autre employeur.

e) Il n'y aura pas de lock-out.

f) Tous les griefs seront étudiés avec soin et on les réglera promptement en conformité avec la procédure applicable contenue aux articles 8, 9 et 10. Seule cette procédure sera utilisée par un employé ou par le Syndicat pour produire une plainte de violation par la Compagnie de la présente convention. L'employé exerce ses droits de grief par l'intermédiaire de son syndicat.

Comme agent négociateur accrédité des employés, le Syndicat peut soumettre des griefs en utilisant la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, en conformité avec cette convention et aussi faire tout règlement de ceux-ci.

4.03 La principale responsabilité de l'employé est de fournir une prestation équitable de travail.

De plus, aucun employé n'aura droit à un salaire tel qu'établi à moins qu'il ne soit prêt, consentant et capable de remplir les fonctions de sa tâche.

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les employés tel que défini à l'article 2 de la présente convention.

5.02 Les parties conviennent que tout employé de la Compagnie régi par la présente convention peut, selon son désir, soit devenir membre du Syndicat soit s'abstenir d'y adhérer.

5.03 La Compagnie convient qu'elle retiendra du salaire des employés, à chaque période de paie, le montant de la cotisation syndicale prévue pour le mois précédent, lorsqu'elle sera autorisée à faire telle retenue par la signature de l'employé sur la formule d'autorisation reproduite ci-après, et remettra au Syndicat le montant ainsi retenu conformément aux statuts et règlements du Syndicat international.

5.04 La formule d'autorisation se lira comme suit : « Je demande et j'accepte par la présente de devenir membre du Syndicat des Métallos que j'autorise librement à négocier et signer des conventions collectives en mon nom avec mon employeur. J'autorise aussi mon employeur à déduire de mon salaire le montant de la cotisation du Syndicat tel que spécifié dans sa constitution ».

5.05 La Compagnie et le Syndicat conviennent que tout employé qui n'adhère pas au Syndicat doit s'engager à payer au Syndicat des sommes d'argent équivalentes aux cotisations fixées par le Syndicat pour ses membres, et le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des montants de ces cotisations. Ces cotisations seront déduites mensuellement des gains accumulés par l'employé. Ces montants ainsi déduits et remis régulièrement par la Compagnie au Syndicat seront à titre de paiements au Syndicat pour services de représentation de la part de l'employé qui n'en est pas membre. Pour être à l'emploi de la Compagnie tout employé s'engage à signer la formule ci-dessous, laquelle prendra effet lorsque l'employé sera embauché.

5.06 La formule d'autorisation se lira comme suit : « Je soussigné, employé d'ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C., en toute liberté et volontairement, demande à ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C., et l'autorise à déduire mensuellement des gains nets accumulés à mon crédit une somme d'argent équivalente à la cotisation mensuelle payée par les autres employés membres du Syndicat des Métallos. J'autorise également ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. à remettre cette somme ainsi déduite au Syndicat des Métallos qui servira à titre de paiement pour services de représentation dont le reçu de cette somme par le Syndicat des Métallos libérera et déchargera ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. de ce montant ainsi déduit de mes gains.

Cette autorisation sera valide pour la durée de la convention collective de travail entre ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. et le Syndicat des Métallos datée du 28 juin 1969 ou pour la durée de tout renouvellement ou modification de ladite convention.

Je renonce à l'avance par les présentes à tout recours en dommages ou d'autre nature contre ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. en raison des déductions et paiements qu'elle aura faits durant la durée de la présente convention ou de tout renouvellement ou modification de cette convention. Je reconnais également et accepte comme condition d'emploi que la somme d'argent stipulée ci-haut doit être déduite mensuellement de mes gains.»

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

6.01 **a)** Le service continu auprès de la Compagnie sera déterminé par la date de la dernière embauche de l'employé ;

b) Aux fins de l'application de l'article 6, le mot licenciement comprend la mise à pied lorsqu'applicable.

6.02 Le service continu auprès de la Compagnie sera rompu à compter de la dernière journée travaillée par :

a) La démission. Dans le cas de la démission d'un employé en vacances, la dernière journée travaillée est la journée où son retour au travail était prévu ;

b) Le congédiement pour cause juste et suffisante ;

c) Lors de la retraite, la dernière journée de vacances ou le congé flottant de l'employé s'il y a lieu ;

d) L'absence non autorisée pour une période de trois (3) équipes de travail consécutives prévue à l'horaire, le cas échéant, équivaudra à une démission à compter du jour du début de l'absence, à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander l'absence soient jugées valables. Cependant, cette règle ne s'applique pas en cas d'absence pour maladie ou accident si l'employé avise la Direction en ce sens dès le début de son absence ou pour tout retard à la date prévue de son retour au travail à moins qu'il en soit empêché pour des raisons valables. Si requis, l'employé doit fournir une preuve à la Direction pour justifier le motif invoqué aux fins du présent paragraphe ;

e) **1.** L'absence durant cinq (5) ans par suite d'une maladie ou d'un accident non relié au travail pour un employé comptant moins de huit (8) ans de service continu au début de l'invalidité.

2. L'absence durant cinq (5) ans par suite d'une maladie ou d'une lésion professionnelle contractée par un employé comptant moins de cinq (5) ans de service continu au début de l'invalidité.

f) Suite à un licenciement de la façon suivante :

1. Pour les employés ayant moins de six (6) mois de service continu qui sont absents pour un (1) an ;

2. Pour les employés ayant de six (6) mois à moins d'un (1) an de service continu qui sont absents deux (2) ans ;

3. Pour les employés ayant d'un (1) an à moins de trois (3) ans de service continu qui sont absents trois (3) ans ;

4. Pour les employés ayant trois (3) ans de service continu ou plus qui sont absents cinq (5) ans.

LIGNES DE PROGRESSION

6.03 Toutes les classifications des tâches ont été placées en lignes de progression et une ou plusieurs de ces lignes constituent des groupes de tâches tel que démontré à l'annexe « A » de la présente convention.

Toutefois et au-delà des classifications des tâches et dans le but d'améliorer l'efficacité des opérations dans un contexte de la stabilité de la main-d'œuvre, il est convenu de décloisonner certaines tâches de métier. Dans le cadre de cet énoncé, il est convenu d'amender les descriptions de tâches de telle sorte que tout employé de métier, en plus de sa compétence principale, exécute des tâches d'entretien, de soudure, de plomberie, de mécanique, de machiniste et d'électricité de base, de façon compatible avec la sécurité des employés. Dans son affectation quotidienne de travail, chaque employé fait preuve de flexibilité à collaborer à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.

6.04 Au cas où une ou des nouvelles tâches seraient établies, la Compagnie placera immédiatement la ou les nouvelle(s) tâche(s) dans la ligne de progression appropriée. Au cas où le syndicat ne serait pas d'accord avec la Compagnie sur la disposition de la ou des nouvelle(s) tâche(s) dans une ligne de progression, la mésentente pourra être réglée par la procédure de règlement des griefs établie à la clause 8.08.

6.05 Il y aura deux unités d'ancienneté dans l'unité de négociation. Les opérations de Mont-Wright/Fermont et les opérations de Port-Cartier constitueront chacune une unité d'ancienneté. Il y aura un pool de journaliers dans l'unité d'ancienneté de Mont-Wright/Fermont pour les départements suivants :

a) Mine ;

b) Entretien, services et entrepôt ;

c) Concentrateur.

6.06 Il y aura un pool de journaliers dans l'unité d'ancienneté de Port-Cartier :

a) Manutention ;

b) Ateliers, chemin de fer et entrepôt ;

c) Entretien de la voie ferrée, exploitation, signaux et télécommunications.

6.07 Toutes les tâches de la classe « 5 » et de classification moindre feront parties du pool de journaliers de l'unité de Mont-Wright/Fermont, et toutes les tâches de la classe « 5 » et de classification moindre feront partie du pool de journaliers de l'unité de Port-Cartier.

PROMOTIONS

6.08 Pour les fins de promotion, sauf les promotions à des positions exclues par la définition du terme « employé » à l'article 2, les facteurs suivants seront pris en considération mais l'ordre des candidats selon les dispositions de la clause 6.20, sera déterminant si les facteurs (a) et (b) sont relativement égaux chez les employés concernés :

a) Habileté et aptitude pour exécuter le travail tel que déterminé d'une façon équitable et conforme aux exigences courantes de la tâche vacante ;

b) Capacité physique ;

c) Ordre des candidats selon les dispositions de la clause 6.20.

Lorsque la Compagnie fera l'évaluation des facteurs a) et b), elle étudiera les candidatures selon l'ordre déterminé par les dispositions de la clause 6.20 et elle prendra 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'établira pas des critères abusifs ou discriminatoires.

6.09 Pour les fins de promotion dans les lignes de progression, le service continu d'un employé sera la durée du service continu dans sa tâche. Si plus d'un employé est promu en même temps dans une tâche égale ou supérieure leur ancienneté de tâche dans leur nouvelle tâche sera dans le même ordre que leur ancienneté d'unité respective. Pour les fins de promotion dans ou pour sortir des pools de journaliers, le service continu d'un employé sera la durée du service continu dans son unité d'ancienneté.

6.10 **a)** Un employé peut refuser en tout temps l'offre d'une promotion effectuée en vertu des clauses 6.08 ou 6.09 sans pour cela affecter ses chances futures d'avancement. Une fois que l'employé a accepté l'offre de promotion, il ne peut refuser par la suite la tâche pour laquelle il est choisi.

b) La Compagnie considérera pour motif valable, une demande écrite de transfert d'un employé d'une ligne de progression à un pool de journaliers, lorsqu'il y aura une vacance. L'employé qui transfère dans le pool de journaliers selon ce paragraphe perd alors tout droit d'ancienneté dans chacune des tâches de cette ligne de progression aux fins de l'application du paragraphe 6.11 d).

RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET RAPPEL

6.11 **a)** S'il y a réduction de la main-d'œuvre ou licenciement, l'employé ayant le moins d'ancienneté de tâche dans la tâche affectée sera déplacé et les dispositions du paragraphe 6.11 b) s'appliqueront.

Toutefois, lors d'arrêt temporaire de production, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur des mesures spéciales respectant l'efficacité des opérations.

b) L'employé ainsi affecté doit, en fonction de sa décision conformément à la clause 6.12, supplanter à l'intérieur de sa ligne de progression, en premier lieu dans une tâche de classification égale puis ensuite inférieure et de façon décroissante, un employé ayant moins d'ancienneté d'unité mais en commençant dans chaque classe de tâche par celui possédant le moins d'ancienneté d'unité, à condition qu'il puisse remplir les exigences courantes de la tâche de l'employé qu'il supplante. Aux fins de l'application du présent paragraphe, les employés détenant un droit de rappel dans une tâche sont considérés faisant partie de cette tâche.

c) L'employé nouvellement arrivé dans une tâche conformément au paragraphe 6.11 b), est placé dans cette tâche en fonction de l'ancienneté de tâche qu'il acquiert conformément au paragraphe 6.11 d). S'il s'avère alors nécessaire d'effectuer un licenciement dans cette tâche, les dispositions du paragraphe 6.11 a) s'appliqueront.

d) Un employé qui passe à une occupation de classe égale ou inférieure à l'intérieur de sa ligne de progression aura comme date d'ancienneté dans la tâche la plus ancienne de la date du commencement de son service continu dans la tâche d'où il a été déplacé, ou la date du commencement de son service continu dans l'occupation où il passe tel que déterminé à la clause 6.22.

e) Au cas où l'ancienneté de tâche est égale, l'ancienneté d'unité prévaudra.

f) Au cas où un employé ne peut pas être gardé dans aucune tâche dans sa ligne de progression, il sera reculé à la tâche dans le pool de journaliers applicable pour laquelle l'ancienneté d'unité de l'employé lui permet d'être retenu.

Cependant, un employé de l'unité d'ancienneté Mont-Wright/Fermont qui ne peut pas être gardé dans aucune tâche dans sa ligne de progression, sera reculé à la dernière tâche occupée dans le pool de journaliers applicable pour laquelle l'ancienneté d'unité de l'employé lui permet d'être retenu.

g) Le licenciement se fera en tenant compte des tâches existantes dans les lignes de progression, sans égard qu'elles soient remplies ou non au moment du licenciement, en commençant par la plus haute affectée dans la ligne de progression.

h) Le licenciement se fera individuellement peu importe le nombre d'employés affectés dans la tâche.

i) Si lors d'un licenciement dans une tâche de métier, il y a des employés affectés à l'apprentissage dans cette tâche, ceux-ci seront licenciés en tout premier lieu, en commençant par l'apprenti ayant le moins d'ancienneté de tâche. L'apprenti ainsi licencié retournera dans la tâche qu'il occupait au début du programme d'apprentissage en fonction de ses droits d'ancienneté.

j) Lors d'un licenciement dans le pool de journaliers à Port-Cartier, l'employé licencié pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés du pool de journaliers travaillant à Port-Cartier. L'employé ainsi déplacé pourra déplacer à son tour un employé du pool de journaliers ayant le moins d'ancienneté s'il en fait la demande écrite au Service des ressources humaines dans les deux (2) jours qui suivent la réception de son avis de licenciement.

L'employé de Port-Cartier, qui déplace un employé à l'entretien de la voie ferrée travaillant sur un horaire 8-6 ou 8-6 modifié, est licencié à Port-Cartier à la date prévue et est affecté à l'entretien de la voie ferrée au début d'une séquence complète de l'horaire 8-6 ou 8-6 modifié tel que défini aux lettres d'ententes « horaire de travail 8-6 » et « horaire de travail 8-6 modifié ».

Dans le cas d'une mise à pied occasionnée par un arrêt temporaire de production, un employé travaillant à Port-Cartier et licencié de ce secteur ne pourra déplacer ou être rappelé ou travailler à l'entretien de la voie ferrée pendant la période des travaux saisonniers tel que stipulé à la lettre d'entente « Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée ».

6.12 Tout employé sera prévenu au moins sept (7) jours à l'avance de son licenciement ET UNE LETTRE SERA REMISE AU SYNDICAT. Un employé ayant l'intention d'en déplacer un autre conformément à la clause 6.11 précitée devra en aviser le Service des ressources humaines approprié, et/ou excepté pour les employés affectés le long de la ligne de la voie ferrée qui eux pourront aviser leur superviseur, dans les deux (2) jours (les samedis, dimanches et congés exclus) après avoir été avisé de son licenciement. À défaut par l'employé d'avoir donné cet avis, il sera considéré comme ayant accepté le licenciement et il n'aura plus le droit de déplacer un autre employé par suite de la clause 6.11.

a) Dans le cas d'un licenciement pour un arrêt temporaire de production, l'employé aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.

b) Dans les autres cas de licenciement, l'employé ne pouvant pas exercer ses droits d'ancienneté selon la clause 6.11 aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours s'il justifie moins de cinq (5) ans de service continu, d'au moins vingt-huit (28) jours s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et d'au moins cinquante-six (56) jours s'il justifie dix (10) ans ou plus de service continu. L'employé ne désirant pas exercer ses droits d'ancienneté selon la clause 6.11 aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.

c) Nonobstant les dispositions des clauses 6.11 et 6.13, un employé qui a changé d'unité d'ancienneté et dont le service continu exige un avis de licenciement de plus longue durée, peut demeurer au travail pour la durée d'un tel avis.

d) En aucun cas, la durée de l'avis de licenciement ne peut excéder la période effectivement travaillée à un rappel.

6.13 **a)** Un employé possède un droit de rappel à une tâche lorsqu'il a été licencié ou supplanté de cette tâche. Pour combler une vacance dans une tâche, la Compagnie rappellera l'employé possédant un droit de rappel à cette tâche, à condition qu'il puisse remplir les exigences courantes de cette tâche. À l'intérieur des lignes de progression, le rappel se fera par ordre décroissant d'ancienneté de tâche que les employés ont acquis dans la tâche où il y a une vacance à combler. À l'intérieur du pool des journaliers, le rappel se fera dans chacune des tâches par ordre décroissant d'ancienneté d'unité.

b) Un employé qui n'est pas au travail et qui refuse un rappel pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus dans une tâche pour laquelle il possède un droit de rappel, est considéré avoir démissionné.

Nonobstant les dispositions de l'article 14, l'employé qui refuse son rappel et en avise par écrit la Compagnie est considéré avoir démissionné et recevra, le solde du montant de vacances en vertu de la clause 14.04. Par ailleurs, l'employé rappelé qui démissionne quinze (15) jours ou moins après son retour au travail recevra uniquement 4 % ou 6 % selon son ancienneté de ses gains admissibles pour la période travaillée pour fins de vacances et la date de fin de son service continu sera celle de son dernier licenciement.

c) Un employé au travail peut refuser son rappel dans une tâche de classification égale ou inférieure à celle qu'il occupe au moment du rappel. Dans ce cas, l'employé annule son droit de rappel dans cette tâche et dans les tâches de classifications égales et inférieures à celle pour laquelle il est rappelé. Lorsque l'employé au travail est rappelé dans une tâche de classification supérieure à celle qu'il occupe au moment du rappel, il peut révoquer son droit de rappel à cette tâche, si un employé possédant une compétence égale peut être rappelé à sa place sans affecter la bonne marche des opérations.

d) Un employé choisi à une tâche affichée, en vertu de la clause 6.17, devra signifier par écrit au Service des ressources humaines, dans les dix (10) jours suivant l'affichage du choix, sa décision d'annuler les droits de rappel qu'il possède à d'autres tâches.

e) Un employé de l'unité de Port-Cartier ayant obtenu un poste à l'extérieur de sa ligne de progression perd à ce moment tous ses droits d'ancienneté dans la tâche qu'il quitte ainsi que dans les tâches inférieures de sa ligne de progression d'origine.

Par ailleurs, l'employé qui revient dans sa ligne de progression d'origine suite à un rappel ou à un affichage ne pourra faire valoir l'ancienneté de tâches qu'il aurait eue dans des tâches inférieures de cette ligne de progression, lors de mises à pied précédentes, selon l'article 6.11 de la convention collective.

6.14 Lors d'un rappel au travail pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus, la Compagnie notifiera les employés licenciés par lettre certifiée ou recommandée à leur dernière adresse connue de la Compagnie. L'employé doit notifier la Compagnie de tout changement d'adresse.

a) La date du retour attendu au travail ;

b) Le titre de la tâche pour laquelle il est rappelé, et, s'il y a lieu, le groupe de tâches ;

c) Le taux approprié de la tâche.

La Compagnie ne sera pas responsable envers l'employé qui n'aura pas reçu son avis parce que ce dernier n'a pas avisé le Service des ressources humaines de son secteur de son changement d'adresse.

6.15 Dans les trois (3) jours OUVRABLES suivant la date de réception de l'avis de rappel stipulé à la clause 6.14, l'employé avisera la Compagnie de son intention de retourner au travail par lettre certifiée ou recommandée. L'employé devra être présent au travail le plus tôt possible, mais pas plus tard que huit (8) jours suivant la date de la réception de l'avis de rappel à moins que l'avis ne prévoit un délai plus long. À défaut de se présenter au travail dans ce délai, l'employé sera considéré démissionnaire à compter de sa dernière journée travaillée.

6.16 Un employé rappelé au travail pour une période de moins de quinze (15) jours ouvrables peut refuser tel rappel tout en retenant ses droits à un rappel subséquent. Cependant, les dispositions de la clause 6.14 concernant l'avis de rappel ne s'appliquent pas lors d'un tel rappel au travail. L'employé devra alors signifier immédiatement son intention d'accepter ou de refuser un tel rappel. De plus, les dispositions de la clause 6.12 ne s'appliquent pas lors d'un tel rappel.

L'AFFICHAGE DES TÂCHES

6.17 La Compagnie procédera au remplacement d'un employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés, de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés. Toutefois, lorsque la Compagnie désigne une tâche comme étant vacante, elle affichera sur les tableaux d'affichage désignés toute tâche vacante qui se trouve dans un groupe de tâches et qui n'a pas été remplie aux termes des paragraphes a, b et c de la clause 6.20.

L'affichage comportera le nombre de candidat(s) requis et le(s) taux de salaire applicable(s) ainsi que l'horaire de travail lorsque connu. La compagnie affichera les avis de promotion, d'emploi ou de rappel.

Dans le but d'améliorer les moyens de communication interne et de regarder la faisabilité de migrer vers des alternatives électroniques en relation avec le processus d'affichage et celui de pose de candidature, les parties s'engagent à se réunir afin d'étudier lesdites alternatives.

6.18 Un employé qui pose sa candidature pour une tâche affichée doit faire sa demande sur la formule désignée dans les cinq (5) jours de la date d'affichage (les samedis, dimanches et congés exclus).

Un employé qui a été choisi pour remplir une tâche à la suite de l'affichage d'une tâche vacante sera payé au taux horaire type de cette tâche après dix (10) jours suivant l'affichage de l'avis de promotion, même si son transfert n'aura pas encore été effectué. Un tel transfert doit effectivement se faire dans les quarante-cinq (45) jours suivant la sélection de l'employé.

6.19 Lors de vacances, d'absence autorisée selon la clause 15.01, de licenciement suite à l'application de la clause 6.11, de congé maternité, de congé paternité, de congé parental, DE CONGÉ DE NAISSANCE DE QUATRE (4) SEMAINES PRÉVU À L'ARTICLE 15.04 A) POUR LES EMPLOYÉS DE MONT-WRIGHT/FERMONT, de congé maladie, de lésion professionnelle, un employé peut poser sa candidature à des tâches auxquelles il peut se qualifier et qui pourraient devenir vacantes durant son absence. Le titre exact de la tâche tel que libellé dans les annexes de la présente convention devra être inscrit sur toute demande. La formule désignée, la télécopie ou le courriel devra être acheminé au service des ressources humaines. Il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer que le service des ressources humaines a reçu sa candidature.

Il sera considéré comme postulant à de telles tâches si elles sont affichées durant les congés prévus au premier paragraphe de la clause 6.19 et à condition qu'il rencontre les exigences courantes desdites tâches. L'ordre dans lequel seront considérées les demandes d'emploi, sera l'ordre dans lequel les tâches vacantes auront été affichées.

Un employé sera considéré seulement pour une (1) tâche au même moment et s'il est choisi pour une tâche vacante, les autres choix seront annulés.

Tous les choix seront annulés à compter du jour où se terminent les congés prévus au premier paragraphe de la clause 6.19.

6.20 L'ordre de priorité dans le choix d'un employé pour remplir une vacance dans la même unité d'ancienneté, sous réserve de la clause 6.08, est le suivant :

a) Un employé ayant droit à être rappelé à la tâche, à condition qu'il puisse remplir les exigences.

b) Un employé ayant déjà occupé la tâche mais qui n'a pu y conserver un droit de rappel lors d'un déplacement ultérieur en vertu de 6.11 b) et qui possède toujours des droits de rappel dans une tâche de la ligne de progression concernée.

c) Un employé immédiatement au-dessous dans la ligne de progression. Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'employé possédant un droit de rappel dans une tâche immédiatement au-dessous dans la ligne de progression est considéré faisant partie de cette tâche.

d) Un candidat dans le même département dans une tâche de classification égale.

e) Un candidat dans le même groupe de tâches, dans le même département, dans une classification de tâche plus basse mais dans une ligne de progression différente.

f) Un candidat dans une classification de tâche plus élevée dans la même ligne de progression.

g) Un candidat du pool de journaliers applicable y incluant les employés rappelés au travail conformément à la clause 6.16.

h) Un candidat dans le même groupe de tâches, dans le même département, dans une classification de tâche plus élevée mais dans une ligne de progression différente.

i) Un candidat dans le même groupe de tâches mais dans un département différent, le candidat dans une classification de tâche plus basse ayant préférence.

J) UN CANDIDAT PERMANENT NON RÉSIDENT.

ADVENANT QUE LE CHOIX DU CANDIDAT SE FASSE À L'INTÉRIEUR DU POOL APPLICABLE, LA CANDIDATURE D'UN EMPLOYÉ DE L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE, INCLUANT CEUX RAPPELÉS AU TRAVAIL SELON LA CLAUSE 6.16, POURRA ÊTRE RETENUE AU MÊME TITRE DANS L'UNITÉ D'ANCIENNETÉ DE PORT-CARTIER.

6.21 La Compagnie révisera les demandes reçues et fera un choix dans la période de sept (7) jours (les samedis, dimanches et congés exclus).

6.22 Le nom du candidat ou de l'employé choisi, promu à l'intérieur de la ligne de progression, sera donné au Syndicat et affiché durant la période de trois (3) jours après que le choix aura été fait selon la clause 6.21. La date d'ancienneté de tâche de l'employé promu sera la date de fermeture de l'affichage du poste.

6.23 Une tâche temporairement vacante sera comblée par l'utilisation des compétences de d'autres employés, de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés.

Toutefois, lorsque la tâche temporairement vacante ne peut être comblée selon le paragraphe précédent, elle le sera par les principes de sélection tels qu'établis dans la présente convention.

6.24 L'expérience acquise par l'employé affecté dans une tâche ne pourra être invoquée en sa faveur contre un employé plus ancien, dans un cas de promotion.

6.25 **a)** Une fois l'an, entre le 15 décembre et le 15 janvier, un employé de l'unité d'ancienneté de Port-Cartier peut faire valoir son ancienneté dans une même tâche pour demander d'être affecté à un autre lieu ou à une autre équipe de travail s'il est apte à remplir les exigences courantes du poste visé. Une telle demande ne sera pas refusée de façon arbitraire.

b) Un employé de l'unité d'ancienneté Mont-Wright/Fermont peut faire valoir son ancienneté dans une même tâche pour demander d'être affecté à un autre lieu ou à une autre équipe de travail :

1. Lorsqu'il y aura une tâche désignée vacante dans l'équipe ou le lieu visé pour combler ce poste, la Compagnie affichera la tâche désignée vacante. L'affichage sera soumis aux modalités de l'article 6.19 à l'égard de la possibilité de postuler sur des postes qui pourraient devenir vacants durant son absence ou ;

2. Lorsque le poste qu'il occupe est supprimé ou s'il est déplacé par un employé dans l'application du présent article.

c) Dans chacun des cas, le changement d'affectation ne doit d'aucune façon nuire à la bonne marche des opérations mais prendra effet dans un délai maximal de trois (3) mois.

EMPLOYÉS PERMUTÉS EN DEHORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6.26 Un employé qui est permuté à un emploi qui n'est pas régi par la présente convention garde ses droits d'ancienneté pendant un (1) an COMME S'IL ÉTAIT DEMEURÉ DANS L'UNITÉ ACCRÉDITÉE ET CONTINUE À VERSER PENDANT UN (1) AN LA COTISATION SYNDICALE OU SON ÉQUIVALENT. Il pourra, après avoir donné un avis d'un mois à la Compagnie, exercer ses droits d'ancienneté et réintégrer son unité dans le poste qu'il occupait au moment de sa permutation en fonction de ses droits d'ancienneté. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit de ladite nomination.

LA COMPAGNIE FOURNIT MENSUELLEMENT AU SYNDICAT LA LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS PAR LA PRÉSENTE CLAUSE.

DIVERS

6.27 Les employés qui sont membres des forces armées canadiennes peuvent en vertu des dispositions de la Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C., ch. 236) avoir droit à ce que la durée de leur service dans les forces armées canadiennes soit créditée à leur ancienneté et que leur réintégration au service de la Compagnie soit basée sur une telle durée de service.

6.28 Les listes d'ancienneté seront préparées par la Compagnie deux (2) fois l'an, une copie sera affichée sur les tableaux d'affichage et des copies seront envoyées au Syndicat. La Compagnie fournira au Syndicat une liste mensuelle des employés embauchés, réembauchés, permutés, licenciés, rappelés au travail, ou qui ont quitté l'emploi de la Compagnie.

6.29 **a)** Les employés qui, par suite d'une incapacité mineure, pour raison d'âge ou pour d'autres causes, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peuvent être permutés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés et être exempts des dispositions des règles d'ancienneté à l'exception des dispositions concernant la réduction de main-d'œuvre. Dans la poursuite de cet objectif, les deux parties se consulteront afin d'étudier toutes les possibilités d'affectation à une autre tâche compatible à la condition de l'employé. Une tâche comportant une combinaison de fonctions multiples peut être au nombre des possibilités étudiées.

b) Toutefois, si un employé souffre d'une lésion professionnelle pour laquelle une incapacité partielle permanente lui est reconnue aux termes de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles et que la cause de sa maladie est directement reliée à son emploi, l'employé peut être transféré à un poste supérieur, égal ou inférieur pour lequel il est qualifié et médicalement apte à accomplir. Dans le cas où seulement un poste inférieur peut lui être offert, et si l'employé l'accepte, il maintiendra le salaire de sa tâche d'origine au moment où est survenue l'incapacité.

6.30 Autant que possible lorsqu'il y aura des vacances, les employés dans l'unité de Port-Cartier travaillant le long de la ligne de la voie ferrée ayant le plus d'ancienneté de tâche auront préférence pour le choix de leur lieu de travail, dans leur tâche respective.

6.31 Afin de permettre aux employés qui désirent changer d'unité d'ancienneté, la Compagnie permettra à de tels employés de se porter candidat à deux (2) postes d'une autre unité laissés vacants en permanence après l'application des mécanismes de sélection prévus aux clauses 6.08, 6.09, 6.10, 6.19 et 6.20 qui précèdent, sous réserve et conformément aux dispositions suivantes :

a) Ces employés devront s'inscrire sur une liste affichée par la Compagnie pour une période de quinze (15) jours à compter du 1er février et du 1er août de chaque année, et indiquer les postes auxquels ils se portent candidat ; les candidatures seront conservées pour un an ; advenant que plusieurs employés qui répondent aux exigences courantes du poste vacant soient candidats et qu'un seul poste est disponible, l'ancienneté de Compagnie sera le facteur déterminant ;

b) Ces employés pourront se porter candidats à deux (2) postes de classification égale, supérieure ou inférieure ;

c) Ces employés pourront être transférés après avoir été remplacés dans le poste de leur unité d'ancienneté d'origine et au plus tard trois (3) mois après la date de leur sélection ;

d) Dans chacune des tâches, cinquante pourcent (50 %) des postes désignés vacants sont comblés par un transfert de l'autre unité d'ancienneté, soit par alternance d'un (1) transfert de l'autre unité pour une (1) embauche externe.

e) Ces employés, une fois transférés, auront comme ancienneté :

1. L'ancienneté de Compagnie déjà acquise au moment de leur transfert ;

2. **a)** Une ancienneté d'unité égale au 1er mars 1978 ou l'ancienneté d'unité qu'ils détiennent si elle est moindre que le 1er mars 1978, ou ;

b) Une ancienneté d'unité égale à celle qu'ils détenaient dans cette unité avant leur transfert antérieur en vertu des présentes dispositions.

3. Une ancienneté de tâche établie au lendemain de la date de fermeture de l'affichage tel que stipulé à la clause 6.22 de la présente. L'exercice des droits d'ancienneté s'applique au moment de son arrivée dans le poste.

4. Une seule fois en cours d'emploi à la Compagnie, un employé transféré du secteur Nord au secteur Sud ou vice versa, en vertu des présentes dispositions recevra un remboursement jusqu'à concurrence de 1200 $ pour ses frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

f) Lors du transfert d'un employé dans sa nouvelle unité, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur un processus d'accueil afin de faciliter son intégration.

g) 1. TOUT EMPLOYÉ DOIT avoir accumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté de compagnie afin de se prévaloir des mécanismes de transfert prévus à la clause 6.31. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé qui accepte un transfert aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans.

2. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé, une fois transféré, aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans s'il détient plus de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité ou une ancienneté de tâche correspondant à son ancienneté d'unité s'il détient moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité. Cette ancienneté de tâche s'applique exclusivement dans la tâche pour laquelle l'employé a accepté le transfert.

3. Nonobstant les dispositions du présent article, considérant la réglementation et les dynamiques d'opération sécuritaire, sont exclus de la clause 6.31 les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

4. Nonobstant les dispositions de l'article 6.31 g) 3. les employés de la ligne de progression du département mine – opérations de Mont-Wright/Fermont pourront postuler sur les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE PROBATION

7.01 Un employé nouvellement embauché sera considéré en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures de travail effectivement travaillées.

Au cas où l'ancienneté d'unité est égale, l'ancienneté de compagnie incluant l'heure d'embauche prévaudra.

À la fin de la période de probation, le nom d'un tel employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté applicable, à compter de la date du début de son service continu et il sera considéré comme un employé régulier.

7.02 Les heures effectivement travaillées lors de périodes de probation antérieures non complétées seront considérées pour le calcul des sept cent vingt (720) heures. De plus, nonobstant la clause 6.01 a), et aux seules fins de détermination de la date d'ancienneté d'unité, le temps ainsi cumulé lors de périodes de probation antérieures non complétées est ajouté au temps de calcul d'ancienneté de la dernière période de probation complétée, de sorte que la date d'ancienneté d'unité de l'employé est devancée de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

7.03 La Compagnie convient qu'un employé en probation ne sera congédié que pour cause juste et suffisante, mais durant la période de probation un employé n'a aucun droit d'ancienneté en vertu de la présente convention et le Syndicat convient que la Compagnie ne sera pas tenue de le garder à son emploi ou de le réembaucher s'il a été renvoyé, et la Compagnie sera libre de renvoyer telle personne.

ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Le Syndicat aura deux comités de griefs, l'un pour les opérations de Mont-Wright/Fermont et l'autre pour les opérations de Port-Cartier. Pour traiter avec la Compagnie, trois membres au plus peuvent siéger en même temps au comité de griefs du Syndicat, et l'un d'entre eux doit être familier avec le travail du département dans lequel le grief a pris naissance.

8.02 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des membres des comités des griefs du Syndicat ainsi que de tout changement qui pourrait se produire dans la composition des comités. La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître les membres des comités tant qu'elle n'aura pas été avisée par écrit par le Syndicat du nom des représentants choisis.

8.03 Les parties à la présente convention conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les plaintes et les griefs le plus rapidement possible à la base. Un employé ou un groupe d'employés ou encore le Syndicat peut soumettre des griefs sur la convention elle-même ou toute autre entente formelle entre les deux parties. Il n'y aura pas de mesure disciplinaire prise contre un employé, pour des raisons ou des causes survenant en dehors des heures et du lieu de travail de l'employé. Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

8.04 L'on ne tiendra compte d'aucun grief concernant les faits survenus plus de quinze (15) jours avant le dépôt du grief à moins que des circonstances hors du contrôle du plaignant ou du Syndicat s'il s'agit d'un grief syndical en vertu de la clause 8.08, les aient mis dans l'impossibilité de constater les faits dans les quinze (15) jours prescrits.

8.05 **PREMIÈRE ÉTAPE**

Tout employé qui prétend avoir été victime d'une violation de la présente convention discutera de sa plainte avec son superviseur immédiat, seul ou en présence d'un membre du comité de griefs de préférence faisant partie du département. Le supérieur du superviseur immédiat concerné pourra, s'il y a lieu, être aussi présent lors de la discussion. Les parties s'entendent à l'effet que des discussions complètes entre le superviseur immédiat et l'employé doivent être réalisées pour clarifier les malentendus, maintenir des relations harmonieuses et par conséquent, s'efforcer de régler la plainte à ce stage.

Après avoir discuté de sa plainte avec son superviseur immédiat, si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut dans les dix (10) jours suivants en appeler par écrit au moyen du formulaire fourni à cette fin par la Compagnie, lequel servira à établir clairement la nature du grief, les clauses pertinentes de la convention collective et les faits constituant la plainte soulevée. La réponse du superviseur immédiat sera alors formulée par écrit sur le formulaire de grief et copie sera remise au comité de griefs du Syndicat dans les trois (3) jours suivants.

DEUXIÈME ÉTAPE

Pour qu'un grief puisse être considéré à la deuxième étape, un membre du comité de griefs du Syndicat devra dans les dix (10) jours de la réception de la décision écrite rendue à la première étape, transmettre au Service des ressources humaines du secteur l'avis d'appel écrit de deuxième étape dûment complété.

Les discussions sur le grief en appel entre le représentant du Syndicat international ou son remplaçant et le ou les membres impliqués du comité de griefs, et le chef de section et les personnes de la Direction qu'il pourra désigner, devront avoir lieu dans les trente (30) jours de l'avis à moins que l'une ou l'autre des parties demande, avec raison à l'appui, un délai additionnel. Chaque partie pourra faire entendre des témoins susceptibles de contribuer à régler le grief en cause. Outre les témoins, la discussion de la deuxième étape se fera en présence des représentants convenus au préalable entre les parties.

Le représentant de la Compagnie aura pleine autorité pour régler le grief. Le représentant international du Syndicat ou son remplaçant aura pleine autorité pour régler, retirer ou en appeler du grief à l'arbitrage. La réponse écrite du chef de section sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant la date de la réunion à moins que les parties n'aient convenu d'une autre date. Celle-ci confirmera les griefs acceptés et pour les griefs refusés, la réponse fera part de tous les arguments du Syndicat et de la Compagnie. Le représentant du Syndicat international ou son remplaçant devra promptement accuser réception de ladite décision et indiquer les points dont il conteste l'exactitude. Si la décision du chef de section n'est pas contestée dans le délai prévu à l'article 9 de cette convention, le grief sera considéré réglé selon ladite convention.

8.06 Les samedis, dimanches, jours de congés hebdomadaires et congés fériés reconnus par la présente convention ne seront pas inclus dans les délais dans lesquels un grief doit être déposé ou dans lesquels une action quelconque doit être prise à l'une des étapes 1 et 2 de la convention. Tout délai fixé par le présent article ou par les articles 9 et 10 peut être prolongé par entente mutuelle entre les parties. Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les délais prescrits peut être soumis par le Syndicat à l'étape suivante.

8.07 Règle générale, toute discussion relative au règlement d'un grief doit avoir lieu à un moment propice pour ne pas nuire à l'efficacité des opérations. S'il est nécessaire pour la discussion de son grief que l'employé soit assisté d'un membre du comité de griefs et que pour ce faire, celui-ci soit obligé de s'absenter de son travail durant ses heures régulières, il doit au préalable obtenir la permission de s'absenter auprès de son superviseur immédiat. Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail durant ses heures régulières pour assister à une assemblée prévue à l'avance avec les représentants de la Compagnie et durant laquelle son grief personnel est discuté, il doit au préalable obtenir l'autorisation de s'absenter et reçoit une indemnité pour le temps consacré à cette assemblée. Tout membre du comité de griefs ou autre officier du Syndicat qui doit assister à une rencontre prévue à l'avance avec les représentants de la Compagnie et ce, durant ses heures régulières de travail, doit au préalable obtenir de son superviseur immédiat l'autorisation de s'absenter.

8.08 La Compagnie et le Syndicat peuvent utiliser la procédure de règlement des griefs pour régler les griefs relatifs à une prétendue violation par une partie des obligations qu'elle a contractées envers l'autre partie en tant que telle. La procédure de règlement de tels griefs peut être commencée à la deuxième étape. Au cours des procédures de tels griefs, la Compagnie et le Syndicat observeront les délais spécifiés pour ce qui est des contestations et des réponses.

8.09 La Compagnie accordera accès en tout temps au représentant international, aux officiers et agents de griefs du Syndicat nommés selon la clause 8.02, au délégué à la santé-sécurité sur la propriété de celle-ci lorsqu'il sera nécessaire pour transiger, avec les officiers de la Compagnie ou leurs représentants, des affaires concernant le Syndicat et l'application et l'administration de la convention collective. Tel accès est sujet aux règles de circulation établies par la Direction aux installations visitées s'il est nécessaire pour le représentant syndical de circuler en véhicule.

8.10 Les avis d'infraction sont portés au dossier personnel de l'employé. Un avis d'infraction est retiré du dossier de l'employé si, dans la période de douze (12) mois qui suit une infraction donnée, aucune autre de même nature n'a été portée au dossier. Une copie des avis d'infraction est envoyée au Syndicat.

8.11 Un employé qui est appelé à rencontrer son superviseur immédiat ou une autre personne de la direction afin de discuter de mesures disciplinaires ou d'établir sa responsabilité dans les cas d'accidents ou autres, sera accompagné par un membre de son comité de griefs à moins qu'il n'y renonce explicitement et ce en la présence de ce dernier. De plus, si un tel représentant n'est pas disponible, la présence requise de l'employé à cette rencontre sera remise seulement pour le temps nécessaire durant cette équipe afin de lui fournir l'occasion d'obtenir la présence d'un tel représentant.

8.12 Un avis d'infraction écrit sera remis dans les DIX (10) JOURS OUVRABLES suivant l'instant où la compagnie aura constaté qu'il y a eu infraction et l'employé sera avisé, s'il y a lieu, de la mesure disciplinaire prise dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise de l'avis d'infraction indiqué ci-haut. Les samedis, dimanches, congés et jours de congés hebdomadaires de l'employé seront exclus des délais indiqués ci-haut dans la présente clause.

S'il s'avère nécessaire afin de permettre à la compagnie de poursuivre et compléter efficacement son enquête, ces délais peuvent être prolongés pour une période D'AU PLUS 30 JOURS CALENDRIER et la compagnie en avisera le syndicat par écrit en incluant la nature de l'événement.

SI LES CIRCONSTANCES LE JUSTIFIENT, L'EMPLOYÉ VISÉ PAR UNE ENQUÊTE SERA MAINTENU AU TRAVAIL PENDANT LA DURÉE DE L'ENQUÊTE.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

9.01 Tout grief qui a procédé jusqu'à la fin de la deuxième étape et qui n'a pas été réglé à cette étape peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les vingt et un (21) jours suivant la date de réception, de la décision de la deuxième étape.

9.02 L'arbitre n'aura que le pouvoir et l'autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention dans la mesure où il sera nécessaire de le faire pour décider du grief, mais il n'aura pas le pouvoir de modifier ou de changer d'aucune façon les dispositions de la présente convention ou d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision qui ne serait pas conforme aux conditions et dispositions de la présente convention. Aucune pratique ou coutume ne liera les parties, à moins d'avoir été reconnue par écrit par la Compagnie et par le Syndicat comme les liants.

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.

9.03 L'annexe « G » de la présente convention nomme les arbitres chargés d'appliquer la présente procédure d'arbitrage.

Advenant que ni l'un ni l'autre de ces SIX (6) arbitres ne soit disponible, la Compagnie et le Syndicat examineront ensemble la « Liste annotée d'arbitres des griefs » publiée par le Conseil consultatif du Travail et de la main-d'œuvre et s'efforceront de s'entendre sur le choix de l'arbitre qui conviendra aux deux parties et qui permettra le règlement le plus rapide et équitable possible des griefs en litige.

9.04 Les causes d'arbitrage seront entendues soit à Fermont ou à Port-Cartier ou à tout autre endroit entendu entre les deux (2) parties.

9.05 **a)** Les frais et la rémunération de l'arbitre seront partagés également par les parties.

b) Le ou les plaignants ayant subi une perte salariale lors de l'audition de leur grief à l'arbitrage, seront remboursés par la Compagnie dans l'éventualité où l'arbitre donne droit au grief du ou des plaignants.

9.06 **a)** L'appel d'un grief à l'arbitrage est logé en signifiant à l'autre partie un avis d'appel par lettre recommandée spécifiant le grief ainsi appelé à l'arbitrage.

b) La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit faire connaître à l'autre partie, au moins deux (2) semaines avant la date prévue d'une séance d'arbitrage, le ou les griefs qu'elle désire faire entendre par l'arbitre.

9.07 Les deux (2) parties conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel que les griefs à l'arbitrage soient réglés le plus tôt possible et que les causes de congédiement aient la préférence sur toutes les autres causes soumises à l'arbitrage.

9.08 Au cours des auditions qui seront tenues sans formalités, l'arbitre tentera d'obtenir et d'examiner les faits qui lui permettront de prendre des décisions en conformité avec les dispositions de cette convention. À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut visiter les lieux de travail qui se rapportent au grief dont il est saisi. Si la demande est accueillie, l'arbitre doit inviter les parties à l'accompagner.

9.09 Il est entendu qu'au moment où le grief est soumis à l'arbitrage chaque partie aura :

a) Fait connaître sa position sur le grief à l'autre partie ;

b) Déposé les principaux détails de la preuve à l'appui de sa position ;

et

c) Discuté tous les faits pertinents impliqués.

Au cas où toutes ces conditions n'auraient pas été remplies, l'arbitre prendra, dans les limites de sa juridiction, telle mesure qui assurera un règlement convenable du grief.

9.10 S'il y a preuve écrite présentée à l'arbitre lors de l'audition, elle doit être soumise en duplicata, une copie étant pour l'autre partie. Si l'arbitre demande que des renseignements lui soient fournis après l'audition, ces renseignements devront être simultanément fournis à l'autre partie.

9.11 Toute déclaration sera prise par affirmation solennelle. Tous les témoins déposant à l'audition seront mis à la disposition de l'autre partie pour contre-interrogatoire.

9.12 L'arbitre décidera si les parties doivent lui soumettre un mémoire post-audition. Ces mémoires devront être soumis le plus tôt possible en dedans d'un délai fixé par l'arbitre. L'arbitre devra immédiatement à l'expiration dudit délai transmettre à l'autre partie copie de tout mémoire qu'il aura reçu de l'une ou l'autre des parties. Aucun mémoire post-audition ne devra contenir de preuve qui n'aura pas été prise en considération à l'audition, ni référer à aucune des dispositions d'une entente quelconque entre les parties qui n'auront pas été antérieurement considérées.

9.13 Une copie signée de la décision de l'arbitre sera remise à chaque partie. Telle décision doit être motivée.

9.14 La décision, telle que rédigée par l'arbitre sur un litige qui lui a été soumis en conformité avec les dispositions de cette convention sera irrévocable, exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés concernés.

9.15 Dans le but de promouvoir les relations harmonieuses et un règlement rapide des griefs, les deux (2) parties demanderont à l'arbitre de rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'audition.

9.16 Si toutefois l'une ou l'autre des parties à la présente convention décide de soumettre une décision de l'arbitre au droit de surveillance et de réforme des tribunaux de droit commun, il est entendu que ni l'une ni l'autre des deux (2) parties ne réclamera les frais judiciaires taxables et dépens adjugés par la Cour, le cas échéant.

ARTICLE 10 CONGÉDIEMENTS

10.01 Advenant le cas où un employé est congédié et qu'il considère avoir été congédié autrement que pour cause juste et suffisante, le cas peut être déposé comme grief de la manière décrite ci-dessous.

10.02 Un grief relatif à un congédiement suivra la procédure prévue à l'article 8, excepté qu'il pourra être soumis directement à la deuxième étape et procédera à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 9 de la façon suivante :

a) Le grief doit être discuté dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la présentation du grief relatif au congédiement et la décision doit être rendue dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.

b) Un appel à l'arbitrage doit être soumis dans les dix (10) jours de la décision rendue à la deuxième étape.

10.03 Tout grief qui a pour objet un congédiement peut être réglé par les parties aux procédures de règlement des griefs soit en confirmant le congédiement de l'employé par la Compagnie, soit en réintégrant l'employé avec indemnité pour le temps perdu, ou soit par un autre arrangement que les parties estimeront juste et équitable. Si la question n'est pas réglée selon la méthode prévue par l'article 8 et qu'elle est soumise à l'arbitrage, 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. Advenant le cas où il n'y a pas de cause juste et suffisante et que le congédiement est rejeté par l'arbitre ou modifié en une suspension, l'employé concerné sera réintégré et sera payé son salaire pour le nombre de jours ouvrables qui n'excédera pas cent quatre-vingt (180) jours perdus, fixé par l'arbitre, en tenant compte s'il y a lieu de la durée de la suspension imposée.

Le salaire à être payé comprendra, pour la période de temps fixé par l'arbitre, le salaire régulier que l'employé aurait réalisé (le salaire au taux horaire type ou au taux de millage ainsi que toutes primes et toute paie de congé férié et s'il y a lieu le supplément salarial BVC. Un tel remboursement devra aussi être compris dans le calcul des gains servant à établir la paie de vacances de l'employé), moins le montant qu'il aura gagné durant la période de temps entre son congédiement et son retour au travail, déterminé en multipliant son taux horaire de salaire moyen durant son absence par quarante (40), par le nombre de semaines effectivement travaillées par l'employé durant la période entre le congédiement et le retour au travail.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

11.01 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 par semaine, ou de jours de travail par semaine.

11.02 Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à l'heure du début du changement d'équipe la plus rapprochée de 00 h 01 le lundi. La journée de travail sera de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure du début du changement la plus rapprochée de 00 h 01 des diverses opérations telles qu'établies par la Compagnie sauf pour les équipes de l'exploitation ferroviaire dont la journée de travail est décrite à l'article 18.

À moins d'entente mutuelle entre les parties, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de huit (8) heures de travail par jour suivi de deux (2) jours consécutifs de congé.

11.03 Sauf pour les employés de l'exploitation ferroviaire couverts par l'article 18 ;

a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas OU REPOS durant les heures de travail et ce, entre la troisième et la cinquième heure de leur équipe de travail.

b) Un repas chaud est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures.

Une collation est fournie à l'employé requis de travailler cinq (5) heures ou plus suite à son équipe régulière de travail.

c) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé après deux (2) heures de temps supplémentaire effectivement travaillées pour consommer ce repas.

d) L'employé requis de travailler en temps supplémentaire durant une équipe de jour entière consécutivement à une équipe de nuit, a droit, au début de l'équipe de jour, à un déjeuner et à une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures consécutives ou plus que huit (8) heures dans la même journée tel que défini à l'article 11 et en plus de quarante (40) heures par semaine. Les heures de travail supplémentaires travaillées en plus de douze (12) heures consécutives seront payées à raison de deux (2) fois le taux de salaire horaire type de l'employé. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

11.05 **a)** Les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée et voyageant à la demande spécifique de la Compagnie seront payés à leur taux de salaire horaire type pour toutes les heures passées à voyager et à attendre en dehors des heures régulières de travail à l'exception du temps passé à des endroits où il y a un gîte convenable offrant la possibilité de se coucher.

b) Les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée qui exercent leurs droits d'ancienneté soit dans le cas de promotion, de licenciement ou de rappel suite à un licenciement et voyageant par un moyen de transport désigné par la Compagnie, seront payés à leur taux de salaire horaire type pour toutes les heures passées à voyager le long de la voie ferrée et à attendre en dehors des heures régulières de travail à l'exception du temps passé à des endroits où il y a un gîte convenable offrant la possibilité de se coucher. Exceptionnellement, l'employé ayant une vacance de prévue et dont la Compagnie modifie son horaire de travail, résultant en une obligation de partir en vacances au cours d'une séquence de huit (8) jours, se voit assujetti aux conditions ci-haut mentionnées.

c) Tout employé affecté à l'entretien de la voie ferrée et exerçant ses droits d'ancienneté dans les cas de promotion, licenciement ou rappel suite à un licenciement et dont le déplacement coïncide avec le voyage des employés qui se déplacent au début ou à la fin de leur congé périodique sera rémunéré en vertu des dispositions de la lettre d'entente concernant le train des travailleurs.

d) Tout temps payé en vertu des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus ne sera pas considéré comme heure travaillée pour fins de calcul de temps supplémentaire, de primes d'équipes, de primes du dimanche ou du boni de vie chère.

e) Pour les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée ou de ses installations, les heures de travail commenceront et se termineront aux emplacements désignés par la Compagnie tels que les camps ou fourgons de pension, les ateliers ou stations où les employés logent ou prennent leur repas. Le temps passé, pour aller au travail et/ou en revenir, par le moyen de transport désigné par la Compagnie, sera inclus dans la journée de travail.

Les dispositions de la clause 11.05 ne s'appliqueront pas aux employés affectés aux trains de travaux et voyageant sur ces trains ni aux employés de l'unité de Mont-Wright/Fermont.

11.06 Pour les employés de Port-Cartier qui ne sont pas habituellement affectés à l'entretien de la voie ferrée ou de ses installations, mais qui peuvent y être affectés occasionnellement à la demande spécifique de la Compagnie, le temps passé à voyager le long de la voie ferrée leur est payé selon les dispositions applicables de la clause 11.05. Toutefois, si leur journée de travail comprend, consécutivement, des heures de voyage et des heures travaillées ou vice versa, toutes les heures ainsi passées à voyager et à travailler sont comprises dans le calcul des heures supplémentaires aux fins de la clause 11.04.

11.07 Les employés se verront accorder une période de cinq (5) minutes à la fin de leur équipe pour se laver et placer leurs outils en lieu sûr, excepté ceux qui travaillent aux opérations continues et qui ne doivent pas quitter leur endroit de travail avant d'être effectivement remplacés.

11.08 **a)** Les équipes commencent et terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :

- L'équipe de jour - 08 h 00 à 16 h 00
- L'équipe d'après-midi - 16 h 00 à minuit
- L'équipe de nuit - minuit à 08 h 00

LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPES DE LA MINE DE MONT-WRIGHT

b) La mine de Mont-Wright est une opération de nature continue et un changement d'équipe ininterrompu peut s'y effectuer pour certaines catégories d'employés. Ces dispositions sont cependant soumises aux modalités de la lettre d'entente W-35.

1. Règle générale, toutes les équipes doivent commencer le travail aux heures tapantes soit : 08 h 00, 16 h 00 et minuit pour terminer huit (8) heures plus tard également à l'heure tapante, sauf pour les employés sujets à un changement d'équipe ininterrompu.

2. Pour ces derniers, le changement d'équipe commence aux heures suivantes soit 7 h 45, 15 h 45 et 23 h 45 et les employés en devoir ne quittent pas le travail avant d'être effectivement remplacés aux passerelles du dispatch ou dans la mine selon les règles établies par la Compagnie. Le remplacement des employés devant être effectué dans la mine même sera fait dans les meilleurs délais possibles. Le camion ne sera pas retourné dans la mine plus de dix (10) minutes passées la fin de l'équipe régulière.

3. Les employés sujets au changement d'équipe ininterrompu recevront en plus de leur équipe normale de travail, une demi-heure à temps supplémentaire pour chaque équipe complète de travail. Pour tout changement qui pourrait survenir durant la présente convention collective en rapport avec l'application du paragraphe 11.08 b), la Compagnie accepte d'en discuter avec le Syndicat.

11.09 Les horaires hebdomadaires de travail seront affichés au plus tard le jeudi de la semaine précédente en fonction des besoins des opérations. S'il est nécessaire par la suite de modifier l'horaire d'un employé, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux régulier pour les heures travaillées sur le premier poste de l'horaire modifié. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employé retourne à son horaire initial à l'intérieur d'une période de trente (30) jours calendrier.

11.10 Si un employé se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail disponible, il sera libéré de ses fonctions et crédité d'une indemnité pour présence au travail pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail au taux de salaire horaire type de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou pour laquelle il avait été avisé de se présenter.

11.11 Un employé qui commence effectivement à travailler dans sa classification normale et sur son équipe régulière sera payé pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail au taux de salaire horaire courant de cette tâche pourvu qu'il exécute un autre travail auquel il pourrait être affecté.

11.12 Dans le cas où l'employé accomplit plus de la moitié des heures prévues à son équipe de travail dans sa classification normale et sur son équipe régulière, il sera payé pour une équipe complète au taux de salaire courant de cette tâche pourvu qu'il exécute un autre travail auquel il pourrait être affecté.

Si le taux de salaire type de la tâche à laquelle l'employé est affecté est plus élevé que son taux régulier, il recevra ce taux de paie plus élevé pour les heures travaillées, à la tâche affectée. Si le taux de salaire type de la tâche à laquelle l'employé est affecté est plus bas que son taux régulier, il sera payé au taux de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou avait été avisé de se présenter en premier lieu.

ARTICLE 12 TAUX DE SALAIRE

12.01 Le manuel intitulé « Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S. – C.W.S.) pour la description et la classification des tâches et l'administration des salaires » daté d'octobre 1975 (ci-après désigné comme « le manuel ») est incorporé dans la présente convention comme annexe « F » et ses dispositions s'appliqueront comme si elles étaient ici récitées au long. Toutefois, le fait que le manuel fasse mention de certaines tâches telles que des tâches de métier ou d'entretien attribuées, des tâches de bureau, des tâches techniques, des tâches de chef de groupe, de remplaçant, d'épreuve ou d'inspection, de débutant, d'apprenti ou d'instructeur n'établira pas par le fait même l'existence de telles tâches dans les opérations de la Compagnie et ne déterminera pas si telles tâches sont incluses.

12.02 Chaque tâche sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à chaque employé sur telle tâche suivant les dispositions de la présente convention, tel que décrit à l'annexe « B ».

12.03 a) À partir de 00 h 01 le 1er mars 2017, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

CLASSE DE TÂCHES	TAUX HORAIRE ($) TYPE (1)
1	28,99 $
2	29,57 $
3	30,14 $
4	30,71 $
5	31,29 $
6	31,87 $
7	32,44 $
8	33,02 $
9	33,63 $
10	34,24 $
11	34,86 $
12	35,50 $
13	36,16 $
14	36,82 $
15	37,48 $
16	38,14 $
17	38,78 $
18	39,44 $
19	40,10 $
20	40,76 $
21	41,42 $
22	42,07 $
23	42,72 $
24	43,38 $
25	44,04 $
26	44,70 $
27	45,35 $
28	46,00 $
29	46,66 $
30	47,32 $
31	47,98 $
32	48,63 $

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 1,25 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0,35 $.

b) À partir de 00 h 01 le 1er mars 2018, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

CLASSE DE TÂCHES	TAUX HORAIRE ($) TYPE (1)
1	29,82 $
2	30,41 $
3	30,99 $
4	31,57 $
5	32,16 $
6	32,75 $
7	33,33 $
8	33,92 $
9	34,53 $
10	35,15 $
11	35,78 $
12	36,43 $
13	37,10 $
14	37,77 $
15	38,44 $
16	39,11 $
17	39,76 $
18	40,43 $
19	41,10 $
20	41,77 $
21	42,44 $
22	43,10 $
23	43,76 $
24	44,43 $
25	45,10 $
26	45,77 $
27	46,43 $
28	47,09 $
29	47,76 $
30	48,43 $
31	49,10 $
32	49,76 $

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 1,50 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0,40 $.

c) À partir de 00 h 01 le 1er mars 2019, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

CLASSE DE TÂCHES	TAUX HORAIRE ($) TYPE (1)
1	30,74 $
2	31,34 $
3	31,93 $
4	32,52 $
5	33,12 $
6	33,72 $
7	34,31 $
8	34,91 $
9	35,53 $
10	36,17 $
11	36,81 $
12	37,47 $
13	38,15 $
14	38,83 $
15	39,51 $
16	40,19 $
17	40,86 $
18	41,54 $
19	42,22 $
20	42,90 $
21	43,58 $
22	44,25 $
23	44,93 $
24	45,61 $
25	46,29 $
26	46,97 $
27	47,64 $
28	48,31 $
29	49,00 $
30	49,68 $
31	50,36 $
32	51,03 $

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 1,75 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0,40 $.

d) À partir de 00 h 01 le 1er mars 2020, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

CLASSE DE TÂCHES	TAUX HORAIRE ($) TYPE (1)
1	31,75 $
2	32,37 $
3	32,97 $
4	33,57 $
5	34,18 $
6	34,79 $
7	35,40 $
8	36,01 $
9	36,64 $
10	37,29 $
11	37,95 $
12	38,62 $
13	39,31 $
14	40,01 $
15	40,70 $
16	41,39 $
17	42,08 $
18	42,77 $
19	43,46 $
20	44,16 $
21	44,85 $
22	45,54 $
23	46,23 $
24	46,92 $
25	47,62 $
26	48,31 $
27	48,99 $
28	49,68 $
29	50,38 $
30	51,07 $
31	51,77 $
32	52,45 $

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 2,00 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0,40 $.

12.04 À partir des dates où les échelles de salaires horaires types entreront en vigueur, le taux horaire type pour chaque classe de tâches sera le taux horaire type pour toutes les tâches comprises dans telle classe ; il sera maintenu pour toute la durée de l'échelle de salaires horaires types et s'appliquera à tout employé en conformité avec les dispositions de la présente convention.

TÂCHES DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN

12.05 À moins qu'il ne soit autrement prévu dans la présente convention, le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien autre qu'une tâche de métier ou d'apprenti s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est requis d'exécuter cette tâche.

TÂCHES DE MÉTIER

12.06 À moins qu'il ne soit autrement prévu dans la présente convention, le taux de salaire établi pour chaque tâche de métier ou d'apprenti s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est affecté à une classification de taux particulière, en conformité avec les dispositions de la présente convention.

TAUX DE DÉBUTANT À L'OPÉRATION

12.07 Les tâches d'opération nécessitant une séquence de progression en raison de l'absence de formation scolaire professionnelle post-secondaire adéquate, seront négociées et feront partie de la présente convention à l'annexe « C ».

12.08 Pour les débutants qui occupent des tâches qui exigent des périodes de formation pratique de 520 heures avec la Compagnie, et pour lesquelles la séquence de progression des tâches connexes ne prévoit pas de période de formation telle que définie à la présente clause, un barème de taux de débutant sera établi au même niveau que les taux de l'échelle des salaires horaires types s'appliquant aux tâches correspondantes. Cette détermination sera basée sur la période requise de formation et d'expérience stipulée au facteur 2 de la classification de chaque tâche de la façon suivante :

a) Code C : Sept (7) à douze (12) mois

1. Une classification d'une période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de tâche.

b) Code D : Treize (13) à dix-huit (18) mois

1. Une classification d'une première période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.

2. Une classification d'une période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

c) Code E et supérieur : Dix-neuf (19) mois et plus

1. Une classification d'une première période de débutant au niveau de six (6) classes en dessous de la classe de la tâche.

2. Une classification d'une deuxième période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.

3. Une classification d'une troisième période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

4. Les employés n'ayant aucune expérience pratique d'une tâche feront 520 heures additionnelles de travail dans la période de débutant, deux (2) classifications en dessous de la classe de la tâche.

12.09 La liste des tâches d'opération nécessitant une séquence de progression présentée à l'annexe « C » pourra être modifiée par addition ou soustraction, par entente entre la Compagnie et le Syndicat. Seules les tâches d'opération mentionnées à l'annexe « C » feront l'objet de la séquence de progression prévue à l'article 12.08.

12.10 Tout employé qui se sera qualifié pour une tâche par suite d'un programme de débutant ne sera pas requis de recommencer ce programme de débutant.

12.11 Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classification de période de débutant sera appliqué en conformité avec les périodes de formation de débutant définies à la clause 12.08. Cependant, un employé dont le taux de paie courant est plus élevé que le taux minimum de la tâche de débutant à laquelle il a accédé conservera son taux courant qui toutefois ne sera pas plus élevé que le taux horaire type de la tâche qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de la classification de la période de débutant soit égal ou excède son taux présent.

12.12 La Compagnie peut à sa discrétion payer le taux de débutant à un débutant sur n'importe quelle tâche à laquelle travaille un employé autre qu'un débutant à condition que le taux de débutant appliqué soit le suivant :

a) Dans le cas d'un employé engagé pour cette tâche de débutant, le taux horaire type pour une tâche de la classe 2, ou ;

b) Dans le cas d'un employé permuté d'une autre tâche dans l'usine, le plus bas des taux suivants :

1. Le taux horaire type de la tâche de laquelle il a été permuté, ou ;

2. Le taux horaire type de la tâche qu'il apprend.

12.13 Les dispositions relatives aux débutants mentionnées à la clause 12.12 s'appliqueront :

a) Pour une période de temps suffisante pour apprendre à exécuter la tâche, à condition que cette période ne dépasse en aucun cas 520 heures ;

b) Pour remplir les tâches vacantes ou les tâches vacantes anticipées, et ;

c) Conformément aux dispositions de la présente convention qui pourvoient aux tâches vacantes.

SÉQUENCE DE PROGRESSION PAR PÉRIODE D'EXPÉRIENCE POUR LES TÂCHES DE MÉTIER

12.14 Les employés nouvellement embauchés comme homme de métier ou promus dans les tâches de métier selon les dispositions prévues à la convention collective à l'égard des exigences d'embauche ou de promotion dans un poste feront l'objet d'une séquence de progression par étape d'expérience de travail de mille quarante (1040) heures.

La séquence de progression passe par les trois (3) étapes successives : de débutant, d'ouvrier amélioré et de métier. Cette séquence mène à la structure de la classification salariale de l'annexe B.

La période de mille quarante (1040) heures de chacune des trois (3) étapes successives de la séquence de progression comprend seulement les heures de travail effectivement travaillées dans le métier.

12.15 La Compagnie affecte les employés lors de leur embauche ou à leur promotion, à l'étape de la séquence de progression tel que décrit à l'annexe C et qui correspond à leur expérience de travail pertinente et leur niveau de scolarité en rapport avec les exigences de la tâche considérée. La détermination des qualifications et des aptitudes est faite par la Compagnie en tenant aussi en considération les dispositions du paragraphe e) de la section 5.05 du Manuel d'étude conjointe des salaires.

Toutefois un employé nouvellement embauché et détenant un diplôme provenant d'une institution d'enseignement reconnue par le Ministère de l'éducation du Québec dans le métier pour lequel il fut embauché, se prévaudrait au minimum du taux de salaire correspondant à huit (8) classes inférieures de sa classe de métier.

Les employés impliqués dans la séquence de progression commenceront par la première étape de mille quarante (1040) heures et seront payés au taux horaire type de la première classification à moins d'avoir été affectés à une étape plus élevée en fonction des critères de formation et d'expérience préétablis. Auquel cas ils recevront le taux horaire type applicable à l'étape à laquelle ils sont affectés.

Avant la fin de chaque étape successive de la séquence de progression, la Compagnie procède à l'évaluation du cheminement de l'employé. S'il atteint les objectifs d'évaluation, l'employé pourra être affecté à l'étape suivante et recevoir le taux horaire type de la classe de tâche de l'étape applicable.

12.16 Les taux de salaire établis pour chaque étape d'apprenti, d'ouvrier amélioré et métier de la séquence de progression s'appliqueront à un employé. Les changements de taux tels que déterminés par la séquence de progression seront effectués au début de la période.

12.17 L'avancement d'un employé dans la séquence de progression jusqu'à sa classification d'ouvrier de métier concerné sera déterminé par ses qualifications et son habileté et ses aptitudes, telle détermination devant être faite avant l'expiration de chaque période de mille quarante (1040) heures de travail effectivement travaillées, d'une manière juste et équitable.

12.18 Dans le cas où un employé affecté à l'une des périodes de mille quarante (1040) heures de la séquence de progression ne peut se qualifier pour l'avancement à la prochaine étape, la Compagnie lui indiquera alors en détails la raison de son échec. Dans un tel cas, le syndicat doit être avisé PAR COURRIEL.

12.19 Dans le cas où un employé affecté à une étape de la séquence de progression ne peut se qualifier pour l'avancement à la prochaine étape, ce dernier devra répéter la période de la séquence qu'il a échouée.

12.20 Un employé qui échouera consécutivement deux (2) périodes de formation de mille quarante (1040) heures pourra être retiré de la séquence de progression.

12.21 Tout employé retiré d'une séquence de progression tel que prévu à la clause 12.20 exercera les droits d'ancienneté qu'il pourra avoir accumulés. Aucune ancienneté de tâche ne lui sera reconnue.

12.22 Il est entendu que les périodes de mille quarante (1040) heures mentionnées dans les clauses 12.14 à 12.17 ci-haut doivent être des heures de travail effectivement travaillées et doivent durer un minimum de six (6) mois. Cependant, un apprenti qui a complété plus de mille quarante (1040) heures dans une période se qualifiera pour la paie de la période suivante.

12.23 Tout litige concernant la classification à une étape de la séquence de progression telle que prévue à l'article 12.15 sera résolu sur la base de l'expérience de travail pertinente, de la formation appropriée, des aptitudes et d'épreuves de métier (tests) pratiques et appropriées, lesquelles seront établies par la Compagnie.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12.24 Toute erreur de calcul ou de copiste qui se sera glissée dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications ou des taux horaires types sera corrigée pour se conformer aux dispositions de la présente convention. La compagnie devra remettre les corrections au syndicat.

12.25 Sauf dans le cas d'une disposition contraire, un employé couvert par la présente convention ne pourra pas soulever l'existence d'une injustice dans les taux de salaire.

PRIMES D'ÉQUIPES

12.26 Pour les fins de calcul des primes d'équipes :

a) Toutes les équipes commençant après 14 h et jusqu'à 22 h seront des équipes d'après-midi et toutes les équipes commençant après 22 h et jusqu'à 6 h seront des équipes de nuit.

1. Une prime de quarante cents (0,40 $) l'heure sera payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes d'après-midi.

2. Une prime de QUATRE VINGT CINQ CENTS (0,85 $) l'heure EST payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes de nuit à compter du 1er mars 2017 et de UN DOLLAR (1,00 $) l'heure à compter du 1er mars 2019.

PRIMES DU DIMANCHE

12.27 Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux régulier. Le travail effectué le dimanche en sus de huit (8) heures ou en sus de quarante (40) heures au taux régulier dans la semaine de travail sera payé deux (2) fois le taux régulier.

BONI DE VIE CHÈRE

12.28 a) Pour fins de cette convention :

1. a) « l'Indice des Prix à la Consommation » signifie l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada. Indice global (1971=100), ci-après appelé « I.P.C. », publié par Statistiques Canada.

b) « l'Indice de Base de Prix à la Consommation » signifie l'I.P.C. pour le mois de juillet 2001, publié en août 2001.

2. « Les jours d'ajustement » seront les 1er mars, 1er juin, 1er septembre et 1er décembre 2017, 2018, 2019 et 2020. La date réelle de chaque jour d'ajustement sera le premier jour de la période de paie qui débute le plus près du jour de l'ajustement.

3. « Changement dans l'I.P.C. » est défini comme la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe l'ajustement applicable.

4. Le B.V.C. sera calculé tel qu'indiqué ci-après et sauf dans les cas prévus aux paragraphes d, e, f, ET g sera payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

b) À compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à 0,01 cent (0,01 $) de l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .3 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour toutes les heures travaillées et pour toute allocation de présence au travail reconnue avant la date d'ajustement suivante. Cependant un tel B.V.C. sera réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, s'il y a lieu, qui auraient été intégrés aux salaires horaires types conformément aux dispositions des paragraphes d, e, f ET g.

c) Sauf lorsqu'intégré dans les salaires conformément aux dispositions des paragraphes d, e, f ET g, le B.V.C. sera un surcroît et ne fera pas partie du taux horaire d'un employé. Un tel ajustement ne sera payable que pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail mais ne sera pas inclus dans le calcul de la paie de vacances et sera exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

d) Au 1er mars 2017, un montant de 0,35 $ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

e) Au 1er mars 2018, un montant de 0,40 $ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

f) Au 1er mars 2019, un montant de 0,40 $ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

g) Au 1er mars 2020, un montant de 0,40 $ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

h) Tout montant du B.V.C. non intégré dans les salaires horaires types aux 1er mars 2017, 2018, 2019 ET 2020 continue d'être payable seulement pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail mais n'est pas inclus dans le calcul de paie de vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

i) Dans le cas où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à a) 2, tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivante après publication officielle de l'indice.

j) Aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera fait par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistiques Canada.

k) Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, LES PARTIES DOIVENT tenter de modifier le présent article ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.

l) Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.

12.29 **a)** Si un employé est rappelé au travail pour travailler sur une équipe autre que son équipe régulière et qu'il se présente au travail, il sera payé le montant le plus élevé, soit un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire horaire type, soit au taux de deux (2) fois le taux de salaire horaire type pour les heures effectivement travaillées pendant ce rappel, mais les heures payées en vertu du présent paragraphe et des clauses 11.10 et 11.11 ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires.

b) Un employé sera rémunéré conformément à la clause 11.04 :

1. Pour les heures travaillées comme remplaçant d'un autre employé qui ne s'est pas présenté tel que prévu à l'horaire ; ou

2. Lorsqu'il est rappelé pour travailler un poste régulier additionnel après qu'on lui eut donné un avis de quatre (4) heures avant le début du poste ou, pour le poste de jour, qu'il fut avisé avant minuit.

c) Un employé sera rémunéré au taux de rappel au travail s'il n'est pas au travail et qu'on le rappelle lorsque :

1. Il n'est pas rappelé comme remplaçant ; ou

2. Il ne reçoit pas l'avis prévu à b) 2. ; ou

3. On ne lui offre pas la possibilité de travailler un poste régulier complet de huit (8) heures ; ou

4. Il est rappelé 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.

d) Un employé rémunéré au taux de rappel pour des heures de travail qui précèdent son équipe de travail normale sur laquelle il était prévu et qui continue à travailler sur son poste régulier sera rémunéré pour les heures de son poste régulier au taux usuel applicable comme s'il n'avait pas travaillé avant son poste régulier.

12.30 En raison des inconvénients causés à la Compagnie et aux autres employés, un employé doit demander la permission de s'absenter de son équipe régulière inscrite à l'horaire le plus tôt possible avant le début de cette équipe. Cette permission ne sera pas refusée arbitrairement si l'employé a de bonnes raisons de s'absenter. À défaut de donner avis ou d'avoir de bonnes raisons pour justifier un retard ou une absence du travail, l'employé peut être sujet à une sanction qui ne pourra cependant lui être imposée qu'à son retour au travail et qu'après lui avoir donné la chance de s'expliquer.

ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS ET DE MORTALITÉ

CONGÉS FÉRIES

13.01 **a)** Chaque employé recevra pour n'importe lequel des congés ci-après mentionnés une paie de congé égale à huit (8) heures de congé accordées, multipliées par son taux horaire régulier (excluant les primes d'équipe, les primes du dimanche et d'heures de travail supplémentaires) pendant la dernière équipe de travail de la semaine qui précède celle dans laquelle le congé survient.

Pour avoir droit à la paie de congé, l'employé doit être présent au travail durant la journée régulière de travail qui précède et qui suit le congé, à moins qu'il ne soit absent avec autorisation selon la clause 15.01, ou que les raisons l'empêchant de se rapporter au travail ne soient la maladie, la mortalité dans la famille immédiate ou autres bonnes raisons valables.

La paie de congé prévue ci-haut sera versée à l'employé indemnisé par la CNESST moins le montant qu'il reçoit de la CNESST pour cette journée.

	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'an		1er janv.	1er janv.	1er janv.	1er janv.
Lendemain du jour de l'an		2 janv.	2 janv.	2 janv.	4 janv.
Vendredi saint	14 avril	30 mars	19 avril	10 avril	
Fête nationale	23 juin	25 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	30 juin	2 juil.	1er juil.	1er juil.	
Le 2e lundi de juillet	10 juil.	9 juil.	8 juil.	13 juil.	
Le 1er lundi d'août	7 août	6 août	5 août	3 août	
Fête du travail	4 sept.	3 sept.	2 sept.	7 sept.	
Jour de l'action de grâces	9 oct.	8 oct.	14 oct.	12 oct.	
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	26 déc.	26 déc.	26 déc.	28 déc.	

Les parties peuvent, par entente, changer la date d'observance d'un congé férié, sauf pour la Fête nationale lequel doit être pris selon les dispositions de la Loi sur la Fête nationale.

La paie de congé férié cessera d'être versée à l'employé absent du travail après une période de cinq (5) ans et plus.

CONGÉ FLOTTANT

b) Chaque employé a droit à un congé « flottant ». Ce congé pourra être utilisé une (1) fois par année civile (1er janvier - 31 décembre).

Ce congé sera une journée d'absence rémunérée au taux horaire régulier excluant toutes les primes pour toutes les heures prévues à l'horaire de travail de l'employé pour cette journée. L'employé déterminera à quel moment il veut prendre cette journée de congé et en fera la demande par écrit. Il obtiendra de son superviseur l'autorisation de le prendre au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Si plusieurs employés d'un même groupe de travail demande la prise de ce congé la même journée, le congé sera accordé à un ou des employés en fonction des besoins des opérations selon le principe « 1er arrivé - 1er servi ». Une telle demande ne pourra être refusée arbitrairement.

Les heures de congé flottant seront considérées comme travaillées pour fins de calcul de temps supplémentaire.

SI L'EMPLOYÉ NE PREND PAS SON CONGÉ FLOTTANT CONFORMÉMENT À LA PRÉSENTE CLAUSE AVANT LA FIN DE L'ANNÉE CIVILE, CE CONGÉ EST AUTOMATIQUEMENT MONNAYÉ SUR LA DEUXIÈME PAIE QUI SUIT LE 31 DÉCEMBRE AU TAUX ET SELON LE NOMBRE D'HEURES DANS UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ, EXCLUANT TOUTES LES PRIMES.

LES HEURES PAYÉES AFIN DE MONNAYER LE CONGÉ FLOTTANT NE SONT PAS CONSIDÉRÉES DANS LE CALCUL POUR LE PAIEMENT DES HEURES EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

13.02 En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus des primes d'équipes, 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.

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

13.03 Les heures de congé accordées seront considérées comme des heures travaillées seulement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du lundi au dimanche) admissible comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

13.04 Tout employé qui est requis de travailler un jour de congé et ne s'y conforme pas ne recevra pas de paie de congé, à moins qu'il ait averti au moins sept (7) jours à l'avance qu'il désirait chômer son congé et que la Compagnie puisse lui trouver un remplaçant. L'application de cette disposition ne doit pas créer le paiement de temps supplémentaire à la Compagnie.

13.05 Un congé de trois (3) jours sera accordé à un employé pour assister aux funérailles de sa conjointe, son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, son père, sa mère, son grand-père, sa grand-mère, ses petits-enfants, son beau-père, sa belle-mère, son frère, sa sœur, son beau-frère, sa belle-sœur, le gendre et la bru. Lors d'un tel décès, une allocation de vingt-quatre (24) heures au taux horaire type sera payée à l'employé. Pour avoir droit à ce congé payé l'employé doit assister aux funérailles du défunt et la Compagnie se réserve le droit d'exiger une preuve justificative de sa présence aux funérailles si elle le juge nécessaire pour des raisons valables. Seules les heures prévues à l'horaire de travail et chômées seront considérées comme travaillées aux fins de calcul de temps supplémentaire.

13.06 Un employé peut s'absenter pendant une (1) journée prévue à son horaire de travail, sans réduction de paie, le jour de son mariage. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit en faire la demande écrite.

ARTICLE 14 VACANCES

14.01 Les vacances seront accordées durant le cours de l'année. Peu après le 1er février de chaque année civile, le superviseur concerné consulte chaque employé de son groupe pour préparer le programme de vacances devant être affiché le 1er avril. En fonction de son ancienneté d'unité, l'employé indique à ce moment-là sur le formulaire concerné, son choix prioritaire de prise de vacances ainsi que la date et la durée de sa vacance. Tout changement, par la suite, annule la priorité de choix de l'employé.

Les vacances seront accordées au temps préféré par les employés (les employés ayant le plus d'ancienneté d'unité auront la préférence) mais le droit décisif de fixer la période de vacances est du ressort exclusif de la Compagnie afin d'assurer l'ordre dans les opérations de la Compagnie. UNE FOIS LA PÉRIODE DE VACANCES APPROUVÉE PAR LA COMPAGNIE, CETTE PÉRIODE NE POURRA ÊTRE ANNULÉE SANS L'ACCORD DE L'EMPLOYÉ. Toutefois, tout employé qui pense que sa date de vacances a été indiquée arbitrairement peut en appeler au CHEF DE SECTION de son département, AU DIRECTEUR et AU directeur - Ressources humaines ou son représentant en suivant le même ordre que les diverses étapes de la procédure de griefs telles qu'énumérées à l'article 8 de la présente convention.

À chaque niveau, la réponse sera donnée verbalement à l'employé en dedans de vingt-quatre (24) heures et cette procédure d'appel ne durera pas plus de cinq (5) jours ouvrables pour toutes les étapes. Si l'employé divise ses vacances, le choix de sa deuxième période sera fait seulement après que les employés ayant moins d'ancienneté d'unité auront fait leur premier choix sans pour cela affecter le choix de la première partie de ses vacances.

Au cas où la Direction désirerait accorder les vacances auxquelles les employés ont droit durant une période de suspension de ses opérations, contrairement à la pratique prévue ci-dessus, elle doit donner un avis d'au moins soixante (60) jours de son intention à tous les employés pouvant être ainsi affectés et ceux-ci auront trente (30) jours pour aviser la Direction de leur désir de :

a) Prendre leurs vacances durant la période de fermeture, ou ;

b) Prendre leurs vacances en dehors de la période de fermeture, conformément à la pratique prévue ci-dessus, en autant que de telles demandes ne posent pas d'entraves à la bonne marche des opérations. Les employés qui se prévalent de ce choix se voient accorder une absence autorisée pour l'équivalent de la période de fermeture, ou ;

c) Recevoir une indemnité compensatoire conformément à l'article 14.06.

14.02 Pour avoir droit à ses vacances en vertu de la clause 14.03, un employé doit avoir un (1) an ou plus de service continu tel que défini à la clause 6.01. De plus, il doit avoir travaillé durant l'année de référence suite à la date anniversaire de son embauche.

Si la date anniversaire d'embauche de l'employé a lieu un jour où celui-ci est absent de son travail en raison : d'une maladie, d'un accident indemnisable, d'un congé flottant, un jour de congé prévu à l'horaire régulier ou de congés prévus à la clause 15.04, il peut se prévaloir de ses vacances en vertu de la clause 14.03.

La date anniversaire signifie : l'année commençant avec la date d'embauche et, d'année en année par la suite.

L'année de référence signifie : période de douze (12) mois consécutifs à la date anniversaire de l'employé pendant laquelle il acquiert le droit au congé annuel.

Toute prise de vacances après la date anniversaire d'embauche de l'employé fera l'objet d'un nouveau choix de vacances.

DURÉE DES VACANCES

14.03 À partir de la date de la signature de la présente convention, un employé qui a droit et qui a accumulé les années de service continu indiquées au tableau suivant pendant la durée de la présente convention recevra durant chaque année d'anniversaire, une vacance correspondant aux années de service continu comme suit :

JOURS CONSÉCUTIFS DE VACANCES PAR ANNÉE

ANNÉES DE SERVICE	MONT-WRIGHT / FERMONT	PORT-CARTIER
Après 1 an	18	14
Après 2 ans	23	18
Après 3 ans	28	24
Après 4 ans	33	29

PAIE DE VACANCES

14.04 À partir de la date de la signature de la présente convention, la paie de vacances sera calculée en multipliant le facteur approprié tel qu'inscrit ci-après, par le montant total des gains de l'employé au cours de la dernière année civile précédant sa date anniversaire d'embauche, à l'exception que la paie de vacances pour vacances prises après un (1) an de service sera calculée à la date anniversaire d'embauche de l'employé en multipliant le facteur approprié par le montant total des gains de l'employé pour sa première année anniversaire.

L'employé qui en fait la demande recevra sa paie de vacances au complet pourvu qu'il ait travaillé dans l'année de référence à la suite de la date anniversaire de son embauche, sauf si cette date anniversaire a lieu un jour où l'employé est absent en raison : d'une maladie, d'un accident indemnisable, d'un congé flottant, un jour de congé prévu à son horaire régulier ou de congés prévus à la clause 15.04 et ce, à l'exception du congé parental.

FACTEURS POUR PAIE DE VACANCES

ANNÉES DE SERVICE	MONT-WRIGHT / FERMONT	PORT-CARTIER
Après 1 an	5,65 %	4,14 %
Après 2 ans	7,02 %	5,33 %
Après 3 ans	8,39 %	7,11 %
Après 4 ans	9,77 %	9,07 %

BONI D'HIVER

Les employés recevront un boni de cent dix dollars (110 $) pour chaque semaine de vacances annuelles ou quinze dollars et soixante-douze (15,72 $) pour chaque jour d'une telle vacance prise durant les périodes suivantes : du 16 janvier au 31 mai et du 1er octobre au 14 décembre. Ce boni de vacances ne sera pas considéré comme gains dans le calcul du montant de tout autre bénéfice versé à un employé.

14.05 Tous les employés établis à Mont-Wright/Fermont en permanence ainsi que les employés faisant partie du service de l'entretien de la voie ferrée et ceux de l'exploitation ferroviaire affectés aux trains de travaux assignés ainsi que les employés de l'entretien mécanique affecté à l'entretien de la voie ferrée sur un choix de travail lors de la période des travaux saisonniers obtiendront le nombre de jours de vacances démontré sous la rubrique « Mont-Wright/Fermont » au tableau de la clause 14.03 et leur paie de vacances sera calculée d'après le facteur pour vacances « Mont-Wright/Fermont » au tableau de la clause 14.04. Les jours de vacances de Port-Cartier et le facteur pour vacances « Port-Cartier » s'appliqueront à tous les autres employés.

INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

14.06 Le Syndicat et la Compagnie conviennent que leur objectif mutuel est de fournir aux employés le plus grand avantage d'obtenir leurs vacances tout en atteignant le maximum de production. Tous les employés ayant droit à des vacances auront le droit de s'absenter de leur travail pour prendre leurs vacances. Cependant, la Compagnie peut, si les opérations et l'état de la main-d'œuvre l'exigent, s'entendre avec l'employé ET LE SYNDICAT pour qu'il reçoive une indemnité compensatoire au lieu de prendre ses vacances. L'indemnité compensatoire qui sera alors due sera calculée suivant les termes de la clause 14.04.

14.07 L'employé qui a moins d'une année de service continu, pour fins de vacances, recevra au moment où il interrompt son service continu 4 % de son revenu total depuis la date de son embauche. L'employé justifiant d'une (1) à cinq (5) années de service continu, pour fins de vacances, recevra au moment où il interrompt son service continu, 4 % de son revenu total depuis la fin de la période de paie la plus proche de sa dernière date anniversaire en plus de la paie de vacances à laquelle il pourrait avoir droit en vertu des clauses 14.04 et 14.09. L'employé ayant cinq (5) ans ou plus de service continu, pour fins de vacances recevra, au moment où il interrompt son service continu, 6 % de son revenu total depuis la fin de la période de paie la plus proche de sa dernière date anniversaire en plus de la paie de vacances à laquelle il pourrait avoir droit en vertu des clauses 14.04 et 14.09.

ALLOCATION DE TRANSPORT

14.08 Chaque employé établi en permanence à Fermont a droit à deux (2) allocations de transport qui lui permettront ainsi qu'aux membres de sa famille à charge demeurant avec lui de bénéficier de deux (2) voyages aller-retour par année vers Sept-Îles. L'employé a droit à une première allocation payable sur la première fermeture de paie suivant sa date anniversaire et une deuxième allocation payable six (6) mois plus tard. Tout employé licencié qui n'aurait pas reçu sa deuxième allocation de transport au moment de son licenciement pourra recevoir, s'il en fait la demande, cette deuxième allocation. Au cours de la présente convention, la valeur de chacune des allocations de transport est la suivante :

	1er mars 2017	1er mars 2020
Employé demeurant à Fermont	850 $	875 $
Dépendants demeurant avec l'employé		
• Conjoint	850 $	875 $
• Enfant de plus de 2 ans	850 $	875 $

À chaque fois qu'il utilise un des deux (2) passages aériens prévus ci-haut, la liaison terrestre entre l'aérogare de Sept-Îles et Port-Cartier (Port) est assurée à l'aller et au retour par un moyen de transport désigné par la Compagnie. L'employé désirant se prévaloir d'un tel service devra en aviser le Service des ressources humaines du secteur au moins dix (10) jours à l'avance.

TRANSPORT FERROVIAIRE

Chaque employé établi à Fermont aura également droit à un maximum de deux (2) passages ALLER-RETOUR gratuits par rail ENTRE Mont-Wright ET Port-Cartier pour son automobile ou pour l'automobile que l'employé compte utiliser personnellement ET pour une (1) tente-roulotte, roulotte de camping, MOTORISÉ ou bateau de plaisance sur remorque. Il est entendu que ce transport gratuit dépendra de la disponibilité de l'équipement.

La décision finale quant à l'attribution de ce transport ferroviaire pour l'automobile, la tente-roulotte, la roulotte de camping, MOTORISÉ ou le bateau de plaisance sur remorque, ainsi que le droit de changer cette attribution seront exclusivement les prérogatives de la Compagnie.

La compagnie s'engage à mettre en place une procédure visant à faciliter le processus de réclamation pour dommage impliquant de la négligence subie aux véhicules lors dudit transport.

BONI D'ANCIENNETÉ ET VACANCES FACULTATIVES

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

ANNÉES D'ANCIENNETÉ	HEURES – BONI	VACANCES FACULTATIVES
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 au cours de toute période donnée de cinq (5) ans selon la méthode suivante :

a) Toute période donnée de cinq (5) ans débute avec le moment où l'employé exprime son désir d'accumuler des vacances facultatives ;

b) Pour un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus, un maximum de quatre (4) semaines de vacances facultatives peuvent être accumulées et prises en tout ou en partie ;

c) Pour un employé ayant dix (10) ans d'ancienneté ou plus, un maximum de cinq (5) semaines de vacances facultatives peuvent être accumulées et prises en tout ou en partie.

Si au cours de toute période donnée de cinq (5) ans, un employé retire alors son boni sans prendre effectivement les vacances facultatives accumulées, celles-ci seront annulées et l'employé pourra recommencer à accumuler le boni et les vacances facultatives auxquelles il a droit.

Un employé qui décide d'accumuler des vacances facultatives doit en aviser la Compagnie au moment où il choisit la date de ses vacances annuelles.

Pour prendre des vacances facultatives, l'employé doit avoir accumulé le boni et les vacances facultatives d'au moins une (1) année.

14.10 Le boni d'ancienneté d'un employé sera calculé à la date anniversaire d'embauche de l'employé en multipliant le nombre d'heures de boni par son taux horaire régulier à temps simple.

Si l'employé est licencié au moment de sa date anniversaire d'embauche, le boni d'ancienneté sera calculé en utilisant le taux de salaire correspondant à la dernière tâche occupée par l'employé avant son licenciement. Ce boni sera payé selon les mêmes modalités que la paie de vacances stipulées à la clause 14.04 au moment où il reçoit sa paie ou une partie de 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 sera payé à ce moment au taux applicable au moment où il a été gagné ;

b) Choisi d'accumuler ses vacances facultatives et le boni payable à chaque année, tel que prévu à la clause 14.09 ;

c) Cessé son emploi, et alors il lui sera payé à ce moment au taux applicable au moment où il a été gagné.

14.11 Lorsque l'employé prendra ses vacances facultatives accumulées, il devra aviser la Compagnie au moins deux (2) mois avant la date choisie.

ARTICLE 15 ABSENCES AUTORISÉES

15.01 Une absence pourra être autorisée à tout employé qui en fera la demande écrite au superviseur de son équipe ou de son département en donnant les raisons et la durée de l'absence désirée. Les absences ne seront pas refusées arbitrairement mais seule la Compagnie aura le droit d'accorder l'absence et d'en déterminer la durée. Toutefois, tout employé qui pense que sa demande a été refusée arbitrairement peut en appeler au CHEF DE SECTION de son département, ou au directeur – Ressources humaines, suivant le même ordre que les diverses étapes de la procédure de griefs tel qu'énuméré à l'article 8 de la présente convention. À chaque niveau, la réponse sera donnée verbalement à l'employé en dedans de vingt-quatre (24) heures et cette procédure d'appel ne durera pas plus que cinq (5) jours ouvrables pour toutes les étapes afin de garantir à l'employé que sa demande ne sera pas retardée. Pendant une absence autorisée, aucun employé n'aura droit à ou n'accumulera aucun des avantages prévus par la présente convention à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable ne sera pas affecté pendant une telle absence.

15.02 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie accordera une absence non rémunérée pour fins syndicales à l'employé qui en fera la demande. Cependant, la permission de s'absenter se limitera à dix (10) employés à la fois dans le groupe de Fermont et à douze (12) employés à la fois dans celui de Port-Cartier. Le Syndicat avisera la Compagnie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance par écrit et indiquera le nom d'un ou des employés(s) qui désire(nt) s'absenter ainsi que la durée de l'absence.

15.03 La Compagnie accordera à quatre (4) employés de l'ensemble des unités 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force protectrice) qui en feront la demande, une absence autorisée non rémunérée, ne dépassant pas trois (3) ans, pour exercer une fonction syndicale. Le Syndicat s'engage à faire parvenir à la Compagnie par écrit un avis d'au moins une semaine, demandant un tel congé, l'avis indiquant le nom de l'employé pour qui le Syndicat désire l'absence. Pendant une telle absence autorisée, aucun employé n'aura droit à ou n'accumulera aucun des avantages prévus par la présente convention à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable ne sera pas affecté pendant une telle absence.

15.04 CONGÉ DE NAISSANCE, CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

a) CONGÉ DE NAISSANCE

Le congé de naissance n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si l'employé a complété plus de soixante (60) jours de service continu. Si l'employée est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.

L'employé peut se prévaloir du congé de naissance au plus tard dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile ou l'interruption de la grossesse.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé de naissance, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines. Advenant que la date de la naissance de son enfant n'est pas celle que l'employé avait indiquée sur son préavis, il doit avertir son superviseur ainsi que le service des ressources humaines de son absence le plus tôt possible.

DANS LE CONTEXTE OÙ LA PRATIQUE D'ACCOUCHEMENT NE PEUT ÊTRE PRATIQUÉE À FERMONT, UN EMPLOYÉ PEUT S'ABSENTER SANS RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL JUSQU'À QUATRE (4) SEMAINES AVANT LA DATE PRÉVUE DE L'ACCOUCHEMENT DE SA CONJOINTE.

b) <u>CONGÉ DE MATERNITÉ</u>

Le congé de maternité n'aura pas pour effet de conférer à l'employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

Une employée peut se prévaloir d'un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. Ce congé peut commencer au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Lors d'une demande de congé de maternité le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité doit être pris en semaines consécutives.

Si l'employée subit une fausse-couche ou accouche prématurément à compter de la vingtième semaine de grossesse, elle peut alors se prévaloir d'un congé de maternité sans paie.

Lorsqu'une employée désire se prévaloir d'un congé de maternité, elle doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employée doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Si le congé de maternité débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché une employée pour la période de son congé de maternité sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

À partir de la sixième semaine avant l'accouchement, la compagnie peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que l'employée est apte au travail. Si l'employée ne fournit pas de certificat dans les huit (8) jours, la compagnie peut, toujours par écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

Aux fins de l'application de la clause 6.11 de la convention collective, l'employée en congé de maternité est considérée comme si elle était présente au travail.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'une employée à l'expiration de son congé de maternité exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

c) CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Un employé peut se prévaloir d'un congé de paternité sans paie d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Le congé de paternité ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et il doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après. Le congé de paternité doit être pris en semaines consécutives.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé de paternité, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'un employé à l'expiration de son congé de paternité exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché un employé pour la période de son congé de paternité sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

d) CONGÉ PARENTAL

Le congé parental n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Un employé peut se prévaloir d'un congé parental sans paie d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues, suite à la naissance d'un nouveau-né ou à l'adoption d'un enfant. Le congé parental doit être pris en semaines consécutives.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

Le congé parental ne peut commencer avant la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié à l'employé dans le cas d'une adoption et il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé parental, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf lorsque l'employée l'a déjà donné lors d'une demande de congé de maternité. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Au plus tard dans la cinquième semaine précédant l'expiration du congé parental, la compagnie fait parvenir à l'employé un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé parental.

Un employé désirant revenir au travail avant la date de retour indiquée dans son préavis, doit remettre un second préavis écrit de trois (3) semaines au service des ressources humaines en indiquant sa nouvelle date de retour au travail.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'un employé à l'expiration de son congé parental exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché une employée pour la période de son congé parental sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

e) <u>AUTRES DISPOSITIONS</u>

Il est à noter que lorsque l'employée a fait une fausse-couche ou a subi un avortement avant le début de la vingtième semaine de grossesse, elle peut se prévaloir d'un congé sans paie de trois (3) semaines. Pour obtenir ledit congé elle doit informer par écrit le service des ressources humaines de l'événement en lui mentionnant la date prévue pour le retour au travail et joindre à cet avis un certificat médical attestant de la fausse-couche, de l'avortement ou de l'accouchement prématuré.

15.05 Une absence peut être autorisée à l'employé qui en fait la demande écrite à son superviseur aux fins de suivre un cours dispensé par une institution d'enseignement accréditée par le ministère de l'Éducation. Pour que la demande puisse être prise en considération, le cours en question doit être relié à un travail existant à la Compagnie. Cependant, les présentes dispositions ne doivent pas être utilisées pour justifier la création d'une nouvelle fonction au sein de la Compagnie. Au moment où il fait sa demande, l'employé doit fournir une preuve écrite à l'effet que son inscription est acceptée par une institution d'enseignement accréditée par le ministère de l'Éducation. Une telle absence ne doit pas dépasser la durée d'une année scolaire normale. Pendant l'absence autorisée, l'employé n'a droit à ou n'accumule aucun des avantages prévus par la présente convention à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable n'est pas affecté pendant une telle absence.

15.06 Au besoin, les parties s'engagent à discuter d'alternatives exceptionnelles et temporaires relatives à l'organisation du temps de travail d'un employé.

15.07 CONFORMÉMENT À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, UN EMPLOYÉ PEUT S'ABSENTER DU TRAVAIL, SANS SALAIRE, PENDANT 10 JOURNÉES PAR ANNÉE POUR REMPLIR DES OBLIGATIONS RELIÉES À LA GARDE, À LA SANTÉ OU À L'ÉDUCATION DE SON ENFANT OU DE L'ENFANT DE SON CONJOINT, OU EN RAISON DE L'ÉTAT DE SANTÉ DE SON CONJOINT, DE SON PÈRE, DE SA MÈRE, D'UN FRÈRE, D'UNE SOEUR OU DE L'UN DE SES GRANDS-PARENTS.

CE CONGÉ PEUT ÊTRE FRACTIONNÉ EN JOURNÉES. UNE JOURNÉE PEUT AUSSI ÊTRE FRACTIONNÉE SI LA COMPAGNIE Y CONSENT.

L'EMPLOYÉ DOIT AVISER L'EMPLOYEUR DE SON ABSENCE LE PLUS TÔT POSSIBLE ET PRENDRE LES MOYENS RAISONNABLES À SA DISPOSITION POUR LIMITER LA PRISE ET LA DURÉE DU CONGÉ.

ARTICLE 16 COMMUNIQUÉS DU SYNDICAT

16.01 Si le Syndicat désire afficher des communiqués dans les installations de la Compagnie, ces communiqués devront être soumis à cette dernière pour approbation. Par la suite, ni la Compagnie ni le Syndicat ne modifiera de quelque façon ces communiqués. La Compagnie fournira des tableaux d'affichage pour les communiqués et aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux. Ni le Syndicat ni les employés ne distribueront ou n'afficheront de la politique, des cartes, des avis ou d'autres sortes de publications sur la propriété de la Compagnie, sauf tel que prévu par le présent article.

ARTICLE 17 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

17.01 La Compagnie et le Syndicat s'entendent à véhiculer et à faire vivre la santé et sécurité au travail comme étant une valeur d'entreprise et d'intervention syndicale. Ils conviennent d'exercer des efforts conjoints afin de maintenir de hautes normes de sécurité et d'hygiène du milieu de travail et de prévenir les blessures et les maladies professionnelles.

17.02 La Compagnie prendra des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène du milieu de travail durant les heures de travail et fournira selon les pratiques déjà établies les appareils requis selon les circonstances et les besoins, vêtements protecteurs spéciaux, équipement si nécessaire à la protection des employés, etc. tel que décrit à la clause 17.09.

17.03 **a)** La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans chacun des secteurs d'exploitation de Mont-Wright/Fermont et Port-Cartier y compris le Siège social. Le comité pour chacun des secteurs est composé de sept (7) membres désignés par la Compagnie et sept (7) membres désignés par le Syndicat soit cinq (5) représentants des employés horaires, un (1) représentant des employés de soutien et un (1) représentant de la Force protectrice.

Le comité paritaire de chacun des secteurs se réunira une (1) fois par mois pour exercer les fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Si la situation l'exige et qu'il y a une bonne raison pour les parties de discuter un sujet pressant, ledit comité pourra se rencontrer entre les réunions mensuelles prévues ci-haut. Chaque partie prépare son agenda et en remet copie à l'autre partie, au moins cinq (5) jours avant la date de la rencontre qui est mutuellement convenue entre les parties.

Un procès-verbal de la rencontre est préparé par la Compagnie et remis à chaque membre du comité santé et sécurité et affiché sur les tableaux dans les dix (10) jours suivant la réunion.

Les membres syndicaux du comité et des sous-comités de santé et sécurité ne subissent pas de perte de salaire pour participer à ces rencontres. Les membres syndicaux du comité paritaire de santé et sécurité sont réputés être au travail et seront rémunérés à leur taux horaire type applicable lorsqu'ils participent à ces rencontres.

b) Une enquête doit être effectuée lors de tout événement entraînant une perte de temps, un cas médical ou un quasi-sérieux. La Compagnie demandera la présence du représentant à la prévention et/ou du délégué de sécurité du département dans lequel l'événement a eu lieu.

L'enquête doit se faire le plus tôt possible et un rapport faisant état des recommandations est préparé par le représentant de la Compagnie et une copie dudit rapport est remise au représentant à la prévention.

c) Les représentants syndicaux de CHACUNE DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES désignent un de leurs membres en qualité de représentant à la prévention. Ce dernier se voit accorder, durant son horaire hebdomadaire de travail, une période maximale de quarante (40) heures sans perte de salaire.

d) De plus, dans l'unité Mont-Wright/Fermont (5778), une période hebdomadaire maximale de seize (16) heures sans perte de salaire sera accordée au co-représentant à la réparation. Il est entendus que pour bénéficier des dispositions de la présente, les représentants à la RÉPARATION doivent se rapporter au travail à chaque jour à 8 h et doivent indiquer à chaque jeudi de la semaine précédente leur horaire de la semaine suivante.

17.04 **a)** Le délégué en santé et sécurité au travail ou un représentant syndical ayant reçu la formation appropriée et dont le nom aura été préalablement communiqué à la Compagnie, participera à l'inspection conjointe mensuelle de sécurité. Ce dernier sera payé selon son taux horaire type pour le temps durant lequel il est affecté à ladite inspection. Les heures ainsi attribuées seront créditées pour fins de calcul de temps supplémentaire. Une copie du rapport rédigé par le représentant de la Compagnie suite à l'inspection, est remise au comité paritaire.

b) Le délégué en santé et sécurité au travail ou un représentant syndical ayant reçu la formation appropriée et dont le nom aura été préalablement communiqué à la Compagnie, sera impliqué lors du suivi de l'inspection conjointe de sécurité. Ce dernier sera payé selon son taux horaire type pour le temps durant lequel il est affecté audit suivi. Les heures ainsi attribuées sont créditées pour fins de calcul de temps supplémentaire.

c) Le délégué de sécurité qui participe à l'inspection mensuelle et à son suivi en informe son superviseur immédiat ou son remplaçant pour fins de rémunération.

d) Durant l'inspection mensuelle et/ou son suivi, les participants ne gênent pas le travail exécuté par les employés en service.

e) Le comité paritaire prend connaissance du rapport d'inspection et/ou de son suivi, pour discuter davantage des items non réglés en vue de trouver des solutions pratiques aux problèmes de sécurité soulevés.

17.05 Lorsqu'un employé REMET UNE ATTESTATION DE LA CNESST POUR UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE À LA COMPAGNIE, CETTE DERNIÈRE transmet au Syndicat une copie DE L'ATTESTATION.

Lorsque la Compagnie conteste une demande d'indemnisation, ou que l'employé conteste une décision rendue par la Commission même, les parties conviennent d'échanger toute correspondance faisant état des motifs de leur contestation.

Par ailleurs, lorsque la Compagnie conteste une décision, l'employé visé ne subira aucune perte salariale lors de son audition devant LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL.

17.06 **a)** Un employé ou un groupe d'employés qui croient être requis de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, peuvent aussitôt demander à leur superviseur immédiat de faire une constatation de la situation et de prendre, s'il y a lieu, les mesures d'urgence qui s'imposent pour y remédier. À la suite de cette constatation et des mesures immédiates qui ont pu être prises, si l'employé ou le groupe d'employés en cause ont des motifs raisonnables de croire qu'un danger subsiste, ils ont le droit :

1. De formuler un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article 8 de la présente convention, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article 10 de la convention collective, et/ou ;

2. De se retirer du travail, auquel cas la procédure suivante doit être entreprise :

a) Le superviseur immédiat ou son remplaçant convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.

b) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail et si le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, la Compagnie peut faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lequel il a été exercé.

c) Après examen de la situation, s'il y a désaccord entre le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention concernant l'existence d'un danger justifiant un refus de travail, le litige est référé au CHEF DE SECTION du département qui procède à l'examen de la situation avec le représentant à la prévention.

d) Après l'examen de la situation, l'une ou l'autre des parties peut recourir, pour solutionner le litige, à la procédure d'intervention de l'inspecteur prévue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail au chapitre du droit de refus.

b) **1.** Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant à l'employé de reprendre le travail soit rendue, il est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus.

2. La Compagnie peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en droit d'accomplir.

3. La Compagnie ne peut imposer à l'employé une mesure disciplinaire pour le motif qu'il a exercé son droit de refus. Toutefois, la Compagnie peut imposer une mesure disciplinaire si le droit de refus a été exercé de façon abusive. Une telle mesure disciplinaire demeure assujettie à la clause 8.12 de la convention collective.

17.07 La Compagnie continuera son programme de vérifications périodiques en hygiène industrielle, sous la direction d'une personne qualifiée. Si le représentant à la prévention prétend, avec motifs sérieux, qu'il y a un indice de pollution de l'air ou de pollution par le bruit au-delà des seuils reconnus, la Compagnie fera les vérifications et analyses additionnelles nécessaires, et elle l'informera du moment où elles auront lieu.

Les résultats de ces vérifications et analyses additionnelles seront, par la suite, discutés avec les travailleurs impliqués et remis au représentant à la prévention. Il est entendu que les résultats de ces analyses soient communiqués au Syndicat en même temps qu'à l'employeur.

17.08 **a)** Un employé qui subit des lésions corporelles le rendant incapable d'exercer son emploi au cours de cette journée est payé pour les heures qu'il aurait travaillées, n'eut été de ces lésions.

b) La Compagnie versera à l'employé victime d'une lésion professionnelle, 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour prévu et confirmé où l'employé aurait effectivement travaillé, n'eut été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette invalidité. La Compagnie verse ce salaire à l'employé à l'époque où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci lui a fourni l'attestation médicale prévue à la Loi.

17.09 **a)** **<u>LUNETTES DE SÉCURITÉ</u>**

1. Tous les employés recevront une paire de lunettes de sécurité gratuitement.

2. Les lunettes de sécurité doivent être retournées lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.

3. Les lunettes de sécurité avec ou sans verres correcteurs cassées, endommagées ou perdues au travail seront remplacées gratuitement, pourvu qu'elles aient été portées ou utilisées convenablement au moment où elles ont été perdues ou endommagées.

4. Le coût des lunettes de sécurité avec verres correcteurs ainsi que le coût des examens de la vue seront remboursés à l'employé. Il aura le choix de la monture parmi celles acceptées par le comité paritaire de santé et sécurité.

b) <u>BOTTES ET SOULIERS DE SÉCURITÉ</u>

1. La Compagnie remboursera en entier le coût des bottes et/ou des souliers de sécurité, incluant les métatarses. Le remplacement des bottes et/ou des souliers de sécurité s'effectue selon les besoins déterminés par le comité paritaire de santé et sécurité, pour chacune des tâches.

2. Des bottes de caoutchouc seront fournies aux employés requis de travailler dans la boue ou dans l'eau et aux stations de pompage du carburant des camions de production.

c) <u>CHAPEAUX DE SÉCURITÉ</u>

1. Tous les employés recevront un chapeau de sécurité gratuitement.

2. La Compagnie remplacera les chapeaux perdus aux frais de l'employé.

3. Le chapeau de sécurité doit être retourné lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.

4. Les chapeaux de sécurité cassés, endommagés ou perdus au travail seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés convenablement au moment où ils ont été endommagés ou perdus.

d) <u>PROTECTION RESPIRATOIRE</u>

1. La Compagnie convient de fournir gratuitement les masques ou appareils de protection respiratoire aux employés travaillant à des postes de travail requérant une telle protection. Les employés recevront de la formation sur l'utilisation et l'entretien de ces appareils.

2. LA COMPAGNIE CONVIENT DE FOURNIR GRATUITEMENT LES MASQUES À ADDUCTION D'AIR AUX EMPLOYÉS TRAVAILLANT À DES POSTES DE TRAVAIL REQUÉRANT UNE TELLE PROTECTION.

3. Les masques ou respirateurs perdus seront remplacés aux frais de l'employé.

4. Les masques ou respirateurs doivent être retournés lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.

5. Les masques ou respirateurs endommagés, cassés ou perdus au travail seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés ou utilisés convenablement au moment où ils furent endommagés ou perdus.

e) <u>PROTECTION DU CORPS ET DES MAINS</u>

1. La Compagnie fournira à tous les employés, et ce gratuitement, des gants et des mitaines de cuir, de caoutchouc et de laine selon les exigences de leur travail.

2. Des gants en caoutchouc tels qu'utilisés par les poseurs de lignes et des mitaines protectrices en cuir seront distribuées gratuitement aux électriciens.

3. Des gants en cuir, des vestons, des semi-blouses (cape sleeves), des jambières, des pantalons et des casques de soudeurs seront distribués gratuitement aux soudeurs et aux brûleurs.

4. Des gants traités au néoprène seront distribués gratuitement aux employés travaillant avec des acides ou des détersifs forts.

5. Des gants et des tabliers en caoutchouc ainsi que des masques protecteurs seront distribués gratuitement aux employés du laboratoire.

6. Des gilets de sauvetage seront distribués gratuitement aux employés travaillant là où il est dangereux de tomber à l'eau.

7. Des vêtements adéquats (vestons et salopettes recouverts de matière synthétique) servant de protection contre les intempéries seront distribués gratuitement à tous les employés selon les exigences de leur travail.

8. Lorsqu'un des articles ci-haut mentionnés doit être remplacé, l'employé doit remettre l'article usagé à son superviseur avant qu'un nouvel article lui soit remis.

9. La Compagnie convient de fournir des salopettes de travail aux employés dont la nature du travail l'exige. Un contrôle sera exercé par le superviseur concerné. De telles salopettes de travail seront remplacées au besoin sur remise de celles usagées.

f) <u>CADENAS</u>

1. Les cadenas et les clés devant être utilisés pour un travail effectué sur n'importe QUEL ÉQUIPEMENT QUI NÉCESSITE UNE PROCÉDURE DE CADENASSAGE seront distribués gratuitement à tous les employés ayant besoin de tels articles.

2. Les cadenas ou les clés perdus seront remplacés gratuitement par la Compagnie à la condition que la composante restante lui soit retournée. Les cadenas et les clés doivent être retournés lorsque l'employé quitte la Compagnie, faute de quoi le plein prix de ces articles sera débité à l'employé.

g) Le port d'équipements de protection individuelle est obligatoire selon les règlements de sécurité de la Compagnie.

17.10 Suite à une lésion professionnelle reconnue par toutes les instances, un employé, pendant sa période d'assignation temporaire ou en travaux modifiés, recevra une compensation pour des heures de travail en temps supplémentaire, conformément aux mécanismes prévus aux paragraphes suivants.

La compensation sera calculée en fonction de son pourcentage des heures effectivement travaillées en temps supplémentaire au cours de sa dernière période de douze (12) mois précédent sa lésion professionnelle. (Nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire / par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées au cours des douze (12) derniers mois) x 100). Ce pourcentage est multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail au cours de cette période d'assignation temporaire. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire type.

Nonobstant ce qui précède, en aucun temps le nombre payable d'heures supplémentaires pour douze (12) mois ne sera supérieur à celui effectivement payé au cours de la dernière période de douze (12) mois précédent cette lésion.

LA COMPENSATION PRÉVUE AU PRÉSENT ARTICLE EST PAYÉE AUTOMATIQUEMENT LORSQUE L'EMPLOYÉ EST CONSOLIDÉ.

Toutefois, les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'employé est permuté à un emploi convenable ou lorsqu'une maladie personnelle ou des restrictions personnelles émises par un médecin empêchaient l'employé d'effectuer du travail en temps supplémentaire avant sa lésion professionnelle.

ARTICLE 18 DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉS DE L'EXPLOITATION FERROVIAIRE

« FORMATION ET ANCIENNETÉ »

18.01 **a)** Un employé choisi comme agent de train doit subir un examen médical, lequel portera tout spécialement sur la vue et l'ouïe. Durant sa période de formation et suite à l'approbation de la Compagnie, l'employé devra écrire une version révisée du manuel d'examens (livre A) en référant au « Règlement d'exploitation » et aussi subir un examen sur les particularités physiques et sur les instructions spéciales du Chemin de Fer ; il devra subir aussi un examen oral et un écrit sur tous les sujets précités. Au cas où l'employé ne réussit pas ses examens de chef de train, il doit les reprendre dans les quinze (15) jours suivants un tel échec.

Si le deuxième examen est raté ou s'il n'a pas été repris dans les quinze (15) jours suivants l'échec, il en résultera une révocation de l'employé de la classification d'agent de train laquelle sera considérée comme une réduction de la main-d'œuvre sauf que l'employé ainsi abaissé n'aura pas droit à un rappel. Un employé qui ne réussirait pas les examens de chef de train sera avisé des raisons de son échec. La Compagnie établira, au besoin, les points requis pour ces examens et avisera l'employé de ces points requis avant qu'il subisse les examens.

18.02 Un employé qualifié comme chef de train sera requis de maintenir sa qualification comme chef de train, à la demande de la Compagnie, il devra passer des examens écrits sur les instructions spéciales se rapportant aux horaires, ainsi qu'un examen oral sur les sujets précités, tel que reconnu par le comité paritaire de formation. Lorsqu'il sera qualifié, la Compagnie émettra une carte de classement à l'employé.

18.03 **a)** Un employé qualifié comme chef de train, peut, suite à l'approbation de la Compagnie et lorsqu'il a acquis plus de trois (3) mois d'expérience comme chef de train qualifié, demander de recevoir la formation dans le but d'obtenir une attestation lui permettant de se qualifier comme mécanicien de locomotive en familiarisation. L'employé devra subir un examen À la fin de sa formation théorique tel que reconnu par le comité paritaire de formation et le réussir avec la note de passage déterminée par la compagnie. L'employé pourra par la suite se familiariser à la conduite des trains, et ce en respectant les exigences de la tâche.

b) Lors de la formation de mécanicien de locomotive, la compagnie affichera l'ouverture d'un groupe en précisant le nombre de places disponibles. Les postulants devront soumettre leur candidature par écrit, et seront sélectionnés selon leur ancienneté de chef de train. Cependant, si les opérations l'exigent, et qu'un nombre insuffisant de candidats postule, les employés qui se sont qualifiés comme chef de train seront sélectionnés en débutant par le chef de train détenant le plus d'ancienneté dans cette tâche et devront se qualifier comme mécanicien de locomotive. Un employé ayant débuté sa formation devra la compléter. Un refus de se conformer à ces exigences constituera une révocation de ses droits au poste de chef de train et par conséquent, l'employé sera rétrogradé au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Advenant le cas où l'employé est requis de passer ses examens à la suite de sa période de formation et qu'il ne réussissait pas à se qualifier mécanicien de locomotive, il devra reprendre ses examens dans un délai fixé par le comité paritaire de formation. Si ce deuxième examen est raté, il en résultera une rétrogradation au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Un employé qui ne réussit pas les examens de mécanicien de locomotive sera avisé des raisons de son ou ses échecs.

c) Un employé établira son ancienneté comme mécanicien de locomotive à compter de la date à laquelle il a passé des examens comme tel. Cependant, lorsqu'un groupe d'employés débutent leur formation en même temps et dans une même période, ils se voient reconnaître les dates d'ancienneté de mécanicien de locomotive dans l'ordre de leur ancienneté de chef de train, et ce peu importe la date de leurs examens de qualifications.

18.04 **a)** Un mécanicien de locomotive déplacé à cause d'une réduction dans la main-d'œuvre ou d'un licenciement peut déplacer un chef de train ou un agent de train. Pareillement, un chef de train ainsi déplacé peut déplacer un agent de train ayant une date d'ancienneté plus récente comme agent de train.

b) L'employé devra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu au paragraphe précédent dans les vingt-quatre (24) heures à compter du moment où il arrive à la gare à Port-Cartier, après avoir été avisé par le responsable du tableau d'affichage des tâches. Dans le cas où le responsable du tableau d'affichage ne soit pas disponible, l'employé devra se rapporter au commis au terminus. Nonobstant ce qui précède, un employé qui complète son horaire de travail pourra à son choix : profiter en tout ou en partie des jours de congé auxquels il a droit. Un employé qui décide d'exercer son ancienneté et se faire inscrire immédiatement sur le tableau du service en commun aura droit à un repos minimal selon le cas de douze (12) ou vingt-quatre (24) heures jusqu'à un maximum de soixante (60) heures. Lorsque l'employé aura effectué UNE (1) PÉRIODE de huit (8) jours consécutifs ou plus, celui-ci sera admissible, s'il le demande, à une période de six (6) jours de repos.

c) Le droit d'ancienneté, pour le choix des vacances annuelles et pour le choix de travail sur les tâches régulières ou autres, sera l'ancienneté de tâche de l'exploitation ferroviaire.

d) Un employé détenant de l'ancienneté comme mécanicien de locomotive, chef de train ou agent de train, pourra exercer ses droits d'ancienneté dans chacune de ces catégories de tâches sur les trains assignés s'il le désire, et si les opérations n'en sont pas affectées.

e) Un employé déplacé en raison d'un licenciement ne peut déplacer un autre employé dans un poste qui devrait être aboli dans les quarante-huit (48) heures de son déplacement, à l'exception d'un poste à sa gare d'attache et qui ne nécessite aucun voyage haut-le-pied.

TABLEAUX DES ÉQUIPES DE TRAINS À PORT-CARTIER

18.05 **a)** Il y aura un tableau de service en commun, avec deux (2) colonnes, soit l'une pour les mécaniciens de locomotive et l'autre pour les chefs de train. Les employés inscrits au tableau s'occuperont de tous les trains et services non assignés. Nonobstant les clauses 18.06 et 18.07, ce tableau est équilibré, au besoin, pourvu que le nombre d'employés qualifiés requis dans chaque tâche soit disponible. Il n'y aura pas d'équilibrage du tableau si les circonstances font que celui-ci se retrouvera équilibré dans les quarante-huit (48) heures.

b) Les mouvements suite à une mise à pied ou à l'affectation par affichage ou équilibrage du tableau, à une autre tâche dans le tableau du service en commun, s'effectuent lorsque les employés visés sont au bas du tableau.

c) Lorsque deux (2) ou trois (3) employés venant d'une même colonne dans le tableau du service en commun sont appelés pour le même train, l'employé qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans la tâche à combler aura le choix du poste qu'il veut occuper, et sera rémunéré au taux de la tâche qu'il accomplit, soit celle d'agent de train, de chef de train ou de mécanicien de locomotive. Un mécanicien de locomotive ainsi affecté qui subit une rétrogradation de tâche lors d'un tel appel sera rémunéré au taux de la tâche de mécanicien de locomotive peu importe la tâche occupée.

d) Il y aura des équipes pour les trains et services assignés tels que : trains de marchandise, trains de travaux, services de triage, train de service – transport du bois, etc.

AFFICHAGE DES TÂCHES

18.06 **a)** Les tâches permanentes de tous les services seront affichées pour une période d'au moins huit (8) jours, le ou vers le 1er mai et le ou vers le 1er novembre de chaque année de manière à concorder avec les différents horaires de travail à l'Exploitation ferroviaire et à l'Entretien de la voie ferrée. Les parties pourront s'entendre pour changer la date des affichages semi-annuels à chaque année selon les circonstances. Dès que le résultat de l'affichage semi-annuel sera connu, la compagnie demandera par écrit aux employés de faire leurs choix de vacances annuels. Les employés devront remettre leurs choix dans les dix (10) jours ouvrables suivant le résultat d'affichage, et la compagnie fera connaître l'octroi de vacances dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Les tâches résultant d'un nouveau service pour une durée de plus cinq (5) jours et connues d'avance, seront affichées au fur et à mesure qu'elles se présentent pour une période d'au moins quatre (4) jours, tandis que pour les grues automotrices, la période sera d'au moins deux (2) jours.

Ces tâches seront attribuées par ancienneté de tâche aux employés qualifiés postulants.

Un employé affecté à une tâche sur un train assigné, créé après la fermeture des affichages semi-annuels, devra retourner au poste qu'il occupait avant la création de ce nouveau train lorsque celui-ci est annulé ou terminé.

b) Les postes temporairement vacants pour une durée d'au moins huit (8) jours et connus d'avance, ou les postes temporairement vacants résultant du fait que huit (8) jours consécutifs ou plus se sont écoulés depuis que les postes vacants sont survenus, seront affichés aux endroits habituels pendant quarante-huit (48) heures dès qu'il est connu qu'un poste vacant est pour une durée d'au moins huit (8) jours.

Ces tâches seront attribuées par ancienneté de tâche aux employés qualifiés postulants. CEPENDANT, LE REMPLACEMENT DES TÂCHES TEMPORAIREMENT VACANTES PAR VOIE D'AFFICHAGE NE DEVRA ENGENDRER AUCUN COÛT SUPPLÉMENTAIRE À LA COMPAGNIE.

c) Si aucun employé qualifié ne pose sa candidature en a) et b) ci-haut mentionnés, le plus jeune employé qualifié du tableau de service en commun y sera alors affecté. Si un employé a été requis de remplir un poste, et qu'entre-temps un autre employé se qualifie à ce même poste, il pourra demander que le candidat ayant maintenant le moins d'ancienneté et qui s'est qualifié, soit à son tour requis de remplir le poste. Les employés requis pour service d'urgence seront affectés à la discrétion de la Compagnie.

d) Durant ces périodes d'affichage, les employés qualifiés du tableau de service en commun combleront les tâches vacantes.

e) Un employé est avisé aussitôt que possible de sa sélection à un poste vacant qu'il a postulé. Cependant, il lui incombe de s'informer du résultat de sa demande selon les dispositions d'affichage prévues au présent article. Le nom de l'employé ainsi affecté à un poste vacant sur un train assigné est placé dans le service où se trouve le poste vacant vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur de sa nouvelle affectation. Si le poste vacant se situe dans le service en commun, le nom de l'employé est placé au bas du tableau au moment où l'affectation entre en vigueur.

Si l'employé ainsi affecté se trouve ailleurs qu'à la gare d'attache au moment où l'affectation doit débuter, il est affecté seulement à son retour à la gare d'attache. S'il est affecté au service en commun, son nom est placé au bas du tableau. Un employé ainsi affecté doit avoir pris un minimum de douze (12) heures de repos avant de prendre sa nouvelle affectation.

f) Un employé affecté à une tâche permanente pourra, une fois par année, demander par écrit de rendre son poste vacant. Dans un tel cas, la Compagnie offrira par ordre d'ancienneté aux employés du tableau de service en commun la possibilité d'occuper la tâche vacante qui restera à combler après l'exercice des droits d'ancienneté des employés de l'équipe d'où la demande origine. Une fois le changement effectué, le nom de l'employé ayant rendu son poste vacant sera placé au bas du tableau de service en commun. Tel échange de poste s'effectuera dans les plus brefs délais possibles.

Si aucun employé du service en commun ne désire occuper le poste vacant, l'employé ayant fait cette demande devra demeurer sur son affectation. L'application de ce paragraphe f) ne devra occasionner aucun coût supplémentaire à la Compagnie.

g) Lorsque la Compagnie doit affecter un ou des employés sur un nouveau service sans la période d'affichage prévue au paragraphe a), l'employé ainsi affecté pourra demander à être remplacé après cinq (5) jours de travail à la condition qu'il en fasse la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et qu'un service de transport soit disponible, cependant la compensation haut-le-pied ne s'applique pas à l'employé qui demande d'être libéré.

TÂCHES TEMPORAIREMENT VACANTES

18.07 Service en commun ou trains assignés

Lorsqu'un poste de mécanicien de locomotive, de chef de train ou d'agent de train est vacant ou supposé vacant pour une durée de moins de quinze (15) jours, l'ordre de priorité dans le choix d'un employé qualifié et disponible pour le remplir et inscrit comme premier à sortir sur le tableau s'établira comme suit :

a) Pour un mécanicien de locomotive

1. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

2. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

b) Pour un chef de train

1. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

2. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

c) Pour un agent de train

1. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

2. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

18.08 **a)** Toutes les équipes de trains, exception faite des équipes assignées, travailleront de la façon premières entrées premières sorties à Port-Cartier. Lorsque deux (2) équipes venant du service en commun sont appelées pour la même heure, l'équipe appelée la première aura le choix du voyage.

b) S'il est nécessaire de transférer à « Love » une équipe de train de minerai dont la direction est Nord (Mont-Wright), et de la réaffecter en direction Sud (Port-Cartier), ce transfert doit se faire au moment où une équipe doit être appelée au travail.

18.09 **a)** **Trains où le taux de millage est applicable selon la clause 18.26**

	MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE	CHEF DE TRAIN	AGENT DE TRAIN
Train de marchandise	1	1	1
Service de minerai	1	1	
Train des travailleurs*	1	1	

* Le troisième employé sera affecté au service de triage.

b) **Trains où le taux horaire est applicable selon la clause 18.26 y compris le taux de temps supplémentaire selon la clause 11.04**

	MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE	CHEF DE TRAIN
Train de travaux	1	1
Service de triage	1	1
Grue automotrice	1	1
Trains spéciaux	1	1
Épandeuse	1	1
Train de service	1	1
Service transport du bois	1	1

Lorsqu'un de ces trains est en service direct entre les gares terminales, ou entre une gare terminale et la gare intermédiaire de Love ou au-delà ou encore lorsque le train de long rail soudé, de ballast et l'épandeuse sont en service direct entre une gare initiale et une gare terminus, l'équipe sera alors rémunérée selon ce qui est le plus rémunérateur soit sur la base du millage au taux prévu ou selon le taux horaire applicable.

18.10 Lorsqu'une grue automotrice se déplace ou travaille, la Compagnie affecte un (1) mécanicien de locomotive avec l'opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage.

18.11 Les changements de positions au tableau de service en commun seront permis à condition que les deux (2) employés qualifiés, du même service et de la même colonne, soient d'accord pour échanger leur position aux conditions suivantes : soit d'avoir accumulé le minimum d'heures de repos prévues et d'échanger leurs heures de repos respectives. Concernant les trains assignés, à l'exclusion des équipes assignées aux trains de travaux un tel échange sera permis en autant que les deux (2) conditions précédentes soient respectées. À la gare d'attache ou ailleurs, ils devront confirmer leur accord au commis de terminus ou au régulateur de trains. L'application de cette clause ne doit créer aucun coût supplémentaire à la Compagnie.

« APPELS »

18.12 **a)** Sauf en cas d'urgence et dans la mesure du possible, les équipes de trains seront appelées deux (2) heures avant le début de leur entrée en fonction à la gare d'attache. Entre 00 h 01 et 08 h 00, le temps d'appel sera d'une (1) heure à moins qu'un employé signifie par écrit dans le livre de registre qu'il désire un temps d'appel de deux (2) heures. Pour fins d'appels, l'employé pourra donner au commis au terminus ou son remplaçant un maximum de deux (2) numéros de téléphone, en plus de son téléphone cellulaire.

Le temps d'appel à toute autre gare que la gare d'attache sera d'une (1) heure, sauf à la gare terminale de Mont-Wright où il sera de deux (2) heures.

Le temps d'appel est inclus dans la période de repos à toutes les gares.

b) Les employés qui sont incapables de se rapporter pour appels d'urgence, à l'heure déterminée par la Compagnie, conserveront leur tour. L'employé ayant accepté l'appel sera rémunéré à partir du moment où il fut rejoint.

18.13 **a)** L'employé inscrit au tableau du service en commun qui est disponible et qui n'est pas appelé à son tour, gardera son tour à sortir et sera payé un minimum de huit (8) heures à son taux de salaire horaire type. De plus, il recevra la différence entre ce qu'il a gagné à son premier tour de service et ce qu'il aurait gagné de plus s'il avait effectué le premier tour de service pour lequel il ne fut pas appelé.

L'employé affecté aux trains assignés qui est disponible et qui n'est pas appelé à son tour lorsque le train auquel il est affecté poursuit son travail régulier et ce, durant son horaire normal, sera payé, soit le nombre de milles ou heures faites par l'équipe qui aura fait le voyage.

L'employé assigné aux trains suivants : train de marchandises, train des travailleurs et le train de service transport de bois, qui doit être relevé et remplacé afin d'éviter de dépasser le nombre d'heures en devoir sur le parcours, sera payé soit le nombre de milles ou d'heures travaillées par l'équipe qui a fait le voyage.

b) L'employé de tout service qui est appelé et dont l'appel est annulé avant l'heure pour laquelle il fut appelé sera payé quatre (4) heures à son taux de salaire horaire type et n'aura pas droit au repos défini à la clause 18.15 ou 18.23.

L'employé assigné sur le train des travailleurs, qui voit son voyage annulé sans que son assignation ne soit annulée, sera payé deux cent cinquante-six (256) milles pour le voyage annulé.

L'employé assigné sur le train des marchandises, qui voit son voyage déplacé ou modifié sans que son assignation ne soit annulée pourra décider de faire ce voyage ou sera payé deux cent cinquante-six (256) milles. Dans le cas où le voyage est complètement annulé, l'employé sera payé cinq cents (500) milles pour le voyage annulé.

L'employé assigné à une tâche dont le tour de service est annulé se verra payer selon la règle de la journée de base pour ce tour de service, à moins que son assignation ne soit annulée.

18.14 L'employé affecté au tableau de service en commun ou sur une équipe assignée qui n'est pas disponible quand il est appelé est automatiquement enlevé du tableau ou de son équipe jusqu'à ce que son remplaçant retourne à sa gare d'attache. L'employé qui n'est pas disponible lorsqu'il est appelé devra attendre quarante-huit (48) heures avant d'être automatiquement placé au bas du tableau.

18.15 À la gare d'attache, l'employé affecté au service en commun travaillant un (1) tour de service de triage ou un (1) tour de service de court trajet, défini comme un tour de service au sud de la gare intermédiaire de Love et comptant un maximum de deux (2) feuilles de temps, reste le premier à sortir sur un train de minerai ou tout autre train effectuant le trajet Port-Cartier/Mont-Wright après un minimum de huit (8) heures de repos. Il aura droit à un maximum de vingt-quatre (24) heures de repos, s'il en fait la demande dans le registre. Cependant, les périodes de formation ne sont pas considérées en tant que court trajet pour toute formation de quarante (40) heures ou plus l'employé devra prendre vingt-quatre (24) heures de repos minimum jusqu'à un maximum de soixante (60) heures. De plus, les courts trajets ne sont pas cumulatifs.

Les employés du service en commun appelés sur le train de service - transport du bois restent premiers à sortir sur un train de minerai ou tout autre train effectuant le trajet Port-Cartier/Mont-Wright et cela peu importe le nombre d'heures ou le nombre de milles parcourus.

LES EMPLOYÉS DU SERVICE EN COMMUN APPELÉS SUR LE TRAIN DES TRAVAILLEURS À EFFECTUER L'ALLER-RETOUR PORT-LOVE AURONT LE CHOIX :

1. DE RESTER PREMIER (1er) À SORTIR SUR UN TRAIN DE MINERAI OU TOUT AUTRE TRAIN EFFECTUANT LE TRAJET PORT-CARTIER/MONT WRIGHT ;

2. DE TERMINER DERNIER SUR LE TABLEAU EN INSCRIVANT UN REPOS ENTRE DOUZE (12) ET SOIXANTE (60) HEURES.

18.16 **a)** L'employé affecté sur un train de minerai qui est à Love en direction Nord et qui effectue un voyage court trajet de moins de huit (8) heures (128 milles) effectivement travaillées, reste le premier à sortir sur un train de minerai en direction Nord après avoir eu un minimum de sept (7) heures de repos. Il peut s'il le désire, après avoir complété une (1) journée de travail de huit (8) heures (128 milles) effectivement travaillées ou plus, être placé sur le tableau en direction Sud après avoir eu le repos prévu à la clause 18.21. Le repos prévu à la clause 18.21 ne sera pas requis si l'employé voyage haut-le-pied.

b) Les employés qui sont à Love et ayant effectué un voyage de minerai en direction Nord, pourront à la demande de la Compagnie et s'ils le désirent, être affectés à nouveau sur un train de minerai en direction nord.

c) Les employés affectés sur un train de minerai qui sont à Love en direction Sud et qui sont requis d'aller chercher un train au-delà de la station « NAN » (aiguillage Nord), pourront, s'ils le désirent, demander d'arrêter à Love pour prendre du repos conformément à la clause 18.21, et devront aviser le régulateur une (1) heure avant.

« RETOUR AU TRAVAIL »

18.17 Les dispositions suivantes s'appliquent lors d'un retour au travail :

a) Lorsqu'un employé du service en commun revient au travail, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Pour les absences d'une durée de quarante-huit (48) heures ou moins, le nom de l'employé ne pourra réapparaître sur le tableau avant que son remplaçant ne soit revenu à la gare d'attache et son nom sera placé au bas du tableau devant son remplaçant. Toutefois, l'employé absent pour un accident de travail de quarante-huit (48) heures et moins ne sera pas assujetti par la présente.

2. Sauf tel que prévu à la clause 18.14, pour les absences d'une durée de plus de quarante-huit (48) heures, le nom de l'employé sera placé au bas du tableau dans sa colonne respective au moment où il réintègre le travail.

b) Lorsqu'un employé d'une équipe assignée revient au travail, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Dans le cas où le remplaçant se trouve à la gare d'attache, ledit poste est annulé et l'employé retournant au travail reprendra son poste régulier.

2. Dans le cas où le remplaçant se trouve à l'extérieur de la gare d'attache, l'employé retournant au travail devra alors attendre le retour de son remplaçant à la gare d'attache ou une période de quarante-huit (48) heures avant de reprendre son poste régulier. La plus courte période des deux (2) s'appliquant.

Lorsqu'un employé assigné à un train de travail revient au travail il devra, dès son retour, reprendre son poste régulier à l'endroit où le train de travail opère le long de la voie principale.

Lorsqu'un employé remplit un poste temporairement vacant, ailleurs que dans les limites du triage de Port-Cartier, il doit demeurer en poste jusqu'à ce qu'il soit effectivement remplacé par celui qui retourne, ou jusqu'à ce que le poste soit rempli en vertu des dispositions de l'article 18.

La compensation haut-le-pied s'applique uniquement au remplaçant relevé de ses fonctions.

Un employé qui aurait eu droit, pendant son absence pour vacances, maladie ou accident de travail, de remplir une vacance conformément aux dispositions d'affichage prévues à la clause 18.06, peut réclamer un tel poste à son retour, s'il le désire.

18.18 De plus, un employé qui n'aurait pas eu la possibilité de prendre connaissance d'un poste vacant créé durant son absence pendant ses jours de congé, pourra réclamer le poste CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS D'AFFICHAGE PRÉVUES À LA CLAUSE 18.06 lors de son retour au travail. Cependant la compensation haut-le-pied ne s'applique pas à l'employé exerçant ses droits d'ancienneté pour en déplacer un autre.

18.19 À son retour à la gare d'attache, le nom de l'employé ayant rempli une vacance de huit (8) jours ou moins est placé au bas du tableau de service en commun ou reprend son poste régulier dans sa colonne respective, selon le cas.

« HEURES EN DEVOIR ET EN REPOS »

18.20 Sauf en cas d'urgence, les équipes de trains seront relevées de leurs fonctions à l'expiration de douze (12) heures consécutives ou plus de travail si désiré. Les équipes de triage à des endroits où il y a des équipes de relève seront relevées de leur fonction après huit (8) heures consécutives de travail. Ces équipes pourront, si elles le désirent, travailler plus de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

18.21 Les équipes désirant prendre du repos sur la voie principale doivent en aviser le régulateur au moins trois (3) heures à l'avance après la neuvième heure en devoir. Cependant, les équipes ayant déjà douze (12) heures en devoir doivent donner un préavis minimum de une (1) heure. Dans ces deux (2) cas, les équipes seront rémunérées sur la même feuille de temps jusqu'à l'endroit où elles pourront se reposer.

Les membres d'une même équipe de train devront prendre leur repos en même temps. Les équipes de trains ne seront pas tenues de reprendre le travail après avoir terminé un trajet ou après avoir laissé le travail pour se reposer entre les gares terminales avant d'avoir eu un minimum de sept (7) heures de repos excepté en cas d'urgence.

À la gare d'attache, les équipes de trains assignées ne seront pas tenues de reprendre le travail avant d'avoir eu huit (8) heures de repos.

18.22 **a)** Avant de quitter le travail, il incombe aux équipes de trains de libérer la voie pour d'autres trains qui autrement seraient incapables de continuer.

b) **1.** Exception faite des équipes de trains de travaux, les équipes de trains arrivant au triage de Port-Cartier à la fin de leur journée de travail ne seront pas tenues d'effectuer des manœuvres autres que celles requises pour garer leur train. Les équipes de trains des travailleurs devront garer leur train sur la voie réservée au train des travailleurs.

2. Les équipes de trains de minerai à Port-Cartier devront placer leur train sur le culbuteur, mais ne seront pas tenues d'attendre plus d'une (1) heure entre le moment où ils auront franchi l'aiguillage de la cour de triage de Port-Cartier et le moment où ils placent le train sur le culbuteur.

Les équipes du train de service - transport du bois devront placer leur train dans le triage de « Arbec » selon la méthode prescrite et pourront être requis de rapporter les wagons en mauvais état sur la voie désignée dans le triage de Port-Cartier.

3. Les équipes de trains arrivant à une autre gare d'attache où il n'y a pas d'équipes de relève en permanence, seront sujettes à travailler, sauf les équipes ayant douze (12) heures en devoir.

4. Les équipes de trains de minerai appelées pour faire un voyage et qui sont encore en devoir à la gare initiale de Port-Cartier après cinq (5) heures de travail doivent aviser le régulateur de train de leur désir d'effectuer leur voyage ou de prendre le repos prévu à la clause 18.15. L'équipe désirant prendre du repos devra, si requis, demeurer en devoir jusqu'à concurrence de huit (8) heures de travail. Dans le cas où une équipe de train de minerai est en devoir à la gare initiale pour six (6) heures de travail ou plus, une autre équipe sera automatiquement appelée pour faire le voyage.

18.23 Sauf tel que prévu à la clause 18.15, les équipes de trains qui terminent à la gare d'attache, ne seront pas tenues de reprendre le travail avant d'avoir eu entre un minimum de douze (12) heures de repos et un maximum de soixante (60) heures de repos, pourvu que les heures de repos supérieures au minimum requis soient demandées par écrit par l'employé dans le livre de registre à son arrivée. De plus, un employé arrivant d'un voyage de la voie principale dont la durée fut de plus de soixante-douze (72) heures devra à son retour, s'inscrire au repos pour un minimum de vingt-quatre (24) heures. Lorsque l'employé aura effectué UNE (1) période de huit (8) jours consécutifs ou plus, celui-ci sera admissible, s'il le demande, à une période de six (6) jours de repos.

Cette demande ne peut être ni changée, ni annulée, mais si les besoins des opérations le nécessitent, l'employé pourra être appelé après vingt-quatre (24) heures de repos. Cependant, dans un tel cas, l'employé ne sera pas sujet à un appel manqué.

Nonobstant ce qui précède, un employé en période de formation pratique devra respecter une période minimum de vingt-quatre (24) heures de repos après un voyage sur un train de minerai, et de douze (12) heures minimum pour toutes autres affectations de court trajet ou dans le triage de Port-Cartier. À la fin d'une période complète de formation théorique spécifique à l'exploitation ferroviaire, l'employé peut profiter d'un maximum de vingt-quatre (24) heures de repos.

De plus, les employés en formation de chef de train qui sont jumelés à un formateur interne doivent prendre le même repos que celui pris par ce dernier.

« SALAIRE »

18.24 La journée de travail des équipes de l'exploitation ferroviaire commencera lorsque l'employé reprendra son travail après avoir été relevé de ses fonctions de la journée précédente de travail.

18.25 Pour toutes les catégories d'emploi, les heures compteront à partir du moment où l'employé doit prendre son service et jusqu'au moment où il en sera libéré.

En service sur la voie principale et dans les triages, on considère comme journée de base, soit un parcours de cent vingt-huit (128) milles ou moins, soit huit (8) heures de travail ou moins. L'excédent de parcours sera payé sur la base du millage au taux prévu, ou selon le taux horaire applicable.

18.26 TAUX DE SALAIRE – MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE, CHEF DE TRAIN, AGENT DE TRAIN

MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE

a)	**Taux de millage**	**$ / mille**	**$ / Heure rég.**
	1er mars 2017	2,5952	40,76
	1er mars 2018	2,6583	41,77
	1er mars 2019	2,7290	42,90
	1er mars 2020	2,8077	44,16

b)	**Taux horaire (classe 20)**	**$ / Heure rég.**
	1er mars 2017	40,76
	1er mars 2018	41,77
	1er mars 2019	42,90
	1er mars 2020	44,16

CHEF DE TRAIN ET AGENT DE TRAIN

a)	**Taux de millage**	**$ / mille**	**$ / Heure rég.**
	1er mars 2017	2,4925	40,10
	1er mars 2018	2,5550	41,10
	1er mars 2019	2,6250	42,22
	1er mars 2020	2,7025	43,46

b)	**Taux horaire (classe 19)**	**$ / Heure rég.**
	1er mars 2017	40,10
	1er mars 2018	41,10
	1er mars 2019	42,22
	1er mars 2020	43,46

AGENT DE TRAIN EN FORMATION

a) Taux de millage	$ / mille	$ / Heure rég.
1er mars 2017	2,3213 $	37,48
1er mars 2018	2,3813 $	38,44
1er mars 2019	2,4481 $	39,51
1er mars 2020	2,5225 $	40,70

b) Taux horaire (classe 15)	$ / Heure rég.
1er mars 2017	37,48
1er mars 2018	38,44
1er mars 2019	39,51
1er mars 2020	40,70

Un chef de train désirant réclamer le taux de mécanicien de locomotive suite à une ou des intervention(s), peut le faire en autant qu'il justifie clairement à l'intérieur du livre de bord et sur sa feuille de route les motifs de sa réclamation. D'autre part, pour chacun des cas, la Compagnie évaluera la réclamation et donnera une réponse.

18.27 PAIE DE RETENUE

Exception faite des équipes de trains de travaux, les équipes de trains retenues à une gare autre que leur gare d'attache pendant plus de neuf (9) heures seront payées au taux de salaire type calculé sur la base de leur dernier salaire pour les premières huit (8) heures de chacune des périodes de dix-sept (17) heures subséquentes durant lesquelles elles sont ainsi retenues.

Quant aux équipes de trains de travaux, elles recevront la paie suivant la méthode précitée, après douze (12) heures d'attente.

Cependant, durant la période de travaux saisonniers DE QUATRE (4) MOIS, les équipes de train de minerai, et les équipes du train de service - transport du bois, retenues à une gare autre que leur gare d'attache pendant plus de douze (12) heures, seront payées au taux de salaire type calculé sur la base de leur dernier salaire pour les premières huit (8) heures de chacune des périodes de dix-huit (18) heures subséquentes durant lesquelles elles sont ainsi retenues.

La paie de retenue sera calculée à partir du moment où l'employé cesse d'être rémunéré jusqu'au moment où il est requis de reprendre son travail ou jusqu'au moment où il commence à faire un voyage de faveur haut-le-pied. Les heures de travail payées en vertu de cette disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées dans le calcul des heures de travail supplémentaire en vertu de toute autre disposition de la présente convention.

18.28 PARCOURS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

a) Sur les parcours de cent vingt-huit (128) milles ou moins, le temps supplémentaire débutera dès l'expiration de huit (8) heures consécutives de travail. Le calcul du millage total applicable à tels parcours s'effectue selon la plus rémunératrice des formules suivantes :

1. (128 milles) + (heures supplémentaires X 24), ou ;

2. (milles à taux simple) + (heures supplémentaires X 8).

b) Sur les parcours de plus de cent vingt-huit (128) milles, le temps supplémentaire débutera dès que la durée du travail dépassera le millage parcouru divisé par 20, calculé à partir du moment où le temps de manœuvre initial cesse.

c) Le millage sera payé de la façon suivante pour tous les tours de service :

Entre Port-Cartier et Lac-Jeannine	190 milles
Entre Port-Cartier et Love	170 milles
Entre Port-Cartier et Forêt	75 Milles
Entre Port-Cartier et How	107 milles
Entre Lac-Jeannine et Mont-Wright - Via Sud Jonction	102 milles
Entre Lac-Jeannine et Mont-Wright - Via voie de contournement	97 milles
Entre Love et Mont-Wright	90 milles
Entre Love et Lac-Jeannine	20 milles
Entre Love et Fire Lake	53 milles
Entre Fire Lake et Mont-Wright	37 milles
Entre Lac-Jeannine et Fire Lake	61 milles
Entre Lac-Jeannine et Tup	8 milles

18.29 HAUT-LE-PIED

a) Les membres des équipes de trains qui reçoivent un appel de déplacement haut-le-pied et qui sont admissibles à être rémunérés pour un tel déplacement, seront payés d'après la règle de la journée de base au taux de leur affectation, peu importe le moyen de transport utilisé.

Lors de déplacements haut-le-pied, les membres des équipes peuvent être requis de travailler. Les équipes voyageant haut-le-pied sont rémunérées jusqu'à leurs enregistrements. Lorsqu'il est requis de ramener une équipe haut-le-pied de Love vers le terminus de Port-Cartier, l'équipe qui aurait dû normalement travailler ce train sera appelée en devoir. Cependant à leur arrivée au terminus les équipes reprendront leur ordre initial sur le principe du premier parti premier arrivé au tableau. À ces fins, les deux (2) équipes seront inscrites au registre par le commis au terminus comme ayant terminé à la même heure.

Les équipes de trains voyageant haut-le-pied verront leur temps de voyage inclus dans le temps initial si les membres de ces équipes travaillent dès leur arrivée ou à l'intérieur de la période de huit (8) heures débutant à compter du moment où l'employé se rapporte à la gare suite à l'appel. Dans le cas contraire, ces équipes recevront la paie d'une journée de base huit (8) heures ou cent vingt-huit (128) milles).

Cependant, les équipes de train qui reçoivent un ordre de déplacement haut-le-pied de Port-Cartier à la gare terminale Mont-Wright ou à la gare intermédiaire de Love ou au-delà de la gare intermédiaire de Love, recevront la paie minimum d'une journée de base de cent vingt-huit (128) milles ou le nombre de milles effectivement parcouru, tel que défini à la clause 18.28.

Cependant, à la gare d'attache lorsqu'une ou plusieurs équipes venant du tableau de service en commun sont déplacées haut-le-pied, c'est la deuxième équipe sortante qui se déplacera haut-le-pied et nonobstant les dispositions de 18.08 a), elle sera inscrite au tableau de service en commun après l'équipe du train transporteur à la gare terminus conformément à l'ordre qui prévalait à la gare d'attache.

Lors d'un déplacement haut-le-pied, si le temps de parcours excède huit (8) heures ou cent vingt-huit (128) milles, le voyage sera payé sur la base du millage au taux prévu ou au taux horaire, selon le cas.

b) Tout membre d'équipes de trains autorisé à voyager haut-le-pied recevra au préalable des directives concernant la méthode de transport à utiliser.

Lorsque la méthode de transport est l'hélicoptère en direction de la gare intermédiaire de Love ou au-delà vers le nord, les membres d'équipes de trains termineront leur tour de service haut-le-pied à l'arrivée.

Nonobstant les dispositions de la clause 18.21, lorsque requis les membres d'équipes de trains débuteront aussitôt un nouveau tour de service et le temps pour attendre leur train sera inclus dans le temps initial. Dans le cas contraire, l'équipe prendra le repos prévu à la clause 18.21.

c) Lorsqu'une ou plusieurs équipes venant du même service sont déplacées haut-le-pied, c'est la première équipe sortante qui se déplacera la première. Il est entendu que l'équipe du train transporteur déjà appelée pour opérer le train travaillera telle qu'affectée et que les autres équipes voyageront haut-le-pied.

Lorsque deux (2) équipes sont appelées à voyager haut-le-pied sur le même train, l'équipe appelée la première aura le choix du voyage.

d) L'employé de train qui est relevé de son service suite à un licenciement, se déplacera haut-le-pied jusqu'à Port-Cartier et sera payé conformément au paragraphe a) de la présente clause.

La compensation haut-le-pied ne s'applique pas : à l'employé travaillant selon l'horaire « 8 – 6 » lorsqu'il voyage au début et à la fin de son congé périodique, à l'employé qui demande d'être libéré de son travail, et à l'employé qui exerce ses droits d'ancienneté pour en déplacer un autre.

e) Une équipe de train qui se rend à la gare d'attache en déplacement haut-le-pied sera autorisée à s'inscrire au repos au même titre que les équipes de trains arrivant en service.

f) Lorsqu'un employé doit revenir d'urgence à la gare d'attache, la Compagnie prendra les moyens nécessaires pour faciliter son transport dans les plus brefs délais.

18.30 TEMPS DIVERS

a) **1.** Le temps de manœuvre initial sera payé et calculé à partir du moment où l'employé doit prendre son service et jusqu'au moment où la locomotive passe l'aiguillage désigné à la sortie du triage d'où le train part.

En ce qui concerne le train de service - transport du bois, le temps de manœuvre initial se termine lorsque la locomotive passe l'aiguillage désigné à la sortie du triage de « Arbec ».

2. L'employé qui doit aller chercher son train ou faire des manœuvres à un endroit autre que sa gare initiale et qui, par la suite, se doit de repasser par cette même gare pour compléter son parcours sera payé le temps de manœuvre initial ou le millage parcouru, selon son choix, jusqu'à ce qu'il ait franchi l'aiguillage désigné pour lequel il a été appelé.

b) **1.** Le temps de manœuvre final sera payé et calculé à partir du moment où la locomotive atteint l'aiguillage désigné de la voie principale ou à partir du premier arrêt si la locomotive est retardée au moment de son entrée dans le triage, et jusqu'au moment où le chef de train s'inscrit au registre de fin de service.

2. L'employé qui doit laisser son train à une gare au-delà de la gare terminus, sera payé le temps de manœuvre final ou le millage parcouru selon son choix, à partir du moment où il entre à cette gare jusqu'au moment où il est de retour et termine à cette même gare.

c) Le temps de manœuvre initial et final sera inclus dans le calcul de la journée de base.

18.31 Les employés affectés au transport d'équipements d'urgence et qui doivent effectuer du travail à quel qu'endroit de parcours, seront payés selon ce qui est le plus rémunérateur soit sur la base du millage ou selon le taux horaire applicable.

18.32 Le temps arbitraire sera payé durant le temps nécessaire :

a) Pour le chargement de minerai à Mont-Wright.

b) Pour les manœuvres du train de service - transport du bois dans la cour de triage à How et Forêt ainsi que les manœuvres de wagons effectuées le long de la voie ferrée.

c) Pour doubler un train ou pour porter secours à un train.

d) Pour dépanner un wagon compresseur.

e) Pour tourner le train des travailleurs à Love ou à Mont-Wright.

f) Durant que le chasse-neige et l'épandeuse effectuent des opérations de déneigement dans les voies d'évitement et auxiliaires, lors d'un voyage en service direct tel que défini à la clause 18.09 b).

g) À l'échange des locomotives le long de la voie ferrée, pour le temps effectivement pris pour les manœuvres d'échange jusqu'à concurrence de trente (30) minutes.

Le paragraphe g) s'applique aux équipes de tous les trains payés au mille.

h) Pour accoupler et effectuer les essais des freins d'un train de concentré laissé à un endroit autre que sa gare initiale, si la clause 18.30 a) 2. ne s'applique pas.

i) Pour effectuer des inspections à la demande de la Compagnie.

j) POUR LE TEMPS DE RENCONTRE EXCESSIF, LORSQU'IL DÉPASSE LE SEUIL D'UNE HEURE ET DEMIE (1 H ½) D'ATTENTE. LE TEMPS DE RENCONTRE EXCESSIF NE COUVRE TOUTEFOIS QUE L'ATTENTE CAUSÉE PAR UNE DÉCISION DU RÉGULATEUR. CECI NE COMPREND DONC PAS LES BRIS INOPINÉS, LES SITUATIONS IMPRÉVISIBLES, ETC.

k) Toute réclamation pour du temps arbitraire qui n'est pas couverte par les items ci-haut mentionnés devra être soumise sur une réclamation séparée. Tous les détails justifiant une telle réclamation seront évalués par la Direction selon le cas.

Le temps arbitraire payé à l'employé sera au taux de seize (16) mah ou le nombre de milles effectivement parcourus selon ce qui est le plus rémunérateur.

Le temps arbitraire sera ajouté au millage parcouru pour fins de calcul du temps supplémentaire selon la clause 18.28.

« GITE ET REPAS »

18.33 **a)** Les équipes de trains auront à leur disposition, à Fermont, un gîte gratuit et confortable pour y coucher, conforme aux règles d'hygiène. Il n'y aura pas plus d'un occupant par chambre. Pour les équipes affectées au service du train de marchandise et du train des travailleurs, la Compagnie maintiendra la pratique de fournir les commodités nécessaires à la préparation et à la consommation de repas. Pour toutes les autres équipes de train, à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie accordera jusqu'à concurrence du taux négocié par repas sur signature de l'addition aux établissements autorisés.

b) Les équipes de trains se trouvant à une gare autre que leur gare d'attache, auront du transport gratuit et confortable pour se rendre à leur lieu de résidence à ces endroits. De plus le temps passé à attendre le transport sera rémunéré au taux horaire type applicable. Les équipes de trains ayant à voyager entre le site de la mine de Mont-Wright et la ville de Fermont se verront alloué une période de vingt (20) minutes à leur taux horaire type dans chaque direction pour un tel déplacement.

c) Les trains peuvent être stationnés en tout lieu où il existe des gîtes conformes aux règles d'hygiène pour y coucher et où des commodités sont disponibles pour la préparation des repas.

LORSQU'UN TRAIN EST STATIONNÉ LE LONG DE LA VOIE FERRÉE, EN DEHORS DE PORT-CARTIER ET MONT-WRIGHT, DANS UN CAMP NE POSSÉDANT PAS DE CUISINE OUVERTE 24 HEURES SUR 24 ET QU'UN CUISINIER Y EST PRÉSENT, L'ÉQUIPE POURRA AVISER LE RÉGULATEUR 1 HEURE À L'AVANCE AFIN DE SE FAIRE PRÉPARER UN REPAS.

d) Les employés affectés au service des équipes de secours auront un gîte salubre pour se coucher, des repas gratuits et une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour les prendre.

e) Lorsque les conditions sont normales, les voyages de trains ne seront pas interrompus pour prendre les repas. Les employés travaillant dans le triage de Port-Cartier auront une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes, entre la troisième et la cinquième heure de leur équipe de travail, pour prendre leur repas et pourront utiliser les endroits prévus à cette fin, le tout sans nuire à la bonne marche des opérations.

f) Le prix des repas dans les camps le long de la voie ferrée sera d'un dollar (1 $) par repas.

g) Un employé de trains de travaux requis de travailler en temps supplémentaire sur une base horaire ou au mille sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de travail. Pour les trains de service - transport du bois, l'employé sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé DOUZE (12) heures consécutives. Pour les employés affectés à l'horaire « 8 – 6 », ils seront admissibles à recevoir un tel repas après une (1) heure à la suite d'une équipe complète de travail. Compte tenu des conditions particulières de l'exploitation ferroviaire, la procédure, ci-après décrite, s'appliquera.

1. Une demi-heure avant d'être admissible à un repas à la gare d'attache, l'employé devra aviser le commis au terminus ou son remplaçant s'il désire avoir un repas ou un coupon de repas. À défaut de donner cet avis, l'employé recevra un coupon de repas. L'employé qui désire prendre son repas sur place se verra accorder une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour prendre ce repas.

2. Le long de la voie ferrée, le repas lui sera fourni à son arrivée dans le camp et une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sera accordée à l'employé pour prendre ce repas. Lorsque la cuisine est fermée, l'employé se verra accorder une demi-heure de paie, et il recevra à son arrivée à la gare d'attache un coupon lui permettant d'obtenir ce repas dans un des restaurants autorisés à Port-Cartier et, ce, pour chaque repas auquel il était admissible mais qu'il n'a pu obtenir le long de la voie ferrée.

h) L'équipe de train de minerai voyageant vers Port-Cartier ou vers Love et qui effectue plus de douze (12) heures de service sur la voie principale entre la gare intermédiaire de Love et la gare terminale de Port-Cartier, est admissible à recevoir, à son arrivée à Port-Cartier ou à la gare intermédiaire de Love, un coupon de repas valide pour cette journée.

« DIVERS »

18.34 Les membres de l'équipe de train pourront, lorsque praticable et nécessaire, assister à la lecture des résultats de l'enregistreur d'évènements ou des enregistrements des communications lorsque ceux-ci contiennent des informations se rapportant à des accidents ou à des événements sérieux dans lesquels ils sont personnellement impliqués.

18.35 DÉFINITIONS

Gare d'attache	Endroit où résident les employés (Port-Cartier)
Gare terminale	Début et fin du chemin de fer (Port-Cartier ou Mont-Wright)
Gare terminus	Gare où une équipe termine son travail
Gare initiale	Gare où une équipe commence à travailler
Gare intermédiaire	Station Love

Les voies principales seront désignées comme suit : les aiguillages aux sorties des triages.

VOYAGE	Période entre le départ de la gare d'attache et le retour à la gare d'attache.
PARCOURS	Distance entre une gare initiale et une gare terminus.
SERVICE (TOUR DE SERVICE)	Période de temps écoulée entre le début et la fin d'un trajet.

18.36 L'employé requis d'assister à une enquête d'accident/incident à la demande de la Compagnie, pourra être, selon le cas, rémunéré à son taux horaire type alloué pour le temps requis à ladite enquête. Le repos minimum sera respecté conformément aux articles 18.15 et 18.23.

ARTICLE 19 CONVENTION ANTÉRIEURE

19.01 Les termes et conditions de la présente convention remplacent ceux établis par la convention intervenue en date du 1er mars 2011 tels que subséquemment amendés, modifiés ou clarifiés. Tout grief qui, à la date de la signature de la présente convention, a été présenté par écrit et est en voie d'être réglé en vertu de la procédure des griefs des conventions intervenues en date du 1er mars 2011 continuera de suivre les procédures relatives aux règlements des griefs et d'arbitrage et sera réglé en conformité avec les dispositions applicables desdites conventions en date du 1er mars 2011.

ARTICLE 20 AVIS

20.01 Tout avis écrit requis par la présente convention ou que l'une des parties désire donner à l'autre devra être adressé par courrier recommandé ou certifié port payé, aux adresses suivantes :

À LA COMPAGNIE

Directeur – Ressources humaines
ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.
Port-Cartier (Québec) G5B 2H3
Télécopieur : 418 768-2154

Directeur – Ressources humaines
ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C.
Complexe minier de Mont-Wright
1000, ROUTE 389
Mont-Wright (Québec) G0G 1J0
Télécopieur : 418 287-3445

AU SYNDICAT

Le Secrétaire
Syndicat des Métallos (Local 6869)
178, Portage des Mousses
Port-Cartier (Québec) G5B 1E3
Télécopieur : 418 766-6815

Le Secrétaire
Syndicat des Métallos (Local 5778)
850, Place Daviault
Boîte postale 2001
Local 173
Fermont (Québec) G0G 1J0
Télécopieur : 418 287-3642

20.02 Tout avis ainsi envoyé par la poste sera considéré comme livré le jour ouvrable qui suit le jour où il a été mis à la poste. Le reçu d'enregistrement établira la date de la mise à la poste.

20.03 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 21 VALIDITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION

21.01 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec ou de toute autre loi, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucune façon affectées par telle nullité.

21.02 Les Syndicat des Métallos (locaux 5778 et 6869) et ses représentants, dûment nommés ou élus, déclarent qu'ils ont été investis par les membres dudit Syndicat de l'autorité nécessaire pour conclure la présente convention.

21.03 Font partie intégrante de la présente convention collective toute entente signée par le vice-président - Ressources humaines et le représentant régional en cours de convention, toutes les annexes et lettres d'entente, de même que les modalités du régime de retraite et des assurances ainsi que leurs amendements.

21.04 Les lois d'ordre public applicables à la présente convention collective et à nos opérations du Québec font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 À moins qu'autrement spécifié, la présente convention entre en vigueur à 00 h 01 le 1er mars 2017 et expire à 23 h 59 le 28 février 2021. Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer après l'acquisition des droits de grève ou de lock-out tant que les employés travailleront normalement ou que l'exercice du droit de grève ou de lock-out ne soit déclaré. Pour l'exécution de services essentiels durant une grève ou un lock-out, la Compagnie convient de payer les employés au taux de salaire prévu alors dans la présente convention collective.

22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre partie de son désir de négocier les termes et conditions d'une nouvelle convention, de même que les bénéfices d'assurance et du plan de retraite.

SIGNATURES

En foi de quoi les parties ont signé ce 13e jour de juin 2017.

ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C.

ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Mélissa Leclerc
Directrice, relations de travail

Éric Normand
Directeur, ressources humaines - Mont-Wright

Michael LaBrie
Directeur, ressources humaines - Port-Cartier

Alexandre Tremblay-Michaud
Chef de service, relations avec nos employés

Martin Thibault
Directeur, gestion des entrepôts

Bernard Boudreault
Directeur, usine de bouletage

Romain Prêcheur
Chef de section II, transport

SYNDICAT DES MÉTALLOS

LOCAL 5778-6869

Nicolas Lapierre
Coordonnateur régional
Syndicat des Métallos

Joël Dumont
Président - Local 5778 - Mont-Wright/Fermont

Raynald Porlier
Président - Local 6869 - Port-Cartier

Mario Lepage
Vice-président - Local 5778 - Mont-Wright/Fermont

Simon Chrétien
Vice-président - Local 6869 - Port-Cartier

Noël Robichaud
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Éric Joncas
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Karine Sénéchal
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Yvan Chevarie
Chef de section I, production minière

Stéphane Boudreau
Directeur, opération de quart

Émilie Bergeron
Adjointe administrative, usine de bouletage

Guy Gauvreau
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Steeves Tremblay
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Nadine Joncas
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Serge Duclos-Lapierre
Membre du comité de négociation – Local 5778
Mont-Wright/Fermont

Philippe Bélanger
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

Jean-François Voyer
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

Yves Turgeon
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

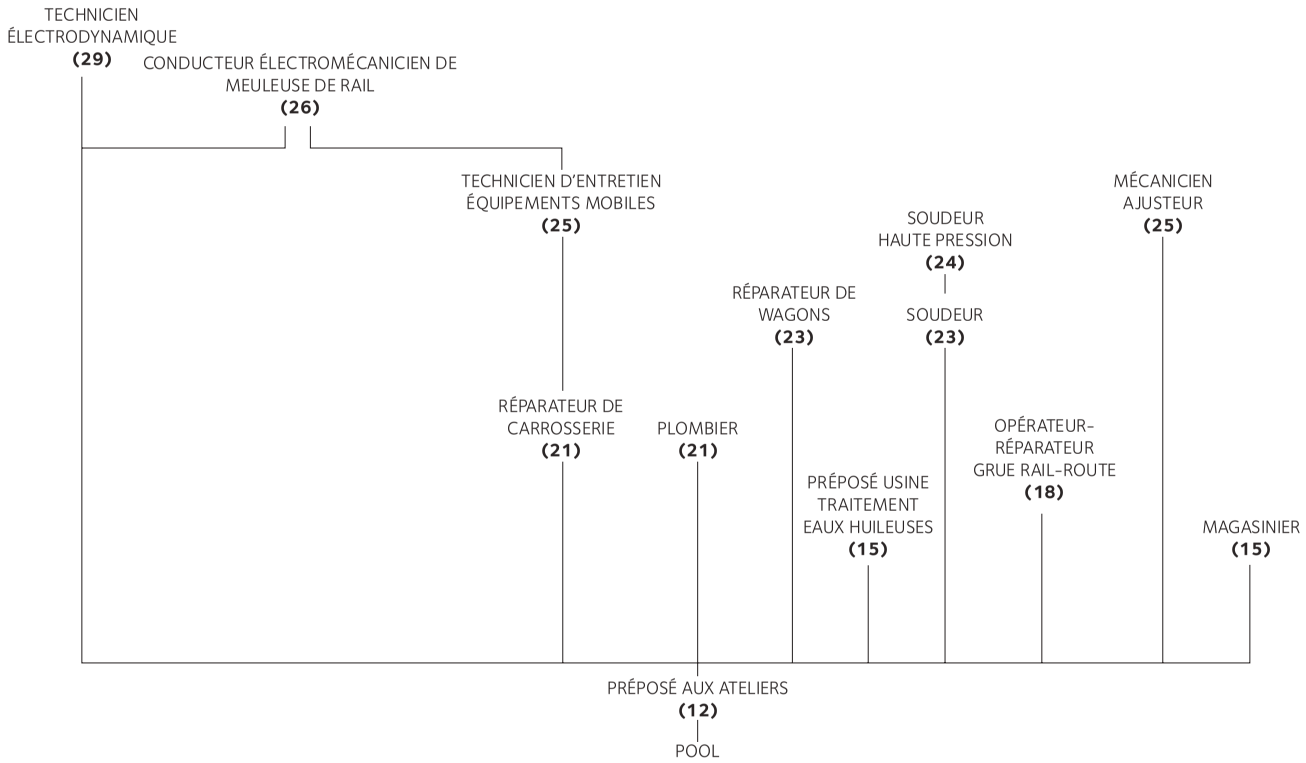
Marc Tremblay
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

Dave Sergerie
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

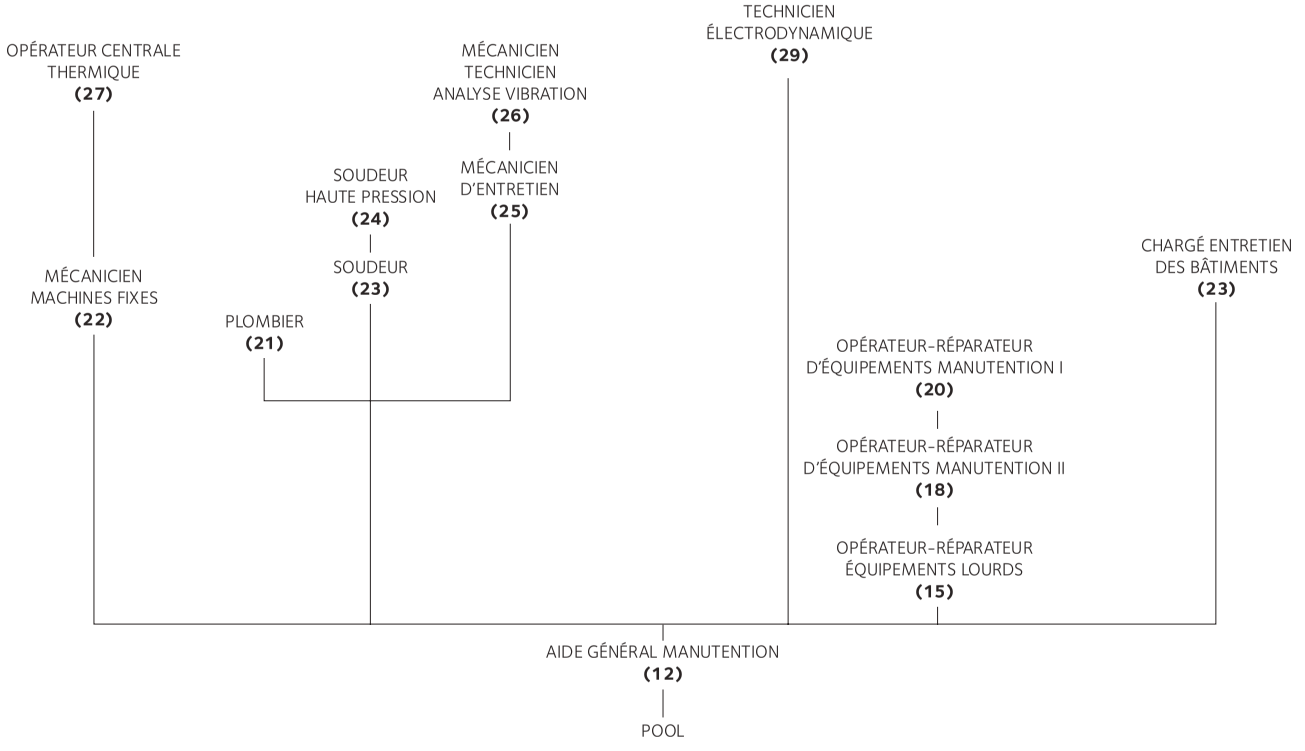
Éric Brousseau
Membre du comité de négociation – Local 6869
Port-Cartier

Annexes

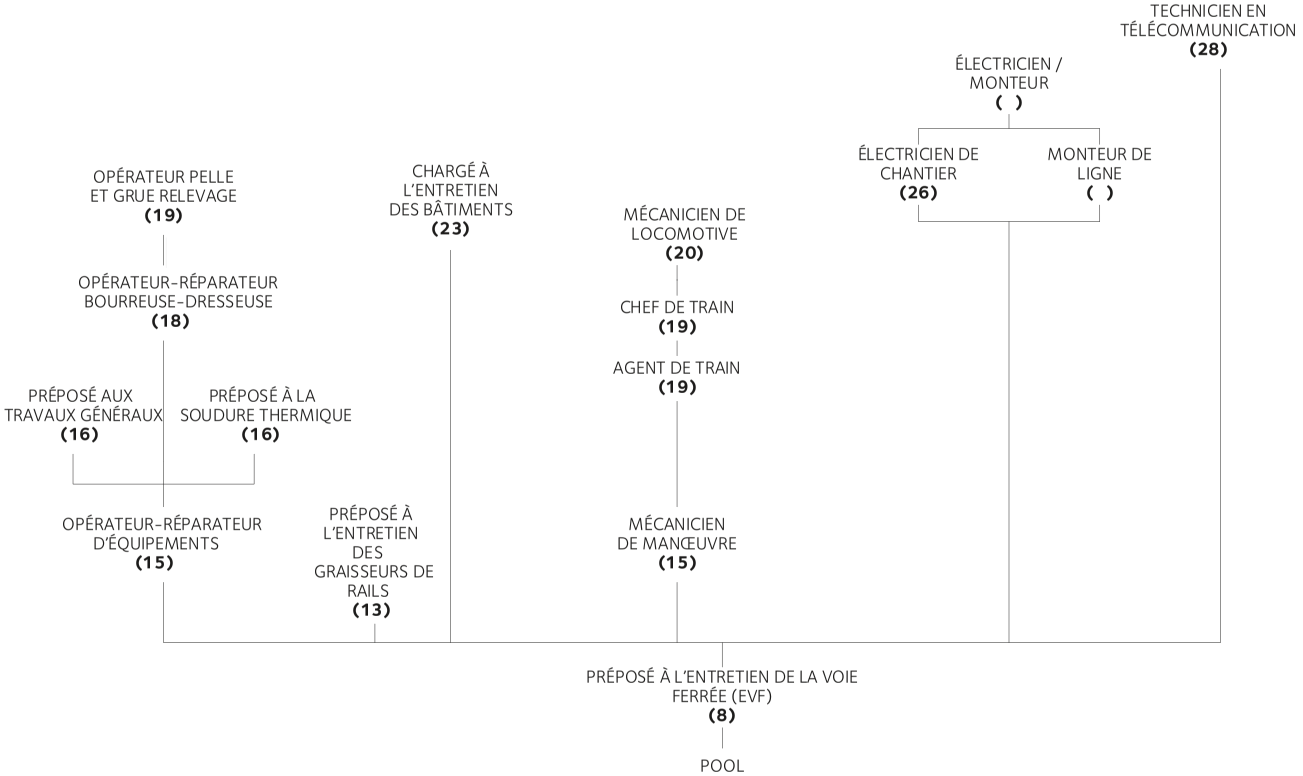
LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **PORT-CARTIER**
DÉPARTEMENT : **ATELIERS CHEMIN DE FER ET ENTREPÔT**



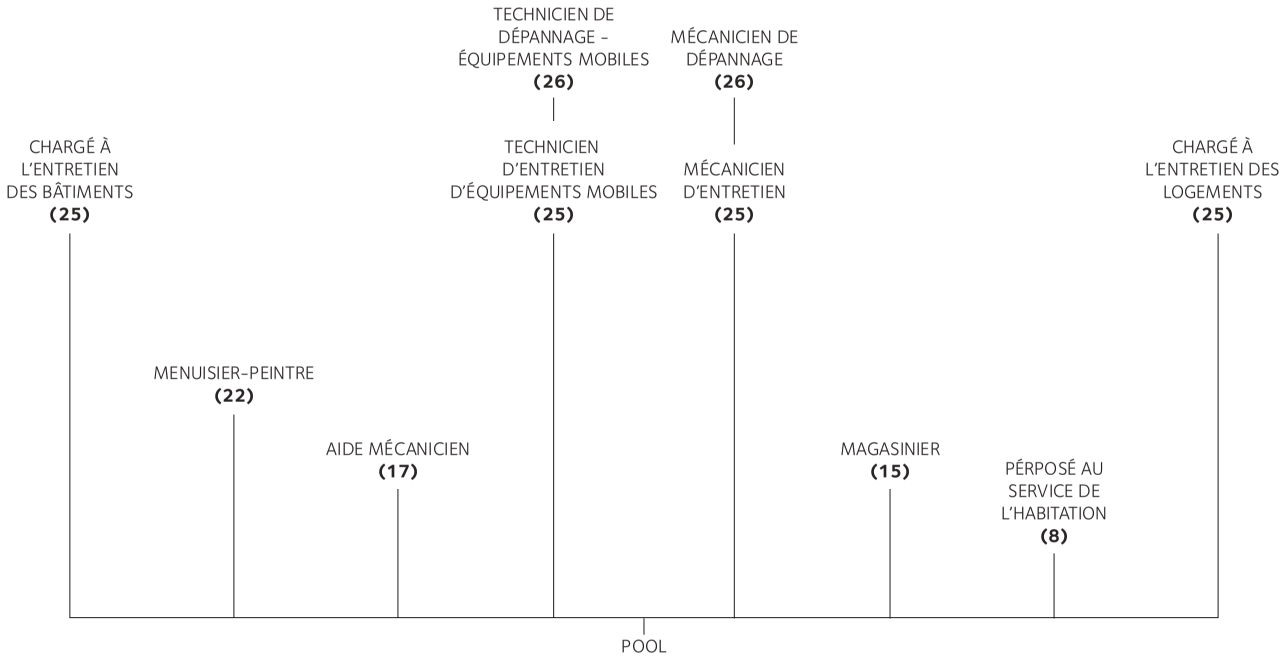
LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **PORT-CARTIER**
DÉPARTEMENT : **MANUTENTION**



LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **PORT-CARTIER**
DÉPARTEMENT : **CHEMIN DE FER – ENTRETIEN DE LA VOIE, EXPLOITATION, SIGNAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS**

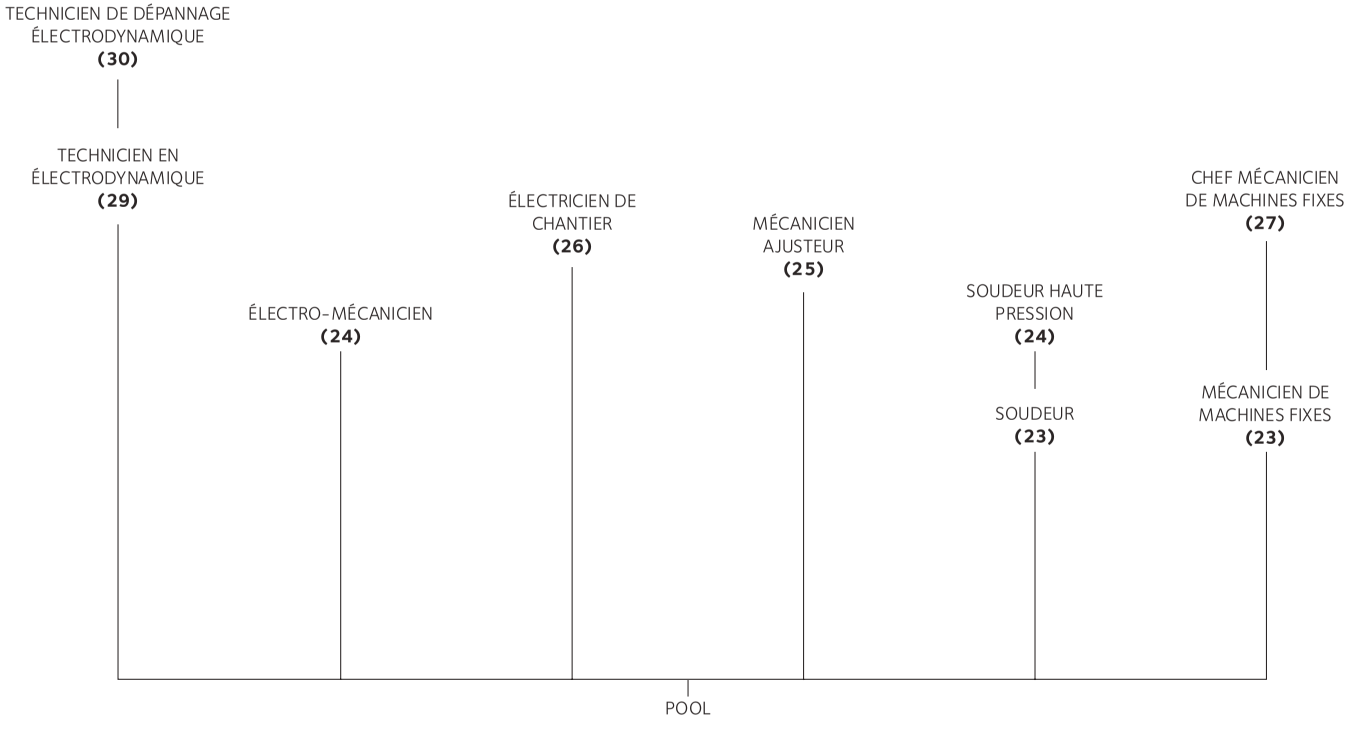


LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **MONT-WRIGHT**
DÉPARTEMENT : **ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT**



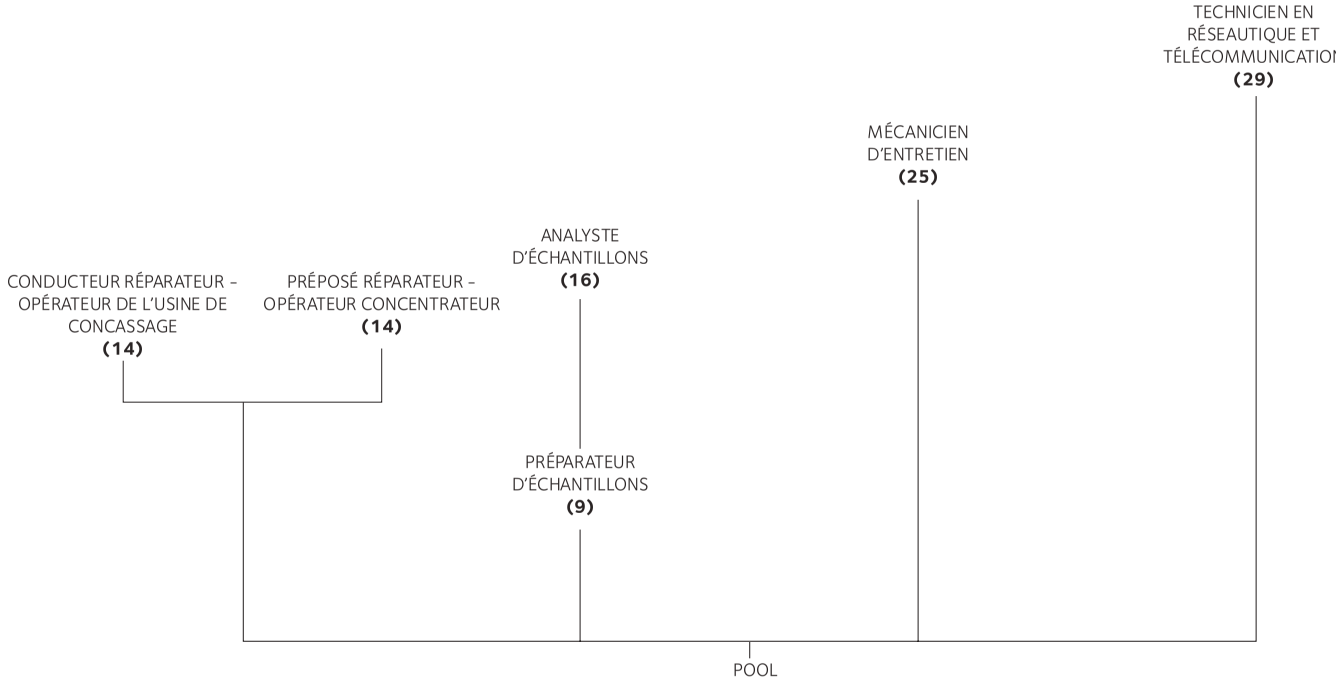
* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **MONT-WRIGHT**
DÉPARTEMENT : **ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT**



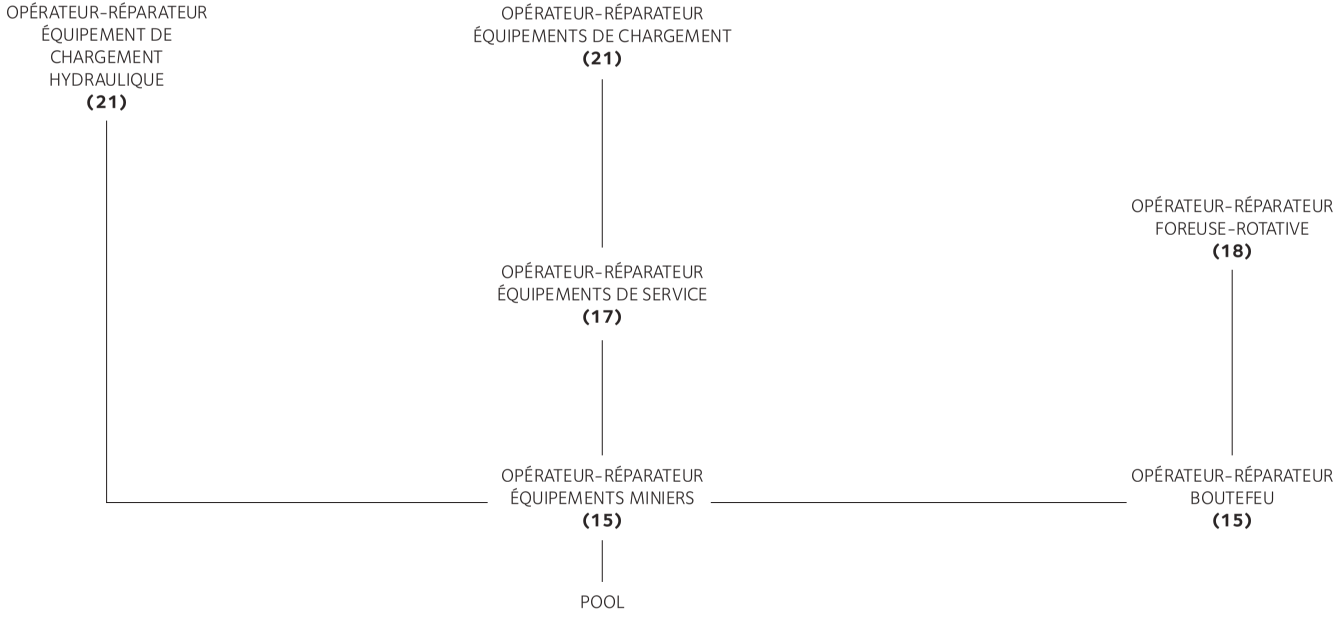
* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **MONT-WRIGHT**
DÉPARTEMENT : **CONCENTRATEUR**



* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **MONT-WRIGHT/FERMONT**
DÉPARTEMENT : **MINE – OPÉRATIONS**



* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – PORT-CARTIER

DIVISION : ATELIERS CHEMIN DE FER ET ENTREPÔT

CLASSE	TÂCHE
3	Concierge
5	Manœuvre
12	Préposé aux ateliers
15	Magasinier
15	Préposé usine traitement des eaux huileuses
18	Opérateur-réparateur de grue rail-route
21	Réparateur de carrosserie
21	Plombier
23	Réparateur de wagons
23	Soudeur
24	Soudeur haute pression
25	Technicien d'entretien (équipements mobiles)
25	Mécanicien ajusteur
26	Conducteur électromécanicien de meuleuse de rails
29	Technicien électrodynamique

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – PORT-CARTIER

DIVISION : MANUTENTION

CLASSE	TÂCHE
12	Aide générale à la manutention
15	Opérateur-réparateur d'équipements lourds
18	Opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II
20	Opérateur-réparateur d'équipements de la manutention I
21	Plombier
22	Mécanicien de machines fixes
23	Soudeur
23	Chargé à l'entretien des bâtiments
24	Soudeur haute pression
25	Mécanicien d'entretien
26	Mécanicien d'entretien et technicien en analyse de vibrations
27	Opérateur centrale thermique
29	Technicien en électrodynamique

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – PORT-CARTIER

DIVISION : CHEMIN DE FER – ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE, EXPLOITATION, SIGNAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

CLASSE	TÂCHE
8	Préposé à l'entretien de la voie ferrée
14	Préposé à l'entretien des graisseurs de rails
15	Mécanicien de manœuvre
15	Opérateur-réparateur d'équipements
16	Préposé aux travaux généraux
16	Préposé à la soudure thermique
18	Opérateur-réparateur de bourreuse-dresseuse
19	Opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage
23	Chargé à l'entretien des bâtiments
26	Électricien de chantier
28	Technicien en télécommunications
Agent de train	(taux de salaire selon la clause 18.26)
Chef de train	(taux de salaire selon la clause 18.26)
Mécan. de locomotive	(taux de salaire selon la clause 18.26)

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : MINE

CLASSE	TÂCHE
3	Concierge
15	Opérateur-réparateur boutefeu
15	Opérateur-réparateur d'équipements miniers
17	Opérateur-réparateur d'équipements de service
18	Opérateur-réparateur foreuse rotative
21	Opérateur-réparateur d'équipements de chargement
21	OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : CONCENTRATEUR

CLASSE	TÂCHE
3	Concierge
9	Préparateur d'échantillons
14	Préposé réparateur-opérateur concentrateur
14	Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage
16	Analyste d'échantillons
25	Mécanicien d'entretien
29	TECHNICIEN EN RÉSEAUTIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATION

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ANNEXE « B »

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT

CLASSE	TÂCHE
3	Concierge
8	Préposé au service de l'habitation
15	Magasinier
17	Aide mécanicien
22	Menuisier - peintre
23	Soudeur
23	Mécanicien de machines fixes
24	Soudeur haute pression
24	Électromécanicien
25	Chargé à l'entretien des logements
25	Mécanicien d'entretien
25	Chargé à l'entretien des bâtiments
25	Mécanicien ajusteur
25	Technicien d'entretien d'équipements mobiles
26	Mécanicien de dépannage
26	Technicien de dépannage - équipements mobiles
26	Électricien de chantier
27	Chef mécanicien – machines fixes
29	Technicien en électrodynamique
30	Technicien de dépannage électrodynamique

CHEF DE GROUPE : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

TÂCHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT - PORT-CARTIER

				HEURES ET CLASSE DE TÂCHES POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT		
TITRE TYPE	**MOIS FACTEUR 2**	**CLASSE DE TÂCHES**	**NOMBRE DE PÉRIODES DE DÉBUTANT**	**520 h 1ère PÉRIODE**	**520 h 2e PÉRIODE**	**520 h 3e PÉRIODE**
Agent de train / Chef de train	25-30	19	2	15	17	
Opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage	25-30	19	3	13	15	17
Opérateur-réparateur d'équipements	7-12	15	1	13	-	-
Opérateur-réparateur équipements manutention	9-24	20	3	14	16	18
Opérateur-réparateur de bourreuse dresseuse	13-18	18	2	14	16	-
Préposé à la soudure thermique	7-12	16	1	14	-	-

TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION – PORT-CARTIER

ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATION SALARIALE

TÂCHES PROFESSION-NELLES	Classe de Base	PÉRIODE DE FORMATION DE 1400 HEURES										
		1e	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e
Technicien en électrodynamique	21	15	15	15	15	16	17	19	21	25	27	29
Technicien en télécommunications	20	14	14	14	14	15	16	18	20	24	26	28
Opérateur centrale thermique	19	13	13	13	14	15	17	19	23	23	27	
Électricien de chantier	20	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Mec. technicien en analyse de vibrations	18	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Mécanicien ajusteur	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien d'entretien	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Technicien d'entretien équipements mobiles	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Soudeur haute pression	17	10	11	12	14	16	20	22	24			
Chargé à l'entretien des bâtiments	17	10	11	13	15	19	21	23				
Réparateur de wagons	17	10	11	13	15	19	21	23				
Soudeur	16	10	11	13	15	19	21	23				
Mécanicien de machines fixes	15	10	12	14	18	20	22					
Réparateur de carrosserie	15	11	13	17	19	21						
Plombier	15	11	13	17	19	21						

a p p r e n t i

d é b u t a n t

a m é l i o r é

m é t i e r

ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

TÂCHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT – MONT-WRIGHT/FERMONT

				HEURES ET CLASSE DE TÂCHES POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT		
TITRE TYPE	**MOIS FACTEUR 2**	**CLASSE DE TÂCHES**	**NOMBRE DE PÉRIODES DE DÉBUTANT**	**520 h 1ère PÉRIODE**	**520 h 2e PÉRIODE**	**520 h 3e PÉRIODE**
Opérateur-réparateur d'équipements de chargement	25-30	21	3	15	17	19
OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE	25-30	21	3	15	17	19
Opérateur-réparateur d'équipements de service	25-30	17	3	11	13	15
Opérateur-réparateur foreuse rotative	13-18	18	3	12	14	16
Opérateur-réparateur d'équipements miniers	13-18	15	2	11 (208)/13 (312)		

TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION - MONT-WRIGHT/FERMONT

ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATION SALARIALE

TÂCHES PROFESSION-NELLES	Classe de Base	PÉRIODE DE FORMATION DE 1400 HEURES										
		1e	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e
Technicien en électrodynamique	21	15	15	15	15	16	17	19	21	25	27	29
TECHNICIEN EN RÉSEAUTIQUE ET TÉLÉCOM-MUNICATION	21	15	15	15	15	16	17	19	21	25	27	29
Chef mécanicien de machines fixes	20	13	13	13	14	15	17	19	23	25	27	
Électricien de chantier	20	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Teem dépannage	18	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Chargé à l'entretien des logements	19	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien ajusteur	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Chargé à l'entretien des bâtiments	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien d'entretien	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Teem	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Soudeur haute pression	17	10	11	12	14	16	20	22	24			
Électromécanicien	16	10	11	12	14	16	20	22	24			
Soudeur	16	10	11	13	15	19	21	23				
Mécanicien de machines fixes	16	10	11	13	15	19	21	23				
Menuisier peintre	16	10	12	14	18	20	22					
				apprenti	débutant	apprenti	métier					

ANNEXE « D »

ALLOCATION NORDIQUE

Une allocation nordique de CINQ CENT CINQUANTE DOLLARS (550 $) À COMPTER DU 1er MARS 2017 ET DE SIX CENT VINGT-CINQ DOLLARS (625 $) À COMPTER DU 1er MARS 2019 sera payée mensuellement pour chaque employé travaillant à Mont-Wright / Fermont et résidant en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush, sous réserve des conditions ci-après :

1. Pour être admissible à une allocation nordique un employé doit avoir des gains réguliers dans le mois applicable, ou être en vacances pendant ce mois. Une vacance prise après un licenciement n'est pas considérée comme une vacance pour les fins de l'allocation nordique.

2. Un employé aura droit à une allocation nordique après avoir complété sa période de probation.

3. Les employés qui interrompent leur service continu sont admissibles à recevoir l'allocation nordique à laquelle ils ont droit au prorata des heures travaillées dans le mois où ils terminent leur emploi. Cependant, l'employé qui prend sa retraite demeure sujet à recevoir l'allocation nordique selon la règle prévue au paragraphe 1 précité.

4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-haut, l'employé absent du travail pour cause d'invalidité et qui continue de résider en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush demeure admissible à l'allocation nordique.

Ne sera pas admissible à l'allocation nordique, l'employé de l'entretien de la voie ferrée qui ne réside pas en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush.

MÉCANISME DE DIALOGUE ET DE TRANSPARENCE

CONSIDÉRANT QUE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE RECONNAISSENT QU'IL EST DANS L'INTÉRÊT DE TOUS DE SE DONNER UN CLIMAT DE TRAVAIL POSITIF ET D'ENTRETENIR DES RELATIONS DE TRAVAIL FONDÉES SUR LE RESPECT ET SUR UN DIALOGUE CONSTANT ;

CONSIDÉRANT QU'IL EST ESSENTIEL DE DÉVELOPPER ET DE MAINTENIR ENTRE LES INTERVENANTS UN LIEN DE CONFIANCE DURABLE ;

CONSIDÉRANT LA VOLONTÉ CONJOINTE DES PARTIES DE SE DOTER DE MÉCANISMES DE COMMUNICATION EFFICACES, VISANT À AMÉLIORER LA TRANSPARENCE DANS LES ÉCHANGES ;

CONSIDÉRANT L'ENGAGEMENT CONJOINT DE FAIRE VIVRE LES COMITÉS PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET D'ASSURER LE MAINTIEN DU TRAVAIL PARITAIRE TOUT AU LONG DE LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ;

CONSIDÉRANT QUE LA COMPAGNIE RECONNAÎT À CETTE FIN L'IMPORTANCE DE TENIR DES RENCONTRES PLANIFIÉES ET RÉGULIÈRES AVEC LE SYNDICAT ;

CONSIDÉRANT LA VOLONTÉ DE LA COMPAGNIE D'IMPLIQUER DAVANTAGE LES EMPLOYÉS ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

A. COMITÉS SECTORIELS

DES COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL PATRONAL / SYNDICAL SONT MIS EN PLACE POUR CHACUN DES SITES DE LA COMPAGNIE, AVEC CHACUNE DES SECTIONS LOCALES.

CES RENCONTRES SE TIENNENT À TOUS LES DEUX (2) MOIS ET SONT FIXÉES DANS UN CALENDRIER EN DÉBUT D'ANNÉE, APRÈS ENTENTE ENTRE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE.

LES PARTICIPANTS À CETTE RENCONTRE SONT LE PRÉSIDENT ET LE VICE-PRÉSIDENT DU SYNDICAT, LE REPRÉSENTANT EN PRÉVENTION, DE MÊME QUE LE DIRECTEUR DU DÉPARTEMENT, UN OU DEUX CHEFS DE SECTION ET UN CONSEILLER RESSOURCES HUMAINES.

LORS DE CES RENCONTRES, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT POUR DISCUTER DES ENJEUX À VENIR ET S'ENGAGENT À DÉPLOYER TOUS LES EFFORTS AFIN DE RÉSOUDRE LES PROBLÉMATIQUES ENSEMBLE.

LES RENCONTRES PORTENT NOTAMMENT, ET DE FAÇON PLUS PRÉCISE, SUR :

1. LE MODE DE COOPÉRATION ENTRE LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE FONDÉE SUR L'INTÉRÊT COMMUN ;

2. LA DISCUSSION DE PROBLÈMES OU DE SUJETS D'INTÉRÊT MUTUEL QUI PEUVENT DÉPASSER LE CADRE PRÉCIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ;

3. L'INFORMATION FINANCIÈRE, LES RÉSULTATS, LES OBJECTIFS ET TOUT AUTRE SUJET SUSCEPTIBLE D'INFORMER LE SYNDICAT ET LES EMPLOYÉS DES OBJECTIFS DE LA COMPAGNIE ;

4. LA FAÇON DE FAVORISER L'IMPLICATION INDIVIDUELLE, LES ÉCHANGES D'IDÉES ET LA CRÉATIVITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL.

B. COMITÉ DE SUIVI

POUR SE DONNER L'ASSURANCE DE RENCONTRER LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS MENTIONNÉS CI-HAUT, UN COMITÉ DE SUIVI NORD-SUD EST ÉGALEMENT MIS SUR PIED. CE DERNIER EST CHARGÉ D'UN RÔLE DE VIGIE DE LA QUALITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DU CLIMAT DE COOPÉRATION QUE LES PARTIES ESTIMENT ESSENTIEL D'ÉTABLIR ET DE MAINTENIR ENTRE ELLES.

CE COMITÉ RÉUNIT CINQ (5) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR, LES PRÉSIDENTS DU SYNDICAT DE CHACUNE DES SECTIONS LOCALES, OU LEUR REMPLAÇANT ET PRÉVOIT LA PARTICIPATION D'UN TIERS QUI DOIT ÊTRE IDENTIFIÉ CONJOINTEMENT PAR LES PARTIES. LES REPRÉSENTANTS DOIVENT ÊTRE DES DÉCIDEURS D'IMPORTANCE. LES RÉUNIONS DU COMITÉ SE TIENNENT À TOUS LES TRIMESTRES.

IL A POUR MANDAT DE :

- DRESSER RÉGULIÈREMENT L'ÉTAT DE SITUATION DES RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ENTREPRISE

- PROVOQUER DES ÉCHANGES SUR LA RÉALISATION DES PROJETS ET DES ENGAGEMENTS DE CHACUNE DES DEUX PARTIES

- DÉFINIR LES MOYENS DE LES FAIRE PROGRESSER

- D'IDENTIFIER LES IRRITANTS ET LES MESURES POUR LES CORRIGER

C. FORUM ÉLARGI

PAR AILLEURS, LES PARTIES RECONNAISSENT L'IMPORTANCE DE CRÉER UNE TRIBUNE D'ÉCHANGE NORD-SUD AVEC DES EMPLOYÉS DE L'ENSEMBLE DES SECTIONS LOCALES DANS LE BUT DE DISCUTER DES ENJEUX STRATÉGIQUES ET DE PARTAGER UNE VISION COMMUNE DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE, SOCIAL, DÉMOGRAPHIQUE OU TOUT AUTRE POINT JUGÉ IMPORTANT PAR LES PARTIES. DANS LA POURSUITE DE CE BUT, LES PARTIES CONVIENNENT DE SE DOTER D'UN FORUM ÉLARGI D'ANALYSE ET DE CONCERTATION.

SON RÔLE EST DE :

- TENIR UNE RENCONTRE ANNUELLE
- DE S'ASSURER QUE SOIENT DRESSÉES PAR CHAQUE PARTIE DES LISTES D'INVITÉS
- DE CONFIER L'ANIMATION DES SESSIONS À DES TIERS INDÉPENDANTS ET D'INVITER CHAQUE FOIS UN CONFÉRENCIER SPÉCIALISTE DES QUESTIONS ABORDÉES

LE FORUM EST UN LIEU D'ÉCHANGE ET DE DISCUSSION À PROPOS DE SUJETS PRÉALABLEMENT CHOISIS PAR LES PARTIES ET CONNUS AU MOINS QUINZE (15) JOURS À L'AVANCE. LE SUJET TRAITÉ PAR LE SPÉCIALISTE INVITÉ PERMET D'INFORMER, DE FAIRE LE POINT ET D'ÉCHANGER SUR DES QUESTIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL LIÉES À DIVERS ASPECTS D'ACTUALITÉ ÉCONOMIQUES, SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX ET POLITIQUES.

LES RENCONTRES PRENNENT LA FORME DE COLLOQUES PORTANT, PAR EXEMPLE ET SANS S'Y LIMITER, SUR DES SUJETS COMME LES DÉFIS QUE DOIT RELEVER LE SYNDICALISME EN RAISON DE LA MONDIALISATION, L'ADAPTATION DES ENTREPRISES AUX TENDANCES ET À LA VOLATILITÉ DES MARCHÉS, LA SANTÉ-SÉCURITÉ, ETC.

CETTE RENCONTRE RASSEMBLE ÉGALEMENT LES PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENT DE CHACUNE DES SECTIONS LOCALES, SIX (6) EMPLOYÉS DE LA SECTION LOCALE 5778, CINQ (5) DE LA SECTION LOCALE 6869, TROIS (3) DE LA SECTION LOCALE 8664, DEUX (2) DU 7401 ET UN (1) DU LOCAL 7401 FP. DE SON CÔTÉ, L'EMPLOYEUR NOMME VINGT (20) CADRES POUR ASSISTER À LA RENCONTRE.

LE PERMANENT SYNDICAL, LE COORDONNATEUR RÉGIONAL ET LE DIRECTEUR ADJOINT DU SYNDICAT DES MÉTALLOS SONT INVITÉS D'OFFICE À SE JOINDRE À LA RENCONTRE. DE MÊME, LE VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES, LES DIRECTEURS RESSOURCES HUMAINES ET DEUX (2) MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF (COMEX) LE SONT.

IL EST ENTENDU QUE L'OBJECTIF ÉTANT DE PARTAGER ET D'ÉCHANGER ENTRE LES PARTIES, CES DERNIÈRES CONVIENNENT D'EFFECTUER UNE ROTATION DES EMPLOYÉS ET CADRES QUI PARTICIPERONT À CES TRIBUNES.

LES PARTIES S'ENTENDENT POUR METTRE EN PLACE LES MÉCANISMES DE LA PRÉSENTE RAPIDEMENT, SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE PREMIER FORUM ÉLARGI EST PRÉVU POUR L'AUTOMNE 2017.

AFIN DE S'ASSURER QUE LES MÉCANISMES MENTIONNÉS DANS LA PRÉSENTE RENCONTRENT LES OBJECTIFS FIXÉS PAR LES PARTIES, LE COMITÉ DE SUIVI FERA LE BILAN AU PLUS TARD À LA FIN DE L'ANNÉE 2018 ET APPORTERA LES AMENDEMENTS NÉCESSAIRES À LA PRÉSENTE POUR PERMETTRE AUX PARTIES D'ATTEINDRE LE BUT VISÉ.

ANNEXE « F »

MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES SALAIRES (E.C.S. – C.W.S.)

pour

la description et

la classification des tâches

et

l'administration des salaires

ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C.

ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

et

Syndicat des Métallos

ANNEXE « G »

NICOLAS CLICHE

AVOCAT, ARBITRE

833, AVENUE DU PALAIS
SAINT-JOSEPH DE BEAUCE (Québec)
G0S 2V0

Tél. : Bur. : (418) 397-5295
Télec.: (418) 397-5298
Rés. : (418) 397-5376

Adresse électronique : clilab@globetrotter.qc.ca

4135, rue de Chambly
MONTRÉAL (Québec)
H1X 3L1

Tél. : (514) 597-1537

Le 28 avril 2017

Monsieur Claude Lavoie
Directeur, Service juridique et secrétaire corporatif
ARCELORMITTAL
Exploitation minière Canada s.e.n.c.
24, boulevard des Iles
Bureau 201
PORT-CARTIER (Qc) G5B 2H3

Objet : Nomination à la convention collective

Cher collègue,

Je suis heureux et honoré d'accepter d'être arbitre de griefs comme vous me le demandez dans la vôtre du 27 avril 2017.

Je rappellerai à votre mémoire que j'ai commencé ma carrière sur la Côte Nord en 1980.

J'adore mon métier et je continuerai de le faire tant que le créateur me prêtera la santé et la vie.

Bien à vous,

Nicolas Cliche

NC/ncl

Nicolas Cliche
Avocat

ANNEXE « G »

CÔTÉ, LAROUCHE, AVOCATS

GABRIEL- M. CÔTÉ, L.L.L.
LISE LAROUCHE, L.L.B.

* Médiatrice familiale accréditée

23, RUE RACINE EST
BUREAU 304
CHICOUTIMI, QC G7H 1P4
TÉLÉPHONE: (418) 549-8150
TÉLÉCOPIEUR: (418) 549-6325

Ville de Saguenay, le 24 mai 2017

PAR COURRIEL

Me Claude Lavoie
ArcelorMittal
24, boul. des Îles, Bureau 201
Port-Cartier (Québec) G5B 2H3 Canada

Objet: Nomination à la convention collective – ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.

Cher Confrère,

Le soussigné accepte d'être nommé à la convention collective intervenue entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c./ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos, Locaux 5778/6869, 8664 et 7401 (Force Protectrice) comme arbitre de grief et ce, pour la durée de cette convention collective.

Espérant le tout conforme, veuillez recevoir l'expression de nos meilleurs sentiments.

Me GABRIEL-M. CÔTÉ
Arbitre
GMC\ag

F. Hamelin et Associés Ltée
(service d'arbitrage)

François Hamelin, avocat
1001, boul. Mont-Royal, bureau 102
Outremont (Québec) H2V 2H4
Téléphone : (514) 543-9025
Télécopieur : (514) 543-7273
Courriel : hamelinf.arbitre@gmail.com

Le 1er mai 2017

Monsieur Claude Lavoie
Directeur, Service juridique et Secrétaire corporatif
ArcelorMittal

Monsieur Nicolas Lapierre
Représentant régional,
Syndicat des Métallos

Objet : Nomination à la convention collective
ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c./ ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.
-et-
Syndicat des Métallos, Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force Protectrice)

Messieurs,

J'accepte avec plaisir d'agir à titre d'arbitre désigné aux conventions collectives.

Je vous remercie de la confiance que vous me témoignez et je vous transmets, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

F. Hamelin

François Hamelin
FH/md

Membre du Service d'Arbitrage Accéléré Inc.

Jean-François La Forge
Arbitre de griefs

Le 28 avril 2017

M. Claude Lavoie
Directeur, Service juridique et Secrétaire corporatif
ArcelorMittal
24, boulevard des Iles, bureau 201
Port-Cartier (Québec)
G5B 2H3

Objet : Nomination aux conventions collectives conclues avec les Métallos

Monsieur,

La présente est pour vous confirmer mon acceptation à ce que mon nom apparaisse à vos conventions collectives conclues ou à conclure avec le Syndicat des Métallos et je tiens à remercier les parties pour la confiance ainsi témoignée.

Les mandats confiés seront soumis au tarif déclaré, toutes les informations pertinentes étant sur le site de la Conférence des arbitres du Québec.

Je me fais un point d'honneur d'assurer une grande disponibilité et de rendre des décisions dans les délais les plus courts.

Espérant le tout à votre convenance, je vous prie de recevoir mes salutations distinguées.

Me Jean-François La Forge, arbitre

ADJUDEX INC.
Services d'arbitrage et de médiation

www.adjudex.com

Me Serge Brault
Me Louise Doyon
Me Éric Lévesque

PAR COURRIEL

Le 28 avril 2017

Me Claude Lavoie
ArcelorMittal
Directeur, Service juridique et Secrétaire corporatif
24, boulevard des Iles, bureau 201
Port-Cartier QC G5B 2H3

Claude.lavoie@arcelormittal.com

Monsieur Nicolas Lapierre
Syndicat des Métallos
Représentant régional
737, boulevard Laure, bureau 200
Sept-Îles QC G4R 1Y2

nlapierre@metallos.ca

Objet : Nomination à la convention collective
ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c.
ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.
-et- le Syndicat des Métallos, Locaux 5778/6869 8664, 7401 et 7401 (Force Protectrice)

Messieurs,

Je donne suite à la vôtre du 27 avril relativement au sujet mentionné en titre.

C'est avec autant de plaisir que d'honneur que j'accepte d'agir comme arbitre désigné aux conventions collectives.

Veuillez recevoir, Messieurs, mes salutations les plus distinguées.

Votre tout dévoué,

Me Éric Lévesque
Arbitre et médiateur
ÉL/vt

503-100, rue De Gaspé, Montréal (Verdun) QC H3E 1E5
Tél. : (514) 739-0616 • Téléc. : (514) 739-9222
adjudex@adjudex.com

Membres
INSTITUT DE MÉDIATION ET D'ARBITRAGE DU QUÉBEC

SUZANNE MORO | ARBITRE inc.

Verdun, le 28 avril 2017

Par courriel seulement

Me Claude Lavoie
Directeur
Service juridique et Secrétaire corporatif
ArcelorMittal
Exploitation minière Canada s.e.n.c.
24, boul. des Îles, Bureau 201,
Port-Cartier (Québec) G5B 2H3

M. Nicolas Lapierre
Représentant régional
Syndicat des Métallos
737, boulevard Laure, Bureau 200
Sept-Îles (Québec) G4R 1Y2

OBJET : Acceptation - Nomination à titre d'arbitre de griefs
Conventions collective ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. et ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.

Cher collègue,
Cher monsieur,

C'est avec plaisir que j'accepte votre offre de nomination à titre d'arbitre désignée pour la durée des quatre conventions collectives à être conclues entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos, Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force Protectrice).

Je vous prie d'agréer, cher collègue, cher monsieur, mes salutations distinguées.

Suzanne Moro, arbitre

38 Place du Commerce, Porte 11#603, Verdun, Québec H3E 1T8
514.765.0807 (tél) 514.231.2126 (cell) 514.765.0480 (téléc)
suzannemoro@me.com

ANNEXE « I »

AVIS DE SOUS-TRAITANCE

Avis de sous-traitance
(annexe I)

ArcelorMittal

Secteur :
Division :
Lieu :
Nature des travaux :

Échéancier prévu : Début : Fin :

Équipement /
procédé requis :

Matériel :

Remarques :

Nom : _____ Titre : _____

Signature : _____ Date : _____

c.c.

Lettres

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 1

Objet : Encadrement relatif au développement de la main-d'œuvre

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives, ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. et le Syndicat des Métallos reconnaissent que :

1. COMITÉS PARITAIRES DE FORMATION

Les phénomènes tels que la surcapacité de production à l'échelle mondiale, l'évolution des marchés, la mondialisation de la concurrence ont affecté l'industrie minière au cours des dernières années. Pour y conserver sa place concurrentielle, elle doit procéder de façon continue à des innovations technologiques, améliorer la qualité et la diversité des produits et augmenter la productivité.

Le perfectionnement des employés est un des éléments de base pour relever ce défi et faire en sorte que les secteurs soient le plus efficace possible.

À cet effet, la Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité paritaire de formation par secteur. Ces comités en tenant compte de l'orientation générale des besoins de formation déterminée par la direction générale de chaque secteur et des budgets à cet égard établis sur une base annuelle par celle-ci, aura comme mandat de :

a) Évaluer les besoins de formation ;

b) Identifier les priorités de formation ;

c) Préparer le plan de formation sur une base annuelle ;

d) Choisir des formateurs, des lieux de formation et des ressources extérieures ;

e) Accepter le contenu des cours de formation pour s'assurer que ceux-ci rencontrent les besoins

f) Faire le suivi des activités de formation ;

g) Mesurer les résultats ;

h) Administrer le programme de bourses d'études.

Les comités de formation sont composés de représentants du Syndicat et de la Compagnie.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont des besoins spécifiques de formation pour les cadres et les officiers du Syndicat, laquelle formation est exclue de cette entente.

Les membres des Comités paritaires de formation ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation aux activités de ces comités. Afin d'optimiser l'investissement en formation, les parties reconnaissent l'importance de coopérer dans la mise en place de mécanismes pour le développement des employés. À cet effet, les parties conviennent de dégager des heures où les membres du Comité paritaire auront à travailler dans chacun des secteurs sur une globalité de quarante (40) heures par semaine octroyée, la répartition étant établie de la façon suivante :

Mont-Wright	16 heures
Transport	8 heures
Usine	8 heures
Soutien (Mont-Wright)	4 heures
Soutien (Port-Cartier)	4 heures

Le Comité paritaire se réunira sur entente mutuelle.

2. INFORMATION

Avec la participation des institutions d'enseignement et des comités de formation, la Compagnie s'engage à fournir au besoin, à ses employés et à la population étudiante de Fermont, Port-Cartier et des environs, les informations pertinentes sur les tâches spécialisées au sein de l'entreprise ainsi que les prérequis d'embauche.

3. DISPONIBILITÉ DE STAGE EN ENTREPRISE

Tel que prévu à la clause 2.02 des conventions collectives (5778, 6869, 7401 et 7401 Force protectrice) et de la clause 2.03 de la convention collective (8664), la Compagnie facilitera dans la mesure du possible, l'accès à des stages pratiques spécialisés au sein de l'entreprise aux étudiants faisant partie de programmes «alternance travail-étude» ou «d'intégration en milieu de travail».

Lors de l'embauche permanente d'un employé ayant fait partie du programme de stagiaire alternance travail-étude, et après avoir complété sa période de probation, les heures régulières effectivement travaillées lors de périodes de STAGE « alternance travail-étude » antérieures seront considérées aux seules fins de détermination de la date d'ancienneté de compagnie. Le temps ainsi cumulé lors de périodes de stage antérieures est ajouté au temps de calcul d'ancienneté de la dernière embauche, de sorte que la date d'ancienneté de compagnie de l'employé est devancée AU TEMPS RÉEL PASSÉ EN STAGE, ARRONDI AU MOIS SUPÉRIEUR. LA PRÉSENTE S'APPLIQUE PEU IMPORTE LE TYPE DE STAGE, QU'IL SOIT RÉMUNÉRÉ OU NON-RÉMUNÉRÉ.

POUR FACILITER LE TRAITEMENT ADMINISTRATIF ET POUR SE PRÉVALOIR DE CE DROIT, L'ÉTUDIANT DOIT CONSERVER UNE COPIE DE LA PREUVE DE STAGE QUI LUI EST FOURNIE ET LA REMETTRE AU REPRÉSENTANT DÉSIGNÉ PAR LA COMPAGNIE AU MOMENT DE SON EMBAUCHE.

4. PROGRAMME DE BOURSES D'ÉTUDES

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie entend conserver un programme de bourses pour ses employés et leurs dépendants. Ce programme vise à favoriser le développement de compétences techniques ou professionnelles liées aux besoins de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise. La Compagnie entend octroyer annuellement quarante (40) bourses réparties également (50 % / 50 %) dans chacun des deux programmes définis ci-dessous :

- Dans les programmes favorisant le développement technique ou professionnel lié au besoin de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise tel qu'identifié dans la liste des programmes de formation UNIVERSITAIRE, technique ou professionnelle admissibles.

- Dans les programmes techniques ou professionnels spécifiques suivants : technologie de l'électronique industrielle, technologie minérale, AEC en opération des équipements de traitement de minerai et AEC chef de train.

DANS LE CAS OÙ L'EMPLOYÉ OU SON DÉPENDANT VOUDRAIT SUIVRE UN PROGRAMME UNIVERSITAIRE, TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL POUR UNE DEUXIÈME FOIS, IL POURRA SE PRÉVALOIR À NOUVEAU DE CETTE BOURSE, DANS LA MESURE OÙ IL Y A DE LA PLACE DANS LE PROGRAMME. CEPENDANT, L'EMPLOYÉ OU SON DÉPENDANT QUI EN EST À SA PREMIÈRE DEMANDE AURA PRÉSÉANCE SUR LES DEMANDES DE DEUXIÈME BOURSE.

ADVENANT QUE LA DURÉE DU PROGRAMME TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL N'EST QUE DE SIX (6) MOIS, L'EMPLOYÉ OU SON DÉPENDANT POURRA ÊTRE ÉLIGIBLE À RECEVOIR LE MONTANT COMPLET DE LA BOURSE, DANS LA MESURE OÙ IL AURA RÉUSSI LE PROGRAMME ET QU'IL POURRA FOURNIR UNE COPIE DE SON DIPLÔME.

Les montants des bourses SONT répartis comme suit :

Date	**Employé**	**Dépendant**
Au 1er MARS 2017	5 400 $	2 200 $
Au 1er MARS 2018	5 400 $	2 200 $
Au 1er MARS 2019	5 400 $	2 200 $
Au 1er MARS 2020	5 400 $	2 200 $

5. FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES EMPLOYÉS SUR LA LISTE DE RAPPEL

Il est convenu avec le Syndicat que les employés en rappel qui ont besoin, pour combler éventuellement un poste dans leur fonction, d'une formation complémentaire puissent être rappelés pour fins de formation théorique et pratique malgré que des employés plus anciens mais déjà qualifiés demeurent en rappel.

Les employés rappelés en formation ne seront pas affectés pour fins de remplacement ou d'ajout de main-d'oeuvre qui auraient nécessité un rappel conformément aux dispositions des mécanismes d'ancienneté.

6. AFFICHAGE DE RELÈVE

En addition aux procédures habituelles de promotion, la Compagnie procédera à des affichages de postes aux fins de préparation de relève.

Les postulants rencontrant les exigences de base d'un poste affiché recevront la formation théorique et pratique requise après quoi ils retourneront à leur tâche d'origine tout en conservant un droit de rappel dans la tâche où ils ont été formés.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 2

Objet : Résumé des modifications au Régime de Retraite

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut entendu que le Régime de retraite des employés syndiqués serait modifié de la façon suivante à compter du 1er mars 2017 ou de toute autre date spécifiée.

Ce résumé donne un bref aperçu des dispositions modifiées du régime de retraite. À moins de stipulation contraire, les dispositions de la Partie 2 qui sont contenues dans le texte du régime tel qu'amendé le 1er janvier 2001, continueront d'être applicables dans la limite où elles sont conformes aux dispositions des lois pertinentes.

1. CALCUL DE LA RENTE NORMALE DE RETRAITE

a) À compter du 1er mars 2017 - Pour les employés mis à la retraite à compter de cette date, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :

i) 57,50 $ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus ;

ii) 59,00 $ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus ;

iii) 60,50 $ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

b) À compter du 1er mars 2018 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1er mars 2017, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :

i) 58,50 $ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus ;

ii) 60,00 $ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus ;

iii) 61,50 $ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

c) À compter du 1er mars 2019 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1er mars 2017, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :

i) 59,50 $ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus ;

ii) 61,00 $ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus ;

iii) 62,50 $ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

d) À compter du 1er mars 2020 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1er mars 2017, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :

i) 60,50 $ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus ;

ii) 62,00 $ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus ;

iii) 63,50 $ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

2. CALCUL DE LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE

À compter du 1er mars 2017, pour les employés mis à la retraite depuis cette date, la prestation de raccordement (rente supplémentaire) payable jusqu'à 65 ans est de 33,09 $.

3. BONIFICATION DE RENTE EN COURS

Les rentes mensuelles versées par la Compagnie au 28 février 2017 seront augmentées de la façon suivante au 1er mars 2017 :

a) Pour les employés ayant pris leur retraite avant le 1er mars 2001, la rente de base est augmentée de trois pourcent (3 %) ;

b) pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1er mars 2001 et le 28 février 2005, la rente de base est augmentée de deux pourcent (2 %) et la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de un pourcent (1 %) ;

c) pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1er mars 2005 et le 28 février 2011, la rente de base est augmentée de un pourcent (1 %) et la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de deux pourcent (2 %) ;

d) pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1er mars 2011 et le 28 février 2017, la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de trois pourcent (3 %).

4. PRÉAVIS DE RETRAITE

Dans le but d'assurer une planification adéquate de la main-d'œuvre, un avis raisonnable de départ pour la retraite est demandé à tout employé désirant prendre sa retraite au cours de l'année. À cet effet, un avis de trois (3) mois est exigé. La Compagnie convient que dans certains cas d'exception, cette exigence peut être réduite ou annulée.

De plus, tout employé au travail qui donne un préavis de six (6) mois avant de prendre sa retraite, se prévaudra d'un montant de cinq cents (500 $) dollars à condition qu'il prenne sa retraite à la date effectivement donnée dans son préavis. À cet effet, le montant sera versé à la date de retraite de l'employé.

5. AUTRES MODIFICATIONS

D'autres modifications peuvent être apportées au Régime pour en faciliter la gestion ou procurer des avantages aux participants, mais ces modifications ne doivent d'aucune façon réduire les prestations et doivent être soumises au préalable au représentant des employés sur le comité de retraite.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 3

Objet : Modifications apportées aux avantages d'assurance

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu des dispositions suivantes au régime des avantages d'assurance pour les employés syndiqués.

À moins de stipulation contraire, les dispositions du régime décrites dans le livret «RÉGIMES D'ASSURANCE, RÉGIME DE PRESTATIONS DENTAIRES, RÉSUMÉ DES DISPOSITIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS » D'ARCELORMITTAL MINES CANADA., telles qu'amendées le 1er mars 2012, continueront d'être applicables.

ASSURANCE-VIE DE BASE

Avant la retraite

Employé(e) :
75 000 $ par employé.

Brigade incendie, force protectrice et boutefeu :
150 000 $ par employé.

PERSONNES À CHARGE :
6 000 $ S'IL S'AGIT D'UN CONJOINT
4 000 $ S'IL S'AGIT D'UN ENFANT

ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION

Un montant égal à l'assurance-vie de base est payable jusqu'à la retraite. La garantie prend fin au moment de la retraite.

ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENT

Pour les futurs réclamants après le 1er MARS 2017 :

Niveau des prestations - 66 2/3 % des gains normaux hebdomadaires jusqu'au maximum de :

825 $: À COMPTER DU 1er MARS 2017 ;
850 $: À COMPTER DU 1er MARS 2018 ;
875 $: À COMPTER DU 1er MARS 2019 ;
900 $: À COMPTER DU 1er MARS 2020 ;

ou si plus élevé, le maximum de la prestation hebdomadaire payable en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Montant de prestations pour les réclamations survenant le ou après le 1er mars 2017, 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de 2 475 $ par mois à compter du 1er mars 2017, de 2 525 $ le 1er mars 2018, de 2 575 $ le 1er mars 2019 et de 2 625 $ le 1er mars 2020.

AUTRES BÉNÉFICES

FRAIS MÉDICAUX

Le montant maximum des montants déductibles, tant pour l'employé que pour chacune des personnes à charge EST RETIRÉ.

La période d'indemnisation hebdomadaire est maintenue à un maximum de 54 semaines pour chaque invalidité totale si l'employé a un an ou plus de service continu au moment où l'invalidité commence.

L'achat de lentilles cornéennes (verres de contact) ou de lunettes (lentilles et monture) seront couverts par le régime pour un maximum par assuré de 250 $ par vingt-quatre (24) mois.

Les frais de service d'hôtellerie affilié aux hôpitaux du Québec suite à une intervention mineure nécessitant un suivi médical prescrit sont couverts jusqu'à un maximum de 60 $ par jour à compter du 1er mars 2017.

Les frais de physiothérapie, acupuncture, massothérapie, ostéopathie, réflexologie, kinésithérapie ET CHIROPRATIE (lorsque ces services sont prescrits par un médecin) sont couverts par le régime avec un maximum pour l'ensemble de ces praticiens de 675 $ par assuré à compter du 1er mars 2017.

LES FRAIS DE PSYCHOLOGIE (LORSQUE CES SERVICES SONT PRESCRITS PAR UN MÉDECIN) SONT COUVERTS PAR LE RÉGIME AVEC UN MAXIMUM DE 500 $ PAR ASSURÉ À COMPTER DU 1er MARS 2017.

CARTE MÉDICAMENTS

Une carte médicaments à paiement DIRECT sera fournie à chaque employé ainsi qu'aux retraités. Le fonctionnement de la carte médicaments est le suivant :

- L'employé présente sa carte médicaments à la pharmacie et le pharmacien soumet la demande électroniquement ;
- L'employé NE paie QUE LA PORTION des frais engagés QUI NE SONT PAS COUVERTS PAR LE RÉGIME D'ASSURANCES.
- L'employé n'a pas à soumettre de réclamation ;

LA CARTE MÉDICAMENTS À PAIEMENT DIRECT SERA ASSORTIE D'UN MÉCANISME D'AUTORISATION PRÉALABLE AINSI QUE DE LA SUBSTITUTION GÉNÉRIQUE OBLIGATOIRE. SI UN EMPLOYÉ DOIT UTILISER UN MÉDICAMENT ORIGINAL PLUTÔT QU'UN MÉDICAMENT GÉNÉRIQUE, POUR DES RAISONS MÉDICALES, L'EMPLOYÉ DEVRA SOUMETTRE LE FORMULAIRE REQUIS À L'ASSUREUR POUR APPROBATION.

À COMPTER DU 1er MARS 2017, UNE FRANCHISE PAR PRESCRIPTION DE 2 $ EST AJOUTÉE.

FRAIS DENTAIRES

Le régime prévoit le remboursement des honoraires demandés pour les frais dentaires assurés mais sans dépasser 100 % selon la grille tarifaire des dentistes généralistes applicable ci-dessous en fonction de la date de traitement des soins dentaires ou aux articles reconnus par l'Association des dentistes de la province où les soins sont donnés :

À compter du 1er mars 2017 : la grille tarifaire de 2016 ;

À compter du 1er mars 2018 : la grille tarifaire de 2017 ;

À compter du 1er mars 2019 : la grille tarifaire de 2018 ; et

À compter du 1er mars 2020 : la grille tarifaire de 2019.

À COMPTER DU 1er MARS 2017, LE REMBOURSEMENT MAXIMUM POUR TOUS LES FRAIS DENTAIRES ASSURÉS RELATIVEMENT AU DIAGNOSTIC ET TRAITEMENT ORTHODONTIQUE, INCLUANT LES FRAIS ACCESSOIRES, EST DE 1 500 $ LA VIE DURANT DE CHAQUE PERSONNE ASSURÉE, SOIT LES ENFANTS À CHARGE.

COUVERTURE D'ASSURANCE MALADIES GRAVES

LES PARTIES CONVIENNENT DE METTRE EN PLACE UNE ASSURANCE POUR LES MALADIES GRAVES. IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE CETTE ASSURANCE SERA FACULTATIVE ET QUE SI UN EMPLOYÉ DÉSIRAIT S'EN PRÉVALOIR, LES COÛTS AFFÉRENTS À CETTE COUVERTURE SERAIENT ENTIÈREMENT SUPPORTÉS PAR L'EMPLOYÉ. LES PARTIES CONVIENDRONT DES DISPOSITIONS EXACTES DU RÉGIME DANS UN DÉLAI RAISONNABLE.

COUVERTURE POUR LES RETRAITÉS DE PLUS DE 65 ANS QUI SONT DE RETOUR AU TRAVAIL

TOUT EMPLOYÉ RETRAITÉ DE PLUS DE 65 ANS QUI REVIENT AU TRAVAIL EST ADMISSIBLE AU RÉGIME D'ASSURANCES POUR LA DURÉE OÙ IL EST À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE.

COORDINATION DES PRESTATIONS EN CAS DE LÉSION PROFESSIONNELLE CONTESTÉE

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN EMPLOYÉ EST INVALIDE, MAIS QU'IL SUBSISTE UN LITIGE QUANT AU CARACTÈRE PROFESSIONNEL DE SON INVALIDITÉ, CELUI-CI POURRA EFFECTUER UNE RÉCLAMATION À LA FOIS À LA CNESST ET À L'ASSUREUR PRIVÉ. SI LA RÉCLAMATION EST ACCEPTÉE PAR L'ASSUREUR PRIVÉ, L'EMPLOYÉ DEVRA SIGNER UN FORMULAIRE PAR LEQUEL IL S'ENGAGE À REMBOURSER LES SOMMES VERSÉES PAR L'ASSUREUR PRIVÉ ADVENANT QUE SA RÉCLAMATION À LA CNESST SOIT ÉVENTUELLEMENT ACCEPTÉE. DE CETTE FAÇON, LA RÉCLAMATION D'UN EMPLOYÉ NE SERA PAS REFUSÉE POUR LA SEULE ET UNIQUE RAISON QUE L'INVALIDITÉ DE CE DERNIER EST POTENTIELLEMENT EN LIEN AVEC LE TRAVAIL.

COUVERTURE D'ASSURANCE EN CAS DE SUSPENSION DISCIPLINAIRE

UN EMPLOYÉ RESTE COUVERT PAR SON RÉGIME D'ASSURANCE DURANT LA PÉRIODE OÙ IL EST SUSPENDU POUR DES FINS DISCIPLINAIRES. PAR CONTRE, ADVENANT UNE INVALIDITÉ QUI SURVIENDRAIT DURANT LA PÉRIODE DE SUSPENSION, LES PRESTATIONS D'INVALIDITÉ COMMENCERAIENT À LA DATE DE FIN DE LA SUSPENSION.

COUVERTURE D'ASSURANCE VIE EN CAS DE CONGÉDIEMENT CONTESTÉ

UN EMPLOYÉ RESTE COUVERT PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE VIE ENTRE LE MOMENT DE SON CONGÉDIEMENT ET CELUI DE L'AUDITION DU GRIEF VISANT À CONTESTER SON CONGÉDIEMENT. LES PARTIES S'ENGAGENT À TENIR RAPIDEMENT L'AUDITION DES GRIEFS DE CONGÉDIEMENT AFIN DE NE PAS PROLONGER CETTE COUVERTURE POUR UNE PÉRIODE DÉRAISONNABLE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 4

Objet : Sous-traitance

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de notre convention collective et à la lumière des objectifs recherchés dans l'entreprise, notamment l'accroissement de la qualité et de la productivité et la responsabilisation de tous les employés, la Compagnie a reconnu la préoccupation syndicale vis-à-vis l'octroi de travaux à contrat et l'effet potentiel sur les possibilités de travail des employés.

Par conséquent dans le contexte de la stabilité et du développement de la main-d'œuvre, nous avons convenu des dispositions suivantes concernant les travaux de sous-traitance :

1. La compagnie entend faire accomplir le travail de production et d'entretien par ses propres employés.

2. Les parties comprennent que toute question relative à la sous-traitance doit être abordée dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence.

Ainsi un comité consultatif sera formé dans chaque secteur de la Compagnie. Un (1) représentant principal de la Compagnie et un (1) représentant principal du Syndicat en assureront la bonne marche. Les parties nommeront leur représentant respectif et se communiqueront lesdites nominations au plus tard le 31 janvier de chaque année. Chaque comité consultatif de secteur adoptera les règles de fonctionnement qui lui sont propres. Les représentants syndicaux ne perdront pas de salaire régulier lorsqu'ils participeront à ce comité.

3. DANS UN SOUCI DE TRANSPARENCE, le comité consultatif de secteur aura pour mandat de :

- discuter des travaux prévus au plan d'affaires annuel ;

- revoir la liste des travaux actuels et/ou futurs de sous-traitance afin d'établir comment ces travaux pourraient être effectués aussi efficacement par des employés et dans le but de les réduire progressivement au plus bas niveau possible ;

- étudier des alternatives acceptables aux dispositions de garanties ou ententes de services avec les fournisseurs, INCLUANT LES COÛTS ASSOCIÉS, le tout en respectant la plus grande confidentialité ;

- analyser les résultats de réalisations obtenus ;

- faire des recommandations à la direction du secteur.

4. En aucun cas, la Compagnie n'accordera un contrat pour du travail de production ou d'entretien alors que des employés qui accomplissent normalement ce travail sont en mise à pied ou rétrogradés suite à une diminution dans le travail qu'ils accomplissent normalement ou qui aura pour résultat la mise à pied ou la rétrogradation de tels employés.

5. Aucun travail du genre régulièrement effectué par les employés de l'unité de négociation, ne sera 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.

6. Avant de faire effectuer un tel travail en sous-traitance, le comité accordera pleine considération à la disponibilité des équipements, de l'expertise, de la main-d'œuvre, de la supervision et des services nécessaires compte tenu des coûts, de la qualité et du temps requis pour effectuer les travaux. À paramètres égaux, la Compagnie favorisera ses propres employés.

7. La Compagnie avisera les représentants syndicaux en vertu des annexes « I » et « D », selon les conventions collectives respectives au moins dix (10) jours avant le début d'un contrat concernant du travail de production et d'entretien.

Lorsque la compagnie n'est pas en mesure de donner le préavis ci-haut mentionné elle le donne verbalement dès que possible.

8. Dans le cas où une mésentente subsiste suite à l'analyse des parties, la question sera portée à l'attention du directeur général qui rendra une décision conforme aux objectifs de la présente entente pour son secteur.

9. Toute prétendue violation ou mésentente relative aux présentes dispositions pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 8 de la convention collective (clause 18.16, local 8664).

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 5

Objet : Employés handicapés

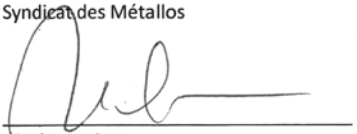
Mesdames, Messieurs,

Syndicat des Métallos, locaux 6869, 5778, 8664, 7401 (employés à l'heure, employés de soutien et force protectrice) et ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. ont convenu lors de la négociation de leur convention collective, qu'un employé handicapé pourrait, après entente entre les parties et s'il se présente une ouverture, transférer d'une unité de négociation à une autre pour remplir un poste qui convient à son état de santé et pour lequel il est qualifié tout en conservant son ancienneté de compagnie.

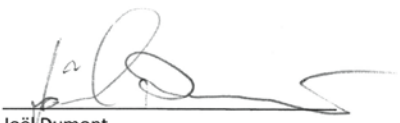
:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos



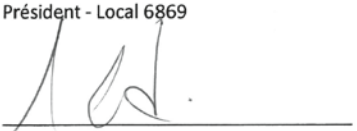
Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional



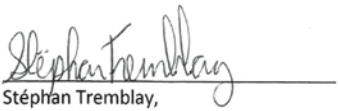
Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664



Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 6

Objet : Salles à dîner, vestiaires et logement

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a fait part au Syndicat de ce qui suit, sur les questions relatives au milieu de travail.

LES REPAS AU TRAVAIL

Pour les employés ayant à prendre leur repas durant les heures de travail, la Compagnie reconnaît le besoin de mettre à leur disposition, des salles salubres et aménagées de façon convenable à cette fin. Là où il aura des améliorations à apporter aux salles existantes, ou encore là où il faudra en aménager des nouvelles, la Compagnie fera tout en son possible pour réaliser cet objectif dans les meilleurs délais.

VESTIAIRES-SÉCHOIRS

Toujours dans le but d'assurer un milieu de travail sain, la Compagnie a déterminé que des vestiaires-séchoirs ventilés, munis de toilettes, de lavabos, de douches, d'armoires, etc. et qui doivent rencontrer les normes d'hygiène publiques, soient aménagés à ses installations industrielles où c'est nécessaire et réalisable.

La Compagnie maintiendra là où le besoin le nécessite, des laveuses et des sécheuses permettant aux employés de laver leurs salopettes.

LOGEMENT POUR EMPLOYÉS RÉSIDANT SEULS

La Compagnie assurera, dans les endroits où elle doit loger ses employés résidant seuls sur une base permanente, des chambres à un lit.

COMITÉ DE SALUBRITÉ

LES PARTIES CONVIENNENT DE METTRE EN PLACE UN COMITÉ AFIN DE DISCUTER DES PROBLÉMATIQUES ENTOURANT LA NOURRITURE, LES VESTIAIRES, LES CAMPEMENTS ET LE COMPLEXE RÉSIDENTIEL.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 7

Objet : Paie de juré

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, nous avons convenu qu'un employé qui reçoit une convocation ou qui agit à titre de juré se verra verser par la Compagnie la différence entre le montant qu'il recevra de la Cour et ce qu'il aurait reçu pour une journée normale de travail, en fonction de son horaire de travail pour chaque journée où il doit s'absenter et perd une journée normale de travail.

Toute absence à cette fin sera considérée comme étant une absence rémunérée, et sera considérée comme travaillée pour fins de calcul du temps supplémentaire si les journées passées comme juré par l'employé surviennent lors d'une journée normale de travail.

Pour être admissible au versement de cette différence, l'employé doit présenter une pièce justificative obtenue de la Cour indiquant le montant qu'il reçoit et la période où il peut être requis d'agir comme juré.

Tout employé payé selon un taux au millage (exploitation ferroviaire) et qui a effectivement perdu une période normale de travail pour comparaître comme juré recevra, en compensation, la différence journalière entre les gains qu'il aurait effectivement perçus, s'il y a lieu, et tout montant reçu de la Cour pour chaque période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé aurait normalement travaillé. Lors du retour de l'employé au travail, le nom de ce dernier réapparaîtra sur le tableau au rang qu'aurait effectivement occupé l'employé s'il n'avait pas comparu comme juré ou au bas du tableau si la vacance est déjà comblée et que l'équipe est à l'extérieur du terminal.

De plus, lorsqu'un employé dont le nom paraît sur le tableau de service en commun reçoit une convocation ou doit agir à titre de juré, il pourra demander une période de vingt-quatre (24) heures de repos à son retour.

LA COMPAGNIE PAIE LE TRANSPORT AÉRIEN ENTRE WABUSH ET UN POINT CHUTE IDENTIFIÉ À LA LETTRE 59 À UN EMPLOYÉ ÉVOLUANT EN SÉQUENCE DE TRAVAIL « FLY-IN / FLY-OUT » QUI DOIT SE DÉPLACER SUITE À UNE CONVOCATION OU QUI AGIT À TITRE DE JURÉ.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 8

Objet : Absences autorisées comme prolongation de vacances

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a accepté d'accorder une absence autorisée à tout employé qui en fera la demande écrite à son contremaître aux conditions suivantes :

a) L'absence autorisée sera rajoutée aux vacances annuelles auxquelles l'employé a déjà droit ;

b) Lesdites vacances annuelles doivent se prendre en entier et elles ne sont pas divisibles ;

c) Les vacances annuelles et l'absence autorisée aux fins des présentes doivent se prendre en entier entre le 1er octobre et le 31 mai suivant.

La durée de l'absence autorisée s'établira comme suit :

Année de service		Nombre de jours de calendrier
Après	5 ans	7 jours
Après	6 ans	7 jours
Après	7 ans	7 jours
Après	8 ans	7 jours
Après	9 ans	14 jours
Après	10 ans	14 jours

Cette absence autorisée ne pourra être accordée qu'aux employés ayant droit au «boni d'ancienneté» conformément à la clause 14.09 de la convention collective.

Les mécaniciens de machines fixes peuvent bénéficier d'une telle absence autorisée durant l'été pourvu que cette absence n'empêche pas un autre mécanicien de machines fixes de prendre ses vacances pendant cette période, ni ne cause l'affectation du temps supplémentaire aux autres mécaniciens de machines fixes, pendant la période visée par l'absence autorisée qui ne serait pas autrement nécessaire.

Dans ce dernier cas, les vacances annuelles et l'absence autorisée devront se prendre en entier entre le 15 juin et la Fête du Travail.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 9

Objet : Avantages particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de la convention collective intervenue entre votre Syndicat et ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. / ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C., nous nous sommes entendus comme suit :

- La Compagnie paiera à tout employé, lors de sa retraite des vacances pour l'année courante sur une base de prorata, en rapport avec le nombre de mois qu'il aura complété dans son année d'anniversaire courante, au lieu du montant stipulé dans la clause 14.07 de la convention collective (34.14 - Local 8664).

- Pour le mois dans lequel se trouve sa date d'anniversaire, l'employé retraité sera crédité pour le mois complet pour fins de calcul de cette paie de vacances s'il reste plus que la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois. D'autre part, s'il reste moins de la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois, il n'y aura pas de paie allouée pour ce mois.

- Les employés prenant leur retraite seront aussi éligibles au prorata pour le boni d'ancienneté selon les mêmes critères.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

La Compagnie remboursera des frais de déménagement de Fermont vers l'extérieur aux employés retraités ou ceux se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme avec plus de dix (10) ans de service sur présentation de pièces justificatives en autant que le déménagement s'effectue dans les DOUZE (12) mois de sa date de retraite ou de la confirmation d'invalidité long terme. La Compagnie remboursera jusqu'à concurrence de quatre mille cinq cent cinquante (4 550 $) dollars.

ALLOCATION DE RETRAITE

La Compagnie versera une allocation de retraite aux employés de Port-Cartier et aux employés de Fermont lors de leur départ à la retraite. Ces mêmes allocations seront versées aux employés se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme et ayant plus de dix (10) ans de service à la Compagnie selon le tableau ci-dessous :

PORT-CARTIER	FERMONT
3 350 $ À COMPTER DU 1er MARS 2017	1 800 $ À COMPTER DU 1er MARS 2017
3 400 $ À COMPTER DU 1er MARS 2018	1 850 $ À COMPTER DU 1er MARS 2018
3 450 $ À COMPTER DU 1er MARS 2019	1 900 $ À COMPTER DU 1er MARS 2019
3 500 $ À COMPTER DU 1er MARS 2020	1 950 $ À COMPTER DU 1er MARS 2020

PASSAGE DE TRAIN POUR LES RETRAITÉS

CHAQUE EMPLOYÉ RETRAITÉ ÉTABLI À FERMONT A DROIT À UN MAXIMUM DE DEUX (2) PASSAGES GRATUITS PAR RAIL ENTRE MONT-WRIGHT ET PORT-CARTIER POUR SON VÉHICULE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869 et 8664
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 10

Objet : Remplacement des outils

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique actuelle de remplacer les outils brisés lors de l'exécution d'un travail par l'employé ou suite à un sinistre sur les lieux de travail.

APRÈS ANALYSE, LA COMPAGNIE REMBOURSERA ÉGALEMENT LES COFFRES À OUTILS BRISÉS LORS DE L'ÉXÉCUTION D'UN TRAVAIL PAR L'EMPLOYÉ OU SUITE À UN SINISTRE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL, ET CE JUSQU'À UN MAXIMUM DE DEUX MILLE (2000 $) DOLLARS. POUR AVOIR DROIT À UN TEL REMBOURSEMENT, L'EMPLOYÉ DOIT REMETTRE À LA COMPAGNIE SON COFFRE À OUTILS BRISÉ.

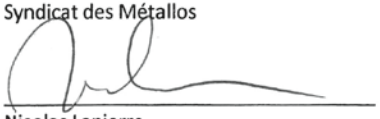
Pour les outils volés, la Compagnie remboursera l'employé si celle-ci a été négligente ou fautive dans la protection desdits outils.

Pour les nouveaux employés embauchés sans expérience ET POUR LES EMPLOYÉS PROMUS à titre de mécanicien d'entretien, mécanicien d'usine, technicien d'entretien équipements mobiles, mécanicien équipements motorisés, technicien en électrodynamique ou technicien en énergie, la Compagnie octroie un prêt jusqu'à concurrence de deux mille sept cents (2 700 $) dollars sur présentation de reçus lors de l'embauche. Ce prêt est remboursable sur ses cinquante (50) premiers chèques de paie. De plus, lorsque l'employé atteint trois (3) ans d'ancienneté de compagnie, la Compagnie lui remboursera sur demande le total de ce prêt.

:eb

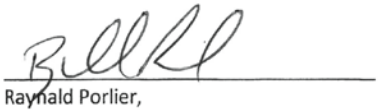
Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos



Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778



Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 11

Objet : Répartition équitable du temps supplémentaire

Mesdames, Messieurs,

Aux fins d'atteindre l'objectif visé de répartition équitable du temps supplémentaire et sans nuire à l'efficacité des opérations, les deux (2) parties conviennent d'adopter les procédures suivantes pour la régie de la distribution du temps supplémentaire. Cette procédure ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie de faire exécuter du travail en temps supplémentaire par les employés de la tâche visée. Advenant la non disponibilité d'employés pour effectuer du temps supplémentaire le ou les employés détenant le moins d'ancienneté dans la tâche seront requis d'effectuer du temps supplémentaire en fonction des besoins de la Compagnie. CEPENDANT, UN EMPLOYÉ PEUT REFUSER DE TRAVAILLER PLUS DE 50 HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE, SELON LES MODALITÉS PRÉVUES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL.

1. Règle générale, le temps supplémentaire est distribué entre les employés d'une même tâche dans chaque département. À l'intérieur de ce principe, des groupes de distribution de temps supplémentaire sont formés afin d'en arriver à une bonne efficacité des opérations et de faciliter la répartition du temps supplémentaire. La formation de ces groupes est examinée et révisée s'il y a lieu par la Compagnie et le Syndicat, lorsque des problèmes particuliers de distribution de temps supplémentaire se présentent.

2. Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire est fait par l'employé ayant accumulé le moins de temps supplémentaire dans son groupe. Advenant que des besoins ne peuvent être comblés par les employés de même tâche dans un groupe donné, un employé de la même tâche mais d'un autre groupe pourra être appelé à faire le temps supplémentaire requis. DANS LE CONTEXTE OÙ LA COMPAGNIE N'A PAS AFFECTÉ LE BON EMPLOYÉ EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SELON LA LISTE DE DISTRIBUTION, LA COMPAGNIE OFFRIRA À L'EMPLOYÉ QUI AURAIT NORMALEMENT DÛ SE FAIRE ATTRIBUER LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, DE REPRENDRE CE QUART À TAUX MAJORÉ (150 %) OU DE SE FAIRE PAYER L'ÉQUIVALENT DU NOMBRE D'HEURES QU'IL AURAIT DÛ EFFECTUER À TAUX RÉGULIER.

3. Les employés doivent signifier hebdomadairement leur disponibilité à effectuer du travail supplémentaire et ceux qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire ou qui sont indisponibles, sont pour chaque occasion crédités d'un minimum de huit (8) heures en temps supplémentaire ou le temps effectivement travaillé.

4. Tout employé qui transfère d'un groupe de distribution de temps supplémentaire à un autre est réputé avoir travaillé un nombre d'heures de travail supplémentaire égal à la moyenne des heures de travail supplémentaire travaillées et refusées de son nouveau groupe.

5. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire dans un groupe s'effectue de la façon suivante :

- heures travaillées et refusées par les employés disponibles durant la période, divisées par le nombre d'employés disponibles durant la période visée.

6. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire s'effectue à chaque semaine.

7. Les heures de temps supplémentaire prévues à l'horaire hebdomadaire de travail de l'employé ne sont pas considérées dans le calcul des heures supplémentaires travaillées ou refusées par l'employé aux fins de distribution du temps supplémentaire.

8. La liste de temps supplémentaire pour chaque groupe est affichée hebdomadairement et une copie est envoyée mensuellement au Syndicat.

9. À la fin de chaque période de six (6) mois débutant le 1er janvier 1987, le plus bas total cumulatif d'heures de travail supplémentaires dans le groupe est ramené à zéro et les autres employés du groupe se voient créditer de la différence entre leur total respectif et le plus bas total du groupe.

10. Tout groupe présentant une différence de plus de cinquante (50) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le Syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 12

Objet : Virement bancaire

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique voulant que le salaire des employés régis par lesdites conventions collectives leur soit versé par virement bancaire.

DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 2017, LE SYNDICAT A SOULEVÉ UNE PROBLÉMATIQUE QUANT AU FORMAT DU RELEVÉ DE PAIE.

DANS CE CONTEXTE, LES PARTIES RECONNAISSENT DE MODIFIER LE FORMAT ET LA PRÉSENTATION DU RELEVÉ DE PAIE AFIN D'EN FACILITER SA COMPRÉHENSION.

AINSI, À CET EFFET, LE RELEVÉ DE PAIE COMPRENDRA, DANS LA MESURE DU POSSIBLE, LES DÉTAILS SUIVANTS :

- RELEVÉ QUOTIDIEN DES HEURES À TAUX RÉGULIER ET SUPPLÉMENTAIRE ET MILLAGE LE CAS ÉCHÉANT ;
- BONI À L'AMÉLIORATION ;
- PRIX DES REPAS PRIS SUR LE CHEMIN DE FER ;
- DÉTAIL DES CORRECTIFS APPORTÉES ;
- CLASSE DES TÂCHES ET TAUX HORAIRE, INCLUANT LES MODALITÉS DE CHEF DE GROUPE, LE CAS ÉCHÉANT ;
- LE TYPE D'ABSENCE RÉMUNÉRÉE, LE CAS ÉCHÉANT ;

- DÉTAIL DES PRIMES APPLICABLES ;

- BONI DE RÉTENTION ;

- DÉTAILS ET SOLDES DE LA PAIE DE VACANCE, DES VACANCES FACULTATIVES ET DU BONI D'ANCIENNETÉ ;

- CUMULATIF DES SOMMES ANNÉE À DATE.

LES PARTIES S'ENTENDENT POUR RÉGLER TOUTE AUTRE PROBLÉMATIQUE LIÉE AU TALON DE PAIE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 13

Objet :Code disciplinaire

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, la Compagnie a fait part au Syndicat qu'elle continuerait d'appliquer le code disciplinaire.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 14

Objet : Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

Afin de permettre à un employé de l'unité de négociation 5778 et 6869 de changer d'unité, la Compagnie permettra à tel employé de se porter candidat à deux (2) postes de l'autre unité laissés vacants en permanence après l'application des mécanismes de sélection prévus aux articles 10 et 12 de la convention collective de l'unité 8664, sous réserve et conformément aux dispositions suivantes :

a) L'employé devra s'inscrire sur une liste affichée à cet effet et indiquer les postes auxquels il se porte candidat ; les candidatures seront acceptées pour une période de quinze (15) jours à compter du 1er février et du 1er août de chaque année et conservées pour un an. Si plusieurs employés répondant aux exigences courantes du poste vacant sont candidats et qu'un seul poste est disponible, l'ancienneté de Compagnie sera le facteur déterminant ;

b) L'employé pourra se porter candidat à deux (2) postes de classification égale, supérieure ou inférieure ;

c) L'employé pourra être transféré à l'intérieur d'une période de trois (3) mois après la date de sa sélection ;

d) Dans chacune des tâches, cinquante pourcent (50 %) des postes désignés vacants sont comblés par un transfert de l'autre unité d'ancienneté soit par alternance d'un (1) transfert de l'autre unité pour une (1) embauche externe ;

e) L'employé, une fois transféré, aura comme ancienneté :

1. L'ancienneté de compagnie déjà acquise au moment de son transfert ;

2. **a)** Une ancienneté d'unité égale au 1er mars 1987 ou l'ancienneté d'unité qu'il détient dans l'unité 5778/6869 si elle est moindre que le 1er mars 1987, ou ;

b) L'ancienneté d'unité qu'il détenait dans cette unité (8664) avant son transfert antérieur en vertu des dispositions de transfert prévues à la convention de l'unité 8664 après la sélection dans l'unité d'origine.

3. Une ancienneté de classification (tâche) établie au lendemain de la date de fermeture de l'affichage telle que stipulée à la clause 10.07 a) de la convention collective de l'unité 8664. L'exercice des droits d'ancienneté s'applique au moment de son arrivée dans le poste.

4. L'employé ainsi transféré renonce à tous ses droits dans l'unité des employés horaires 5778/6869.

5. Une seule fois en cours d'emploi à la Compagnie, un employé transféré du secteur nord au secteur sud ou vice versa en vertu des présentes dispositions recevra un remboursement de 1200 $ pour ses frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.

6. TOUT EMPLOYÉ DOIT avoir accumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté de compagnie afin de se prévaloir des mécanismes de transfert prévus à la clause 6.31. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé qui accepte un transfert aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans.

7. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied l'employé déjà à l'emploi de la compagnie en date de la signature de la convention collective, une fois transféré, aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans s'il détient plus de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité ou une ancienneté de tâche correspondant à son ancienneté d'unité s'il détient moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité. Cette ancienneté de tâche s'applique exclusivement dans la tâche pour laquelle l'employé a accepté le transfert.

8. Nonobstant les dispositions du présent article, considérant la réglementation et les dynamiques d'opération sécuritaire, sont exclus de la clause 6.31 les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

9. Nonobstant les dispositions de l'article 6.31 g) 4. Les employés de la ligne de progression du département Mine – Opérations de Mont-Wright/ Fermont pourront postuler sur les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 15

Objet : Programme de stabilité pour les employés

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de poursuivre les actions entreprises au sein d'ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. ET ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. depuis 1984 en vue de devenir et de demeurer un producteur compétitif de concentrés et de boulettes de fer sur les marchés mondiaux.

Aussi, l'implication de tous les employés dans l'atteinte des objectifs poursuivis est reconnue comme essentielle. Les parties comprennent que la stabilité de l'emploi réside dans la capacité d'ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. ET ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C. à concurrencer et qu'une plus grande implication des travailleurs dans leur milieu de travail doit contribuer à améliorer la sécurité, à réduire les coûts de production et à optimiser la qualité de nos produits.

Dans ce contexte, nous avons convenu des dispositions suivantes pour la durée de la présente convention collective :

1. Les parties poursuivront leurs discussions relatives à l'organisation du travail, aux aménagements de tâches et à toutes méthodes ou pratiques improductives afin de mettre conjointement en place les solutions nécessaires à l'atteinte des objectifs de sécurité, de productivité et de qualité poursuivis.

2. Tous les employés ayant complété avec succès leur période de probation de sept cent vingt (720) heures tel que prévu à l'article 7 et étant titulaires d'un poste et dûment identifiés sur la liste approuvée par les parties au moment de la signature de la présente entente, feront partie du programme de stabilité. La liste de titulaires de postes assujettis au programme de stabilité sera mise à jour et approuvée annuellement par les parties au 1er mars des années 2017 à 2020 inclusivement.

3. Nonobstant les dispositions relatives à la réduction de main-d'œuvre et au rappel au travail prévues à la convention collective et, sous réserve des paragraphes 6 et 7 ci-après, la Compagnie s'engage à ne pas licencier ou mettre à pied les employés faisant partie du présent programme de stabilité.

4. Les ajustements de main-d'œuvre pouvant être effectués dans le cadre du programme de stabilité seront résorbés par les effets du roulement de la main-d'œuvre, des retraites et de toutes autres dispositions prévues à la convention collective.

5. L'employé dont le service continu auprès de la Compagnie est rompu, sera automatiquement retiré du programme de stabilité.

6. Les parties reconnaissent toutefois que face aux fluctuations du marché mondial du fer, plusieurs facteurs économiques peuvent influencer directement les niveaux de production et de là les besoins de main-d'œuvre. Compte tenu de ces réalités et dans le contexte du présent programme de stabilité, les parties comprennent que la période annuelle de production de chacune des unités en cause, soit les opérations minières de Mont-Wright et l'usine de bouletage de Port-Cartier, peut varier en fonction du carnet de commandes et des expéditions effectivement réalisées. Dans la mesure où il sera nécessaire de procéder à des ajustements, on recourra à des arrêts temporaires planifiés de la production. À l'usine de bouletage, un arrêt temporaire de la production peut comprendre l'arrêt d'une (1) seule ou des deux (2) lignes de production à la fois, selon les besoins de la production.

Dans l'éventualité où ces arrêts temporaires planifiés de la production excèderaient cinq (5) semaines sur une période de douze (12) mois, la Compagnie et le Syndicat discuteront des modalités d'ajustement de la main-d'œuvre, le cas échéant.

7. Lorsque des périodes d'arrêt temporaire de production doivent être décrétées, tous les employés non requis de travailler sont mis à pied temporairement ou, s'il y a lieu placés en vacances ou en absence autorisée, conformément aux dispositions applicables de la convention collective et tous les employés faisant partie du programme de stabilité sont rappelés au travail en fonction des pratiques de redémarrage des opérations.

8. Les parties reconnaissent l'importance d'atténuer dans la mesure du possible, les répercussions de l'implantation de nouvelles technologies sur l'emploi. Lorsque de tels changements technologiques entraînent des abolitions de tâche de façon permanente, la compagnie convient d'aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la mise en vigueur de tels changements.

Le cas échéant, les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter de mesures de réaffectation des employés touchés par lesdites abolitions de tâche.

9. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie ne sera pas tenue de respecter la présente entente lorsque survient un cas de force majeure.

La notion de force majeure signifie en outre, toute perte substantielle de revenus de vente de concentrés et/ou de boulettes, ou toute annulation importante de contrat de vente de concentrés et/ou de boulettes par les clients de la Compagnie, ou encore, tout cas entraînant des périodes d'arrêts de production de plus de douze (12) semaines cumulatives dans toute période de douze (12) mois.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 16

Objet : Assignation temporaire

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de favoriser la réintégration au travail d'employés en absence pour accidents de travail ou maladie professionnelle. Conséquemment, ceux-ci pourront accéder à des cours de formation dispensés par la Compagnie ou exécuter des travaux dans leur unité d'ancienneté suite à l'acceptation de leur médecin traitant.

Les programmes de cours devront être adaptés aux employés selon leur besoins spécifiques (contenu, durée...) et le comité paritaire de formation en assurera leur bon fonctionnement.

La Compagnie et le Syndicat se consulteront afin de permettre à des employés en absence pour maladie ou accident personnel d'accéder à la formation offerte dans le cadre de l'assignation temporaire.

Lorsque les employés sont en formation en vertu de la présente, ils sont exempts des dispositions des règles d'ancienneté.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 17

Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE)

Mesdames, Messieurs,

1. Le programme

Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.

2. La confidentialité

La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive.

Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.

3. L'accès libre et volontaire

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire.

L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.

4. **<u>La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie</u>**

Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective.

Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.

5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenu, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.

6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 18

Objet : Repas en temps supplémentaire

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de notre convention collective, la Compagnie a convenu, de reconduire l'entente selon laquelle elle accepte d'étudier conjointement avec le Syndicat les problèmes qui pourraient survenir concernant les repas en temps supplémentaire.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° 19

Objet : Prix des loyers

Mesdames, Messieurs,

Lors de la négociation de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. Le 1er mars 2017, 2018, 2019, 2020, le loyer mensuel des chambres pour employés résidant seuls à Fermont augmentera de cinquante pourcent (50 %) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1er janvier au 31 décembre).

2. Le 1er mars 2017, 2018, 2019, 2020, le loyer mensuel des appartements de l'édifice écran à Fermont augmentera de cinquante pourcent (50 %) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1er janvier au 31 décembre).

3. La Compagnie offrira à ses employés résidant seuls à Place Daviault la possibilité de se reloger dans des logements de type familial (maison en rangée) à raison de deux (2) employés maximum par maison. Par contre, advenant le manque de disponibilité de logement de type familial (maison en rangée), la Compagnie se verra dans l'obligation de loger trois (3) employés maximum par maison. Ce nouveau mode de logement fera en sorte de donner aux employés vivant sur un statut de célibataire un mode de vie du type familial.

4. Tous les locataires résidant dans des chambres ou des appartements de Place Daviault ou dans des maisons en rangée doivent souscrire une police d'assurance responsabilité couvrant la propriété pour sa valeur marchande auprès d'une Compagnie acceptée par le locateur et maintenir ladite police en vigueur pendant toute la durée du bail.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° 20

Objet : Service de transport en commun Fermont

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, nous nous sommes entendus que la Compagnie prendrait les mesures nécessaires, pour assurer, par l'entremise d'un entrepreneur en transport intéressé, un service d'autobus entre Fermont et Mont-Wright.

Le but de ce service est d'offrir du transport en commun aux employés désireux de s'en prévaloir, pour l'aller et le retour au travail.

Pour tous les passagers résidant à Fermont, y compris les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée, les tarifs exigibles par le transporteur seront les suivants :

- de Fermont à Mont-Wright : 0,50 $ pour un passage
- de Mont-Wright à Fermont : 0,50 $ pour un passage

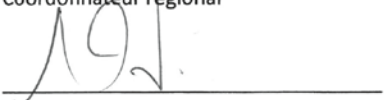
:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778



Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° 21

Objet : Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright. Les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

W-1 Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

CONCENTRATEUR

W-4 Regroupement des préposés au concentrateur, des préposés au convoyeur de minerai brut et des préposés à l'usine de concassage comme préposé réparateur-opérateur au concentrateur

W-5 Amendement à la tâche de technicien en électrodynamique

W-7 Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien

W-8 Roulement du personnel et maintien des compétences des employés du concentrateur

ENTRETIEN

W-15 Organisation du travail au centre de rénovation des composants ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif

W-17 Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles

W-19 Organisation du travail au Centre de service et d'entretien des petits véhicules

W-20 Création de la tâche de chargé de l'entretien des bâtiments

W-21* COMITÉ PARITAIRE MAINTENANCE « OFF LOAD »

W-22* ATELIER DES MOTEURS

W-23* RENCONTRE DES SECTEURS TRAVAUX D'ENTRETIEN

W-24* AFFECTATION CONCIERGE

MINE

W-30* DROIT DE RETOUR À LA DERNIÈRE ASSIGNATION PERMANENTE - DIVISION MINIE

W-31* PROJET « OFFLOAD »

W-33 Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation)

W-34 Modalités régissant le regroupement des conducteurs d'équipements miniers

W-35 Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright

W-36 Programme de travailleurs saisonniers

W-37 Intégration des opérateurs-réparateurs mine dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers

W-38 Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages

W-39 Regroupement des conducteurs de chargeuses à grande capacité et des conducteurs de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement

W-40 Formation d'opérateur de relève à la division mine

W-41 Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe

W-42 Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés

W-43* REGROUPEMENT DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS PELLE HYDRAULIQUE ET DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS RÉTROCAVEUSE HYDRAULIQUE DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

W-44* DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES RÈGLES D'ANCIENNETÉ POUR LES PROMOTIONS À L'INTÉRIEUR DES TÂCHES D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT ET D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

SERVICES

W-53 Regroupement des charpentiers et des peintres

W-54 Création de la tâche de «Chargé de l'entretien des logements»

GÉNÉRAL

W-60* PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

W-64 Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage

W-65 Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences

W-66 Horaire de travail de dix (10) heures

W-67 Horaire douze (12) heures jour/nuit (4/4)

W-69 Horaire de douze (12) heures jour/nuit (36/48)

W-71 Horaire de 12 heures jour 4/4

W-72* HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/JOUR 4-4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE

W-73 Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)

W-74 Horaire douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière

W-75 Horaire douze (12) heures de jour équipe 1 : 48-36/48-36, équipe 2 : 36-48/36-48

W-76 Horaire douze (12) heures – entretien – mine

W-77 Organisation efficace du remplacement des pauses des employés assignés à l'opération des équipements miniers à la division mine-opérations

W-80 Code « G »

ANNEXE

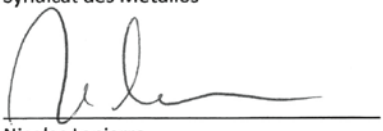
W-A Directives pour l'application du code « G »

*** Nouvelles lettres**

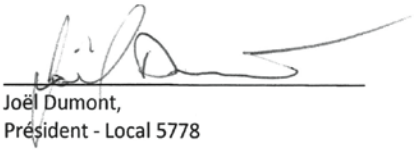
:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos



Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional



Joël Dumont,
Président - Local 5778

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 22

Objet : Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de poursuivre l'application de l'horaire de douze (12) heures de travail par jour, ci-après appelé « horaire 12 heures ».

Cet horaire s'adresse spécifiquement aux employés horaires affectés aux opérations continues de l'entretien mécanique et de la manutention (24 heures par jour, 7 jours par semaine).

Il est entendu que l'horaire douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations, ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs impliqués.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de douze (12) heures :

Clauses

11.02 Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 20 h 00 dimanche jusqu'à 20 h 00 le dimanche suivant.

La journée de travail est de vingt-quatre (24) heures s'échelonnant de 20 h 00 à 20 h00. La journée du dimanche débute à 20 h 00 samedi jusqu'à 20 h 00 dimanche.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures et le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas OU REPOS durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.

11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les premières douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

11.08 a) Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat dans l'esprit de la présente entente :

L'équipe :

De nuit	-	20 h 00 à 08 h 00
De jour	-	08 h 00 à 20 h 00

12.26 Primes d'équipes

L'équipe de nuit est de 20 h 00 à 08 h 00. Une prime de QUATRE VINGT CINQ CENTS (0.85 $) l'heure EST payée pour toutes les heures de travail durant l'équipe de nuit à compter du 1er MARS 2017 et de UN DOLLAR (1,00 $) l'heure à compter du 1er MARS 2019.

12.27 Primes du dimanche

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon l'horaire de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les premières huit (8) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévues dans la semaine de travail, sera payé deux fois le taux horaire type.

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H)

13.02 Travail un jour de congé

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures ;

- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

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

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du dimanche 20 h 00 au dimanche suivant 20 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

NOTE Cette disposition remplace le premier paragraphe de la lettre d'entente contenue à la convention collective. La suite du texte demeure tel quel.

Les parties ont convenu de mettre à l'essai pour une période de six (6) mois, à compter de mai 2005, un horaire de travail de douze (12) heures à la manutention. Cette modification vise, dans un contexte sécuritaire, à continuer d'améliorer les performances, de synchroniser les équipes des départements d'entretien et d'opération et de faciliter la collaboration à l'intérieur des équipes multidisciplinaires. Par conséquent, les heures normales de commencement et de terminaison des équipes de travail sont modifiées tel que décrit ci-dessous :

18.08 - Équipe de jour : 07 h 00 à 19 h 00

- Équipe de nuit : 19 h 00 à 07 h 00

Les clauses suivantes sont également adaptées pour tenir compte des nouvelles heures des équipes de travail : 11.02, 12.26 et 13.03.

De plus, les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir pendant la période d'essai. Enfin une évaluation sera faite afin de déterminer si les objectifs ont été atteints. Advenant que les objectifs soient atteints, la Compagnie appliquera ce nouvel horaire de travail sur une base permanente.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. Les parties reconnaissent leurs responsabilités face à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et comprennent que les normes minimales d'hygiène pourraient être affectées à la baisse par un horaire de travail de douze (12) heures par jour.

Les minutes du procès-verbal de l'assemblée spéciale du Comité de santé-sécurité tenue le 15 mars 1988, font partie intégrale de la présente entente.

3. L'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 20 h 00 le dimanche suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures.

Un employé travaillant selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire.

4. Les parties comprennent que les clauses de temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de douze (12) heures, et s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver des solutions.

5. Les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et la sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 23

Objet : Horaire de travail de dix (10) heures

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de poursuivre l'application de l'horaire de dix (10) heures par jour, ci-après appelé « horaire 10 heures ».

Cet horaire s'adresse aux groupes d'employés affectés :

- entretien et service de la manutention ;
- garage des équipements de service ;
- signaux et télécommunications ;
- entrepôt ;
- entretien des équipements de l'entretien de la voie ferrée ;
- atelier d'usinage ;
- entretien des bâtiments – atelier diésel ;
- ateliers des wagons et de soudure.

Les chargés à l'entretien des bâtiments du chemin de fer sont affectés sur l'horaire de dix (10) heures selon les besoins opérationnels.

Les réparateurs de wagons affectés à la voie 3a (drop pit) demeurent sur un horaire de 8 heures en tout temps.

Il est entendu que l'horaire 10 heures ne doit pas occasionner de coût additionnel à la compagnie (heures de temps supplémentaires, accidents de travail, absentéisme ou autre), ni entraver la bonne marche des opérations ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs. Cet horaire ne doit pas engendrer une hausse du niveau de main-d'œuvre. Par ailleurs l'entraide, la coopération et la polyvalence entre employés devront être mises à profit.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de dix (10) heures :

CLAUSES

11.02 La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et, le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement.

11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas OU REPOS durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.

11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1½) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures consécutives et de deux fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

11.08 a) Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :

L'équipe de jour est de 07 h 00 à 17 h 00

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (10H).

GÉNÉRAL

1. Toutes autres clauses, modalités et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. Pendant la durée de la présente, les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 30

Objet : Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer, les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

EXPLOITATION FERROVIAIRE

CF-01 Programme de revenu mensuel minimum pour les employés du tableau de service en commun à Port-Cartier

CF-02 Suspension temporaire des opérations de la voie ferrée

CF-03 Modalités particulières à l'exploitation ferroviaire

CF-04 Efficacité opérationnelle

CF-05 Encadrement de la tâche de mécanicien de manœuvre

CF-06 Procédure de vacances des agents de train, chefs de train et mécaniciens de locomotive

CF-07 Procédure de transport des agents de train en avion

CF-08 Procédure d'absence des employés affectés à l'exploitation ferroviaire pour rendez-vous médical

CF-09 Encadrement relatif au processus de sélection et de formation dans la tâche de mécanicien de manœuvre

CF-10 Modalités pour la remise en opération de la voie ferrée suite à un déraillement ou tout autre événement majeur pouvant affecter le transport

CF-11A Modalités particulières pour le train de service-transport du bois a How

CF-11B Modalités particulières pour le train de service-transport du bois à Forêt

CF-12 Participation des employés de l'exploitation ferroviaire aux réunions de santé et sécurité au travail

CF-13 Respect du rappel dans les tâches de l'exploitation ferroviaire

CF-14 Modalités particulières des trains de travaux pour l'opération ferroviaire de l'exploitation de la mine de Fire Lake

CF-16* COMITÉ PARITAIRE SUR LE MODE OPÉRATOIRE DU CHEMIN DE FER EN VUE DE L'AUGMENTATION DU TONNAGE TRANSPORTÉ

CF-17* MODALITÉ DE LA PRIME POUR LONG TRAIN

CF-18* ENTENTE CONCERNANT LES APPELS ERRONÉS

ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

CF-20 Dispositions particulières - Employés affectés à l'entretien de la voie ferrée

CF-21 Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée

CF-22 Horaire de travail « 8-6 »

CF-23 Amendement aux lettres « transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée » ainsi que « l'horaire de travail 8-6 »

CF-25 Optimisation de l'entretien de la voie ferrée

CF-26* MODIFICATION DE LA LIGNE DE PROGRESSION À L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

CF-27 Examens médicaux périodiques à la demande de la Compagnie

CF-28 Lettre d'entente concernant la sous-traitance à l'entretien de la voie ferrée

CF-29 Organisation du travail - Chemin de fer

CF-30 Amendements aux lettres d'ententes CF-21, CF-22 et CF-23

*** Nouvelles lettres**

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 36

Objet : Choix de travail - Concierge

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu :

1. Que la Compagnie permettra aux employés qui désirent faire partie du pool de concierges de soumettre leur candidature. Ces employés devront s'inscrire, auprès du Service des ressources humaines, sur une liste affichée par la Compagnie pour une période de quinze (15) jours précédents les choix de travail de l'entretien de la voie ferrée. Il est à noter que pour être considéré dans le pool de concierges l'employé doit être en mise à pied de sa tâche régulière. Les candidatures seront conservées pour un an ;

2. Que la Compagnie affecte les employés, selon les choix exprimés par ordre de préférence, sur les postes permanents de concierge en tenant compte de leur ancienneté d'unité ;

3. Que l'employé qui accepte le poste de concierge devra travailler la période complète et verra ses droits de rappel maintenus pour la durée de la période et ses droits de rappel ne pourront être utilisés qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.13. La période (du printemps à l'automne et de l'automne au printemps) se définit comme étant une période approximative de six (6) mois correspondant autant que possible aux périodes des choix de travail de l'entretien de la voie ferrée ;

4. Que l'employé affecté à un poste de concierge en vertu de la présente entente pourra poser sa candidature à des postes vacants ;

5. L'employé choisi accumulera de l'ancienneté dans les tâches visées selon la clause 6.22, mais ne pourra être affecté et rémunéré à ce poste qu'à la fin de sa période complétée nonobstant la clause 6.18 ;

6. Par contre, l'employé qui accepte un poste de concierge ne pourra être déplacé par un employé détenant plus ancienneté qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.11, sauf dans le cas d'une mise à pied lors des périodes d'arrêt temporaire de production ;

7. Si, à l'intérieur d'un groupe de concierges, une tâche vacante doit être remplacée, la Compagnie procédera au remplacement de l'employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés ou par des étudiants durant la période estivale. Toutefois lorsque la Compagnie décide de combler la tâche, elle offrira, tout en tenant compte de l'ancienneté, à l'employé qui n'a pas été sélectionné lors de la formation des groupes de concierges, la possibilité de combler cette vacance jusqu'au retour de l'employé absent ;

8. Les parties conviennent de discuter des problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la convention collective et d'y trouver des solutions acceptables pour les deux parties. Si aucune solution n'est envisageable l'une ou l'autre des parties devra donner un préavis de trente (30) jours de son désir de mettre fin à cette entente.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 37

Objet : Contremaître de relève

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, les parties ont convenu des dispositions suivantes en ce qui a trait à la nomination d'un contremaître de relève.

1. La nomination d'un contremaître de relève vise à combler un besoin temporaire de contremaître occasionné par l'absence de contremaître pour maladie, vacances, congé, etc. ; par le besoin de former une relève adéquate lors de départ éventuel de contremaître ; par le besoin de contremaîtres additionnels lors de travaux saisonniers ou de projets spécifiques.

2. La Compagnie avisera le syndicat par écrit de la nomination de tel contremaître, de la durée prévue et du motif d'une telle affectation.

3. Pendant la durée d'une telle nomination d'un employé à titre de contremaître de relève, ce dernier sera exclu de l'unité de négociation concernée, accomplira les tâches normalement affectées à un contremaître ET SERA IDENTIFIÉ.

4. LORS DE SON RETOUR DANS L'UNITÉ D'ACCRÉDITION, LE CONTREMAÎTRE DE RELÈVE DOIT EFFECTUER UNE SÉQUENCE COMPLÈTE DE TRAVAIL AVANT D'ÊTRE ÉLIGIBLE AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

5. LA COMPAGNIE FOURNIE MENSUELLEMENT AU SYNDICAT LA LISTE DES EMPLOYÉS VISÉS PAR LA PRÉSENTE CLAUSE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 38

Objet : Organisation du travail - Manutention

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. L'organisation du travail efficace représente un atout concurrentiel important pour la Compagnie et les employés.

2. Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail et que ces compétences peuvent encore se développer, les tâches de métier sont décloisonnées et celles d'opération comprennent des tâches d'entretien. Ce faisant, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.

3. Le travail d'entretien, de réparation et d'opération s'effectue en complémentarité, conjointement, par les employés issus des tâches du département, et ce, dans le respect du programme de santé et sécurité en vigueur et de l'efficacité recherchée.

4. L'annexe A, « département manutention », représente l'ensemble des tâches du département. Toutefois, pour les plombiers, les soudeurs et les techniciens en électrodynamique de l'unité 6869, ils sont reconnus dans des groupes de tâches communes, même si elles appartiennent à des départements différents, aux fins de l'application de l'article 6 de la convention.

Quant à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments issue d'un regroupement à la manutention, incluant les tâches de chargé à l'entretien des logements, peintre et charpentier ainsi que la tâche portant le même titre dorénavant au département entretien de la voie ferrée, quoique différentes en contenu, sont reconnues comme tâche commune aux fins de l'application de l'article 6. Dans un souci d'efficacité opérationnelle, les employés concernés par ces deux tâches doivent toutefois répondre aux exigences courantes de la tâche lors d'un déplacement.

5. Les tâches de conducteur de camion (plate-forme surbaissée), de conducteur de grue hydraulique et d'équipements lourds sont regroupées en une tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. L'ancienneté de tâche détenue dans la tâche d'origine de l'employé est reconnue à compter de la présente comme ancienneté de tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. Dans le cas où l'employé détient plus d'une ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

6. Les employés affectés à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments conservent l'ancienneté de tâche détenue dans leur tâche d'origine. Dans le cas où l'employé détient plus d'une ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

7. Au besoin, les parties s'engagent à discuter de l'organisation du travail à la manutention et des sujets d'intérêts mutuels tels que : la santé-sécurité au travail, la formation, la productivité. Durant l'année 2011, les parties conviennent que ces rencontres se feront sur une base mensuelle et qu'advenant une modification de cette fréquence les parties se consulteront au préalable.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE N˚ 39

Objet : Mesures transitoires relatives à certaines tâches

Mesdames, Messieurs,

MANUTENTION

En complément à la lettre N˚ 38 portant sur l'organisation du travail manutention, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Tâche opérateur-réparateur d'équipements de la manutention

Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail d'opérateur-réparateur et que ces compétences peuvent encore se développer, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.

Par conséquent, les lignes de progression de l'annexe A dans le département de la manutention sont modifiées. La tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds et d'opérateur-réparateur de la manutention sont intégrées dans la même ligne de progression. De plus, ces dernières font parties du même groupe de distribution de temps supplémentaire.

Par ailleurs, une tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II est créée et comprend toutes les tâches effectuées par un opérateur-réparateur d'équipements lourds en plus de l'opération des équipements suivants : l'entasseur, la roue-pelle et le krupp. La tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention I demeure inchangée telle que nous la connaissons aujourd'hui.

La Compagnie offrira aux employés détenant un droit de rappel dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds la possibilité de se faire former dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II. Les employés qui acceptent de suivre la formation sur une base volontaire, seront payés au taux horaire type de la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II au moment de la signature de l'acceptation de cette promotion.

L'employé ainsi promu dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II détiendra l'ancienneté de tâche qu'il détient dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds.

Lorsque la Compagnie aura des besoins de main-d'œuvre dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention I, elle offrira prioritairement aux opérateurs-réparateurs d'équipements de la manutention II la promotion tel que prévu aux clauses 6.08 et suivantes.

L'employé ainsi promu détiendra une ancienneté de tâche à compter de la date de la promotion. Advenant que les postes ne soient pas tous comblés, la Compagnie procédera à un affichage tel que prévu à la clause 6.17.

2. <u>Tâche d'opérateur-réparateur de pelle mécanique</u>

La tâche d'opérateur-réparateur de pelle mécanique, n'apparaît plus dans la ligne de progression à l'annexe A. Toutefois lorsque les besoins opérationnels l'exigent, l'employé affecté à cette tâche sera rémunéré au taux horaire type de la classe 17.

3. <u>Tâche de mécanicien de machines fixes</u>

En complémentarité de leurs tâches actuelles et afin de contribuer à développer une relève efficace pour combler éventuellement un poste à la centrale thermique, les mécaniciens de machines fixes pourront être affectés, en fonction des besoins de la Compagnie, à titre de plombier. Nonobstant les paragraphes 6, 7 et 8 de la lettre d'entente no. 15, cette affectation n'aura pas pour effet d'engendrer des mises à pied dans la tâche de plombier.

ENTRETIEN MÉCANIQUE ET ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

4. Tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée

Advenant des conditions extrêmement difficiles dans le marché, les employés détenant un droit de rappel dans la tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée seront rappelés en priorité selon les besoins opérationnels. Par la suite, s'il s'avère nécessaire de combler ou remplacer d'autres postes, les autres employés qui sont touchés par des mises à pied selon le contexte ci-haut mentionné auraient la possibilité de travailler à titre de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Ils seraient ainsi rappelés par ordre d'ancienneté d'unité. La date d'ancienneté de tâche de l'employé ainsi promu sera la date d'entrée en poste.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 46

Objet : Création de la tâche de soudeur haute pression

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, les parties ont convenu de ce qui suit pour la création de la tâche de soudeur haute pression (classe 24) :

1. La Compagnie, après avoir déterminé le nombre requis, procède par affichage afin de combler les postes de soudeur haute pression.

2. Les employés sélectionnés ont un maximum de trois mois pour réussir les tests appropriés. Ils sont ensuite promus dans la tâche.

3. Les employés qui occupent la tâche de soudeur haute pression doivent réussir les tests de rappel périodique afin de maintenir leur classe.

4. Si l'examen de rappel n'est pas réussi, l'employé concerné ne pourra pas maintenir sa classe et retournera dans la tâche de soudeur. Le poste laissé vacant sera comblé par affichage.

5. Les employés qui occupent une tâche de soudeur haute pression font partie de leur tâche de métier d'origine aux fins de l'application des règles de supplantation en cas de mise à pied et de l'application des modalités de changement de lieu et d'équipe de travail, des vacances, de la distribution équitable du temps supplémentaire et des codes « G » pour l'unité 5778. Ils ont un droit exclusif de temps supplémentaire pour les travaux nécessitant la classe de soudure haute pression.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° 52

Objet : Fire Lake

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, les parties ont convenu des dispositions suivantes en ce qui a trait à l'exploitation du site minier de Fire Lake.

Le site minier de Fire Lake fait partie de l'unité de négociation du 5778/6869 qui est définie à l'article 2.01 de la convention collective, mais est traité comme étant une opération distincte de Mont-Wright.

DE FAÇON GÉNÉRALE, LES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS ÉVOLUANT SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » À MONT-WRIGHT DE LA LETTRE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR S'APPLIQUENT AUX EMPLOYÉS DE FIRE-LAKE.

CEPENDANT, COMPTE TENU DE LA NATURE PARTICULIÈRE DE L'OPÉRATION D'APPOINT DE L'EXPLOITATION MINIÈRE DU SITE, DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DOIVENT S'APPLIQUER AUX CONDITIONS D'OPÉRATIONS ET DE RÉMUNÉRATION. AINSI, LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES SUIVANTES S'APPLIQUENT AUX EMPLOYÉS DE FIRE LAKE :

1. OPÉRATION

La mine de Fire Lake est opérée pour compléter la production de la mine du Mont-Wright.

La compagnie s'engage à ne pas exploiter le gisement de Fire Lake au détriment de l'exploitation de son gisement principal du Mont-Wright. Les modalités d'exploitation de Fire Lake ne doivent pas nuire aux opérations du Mont-Wright qui constituent le cœur de notre opération minière.

Compte tenu du volume de production d'appoint de concentré impliqué, il est essentiel de préserver à la mine de Fire Lake, la structure opérationnelle flexible et toutes les conditions et principes fonctionnels des modes d'opérations qui ont été mis en place.

Compte tenu des principes d'exploitation et du contexte particulier de la mine de Fire Lake, des travaux sont donnés à contrat et réalisés par des ressources externes dont entre autres : l'entretien ménager et matériel des camps et bâtiments, le service de cuisine, les travaux de forage et de dynamitage, l'entretien des équipements de forage et de dynamitage, l'entretien de débusqueuses, la surveillance des lieux et environnementale.

1.1 HORAIRE DE TRAVAIL

LA SEMAINE DE TRAVAIL SERA DE SEPT (7) JOURS CONSÉCUTIFS COMMENÇANT À 06 H 30 LUNDI JUSQU'À 06 H 30 LE LUNDI SUIVANT.

LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ S'ÉCHELONNE SUR (10,5) HEURES SELON LE CAS, ENTRE 06 H 30 ET 18 H 00 POUR L'ÉQUIPE DE JOUR ET DE 18 H 30 À 06 H 00 POUR L'ÉQUIPE DE NUIT. DURANT LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL, UNE PAUSE REPAS DE SOIXANTE (60) MINUTES NON RÉMUNÉRÉE AVEC UN REPAS CHAUD FOURNI EST ACCORDÉE AUX EMPLOYÉS. DURANT LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL, DEUX PAUSES DE QUINZE (15) MINUTES RÉMUNÉRÉES SONT ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS.

1.2 TAUX DE SALAIRE, HORAIRE, RÉGIME DE RETRAITE, VACANCES

TÂCHES	1er mars 2017	Au moment du changement d'horaire	1er MARS 2019	1er MARS 2020
OPÉRATEUR PELLE MÉCANIQUE	36,25 $	40,47 $	42,68 $	44,85 $
OPÉRATEUR ÉQUIPEMENT LOURD	32,95 $	37,25 $	38,91 $	40,70 $
CONDUCTEUR DE CAMION	29,37 $	34,56 $	37,66 $	40,70 $
MÉCANICIEN	36,24 $	41,21 $	44,43 $	47,62 $

LES PARTIES COMPRENNENT QU'UN TEL CHANGEMENT D'HORAIRE REQUIERT UN TEMPS D'IMPLANTATION RELATIVEMENT IMPORTANT ET CONVIENNENT QUE TOUS CES CHANGEMENTS SONT EFFECTIFS AU PLUS TARD LE 15 JANVIER 2018. DE PLUS, LES AVANTAGES LIÉS À L'HORAIRE 14|14 ENTRERONT EN VIGUEUR EN MÊME TEMPS QUE L'HORAIRE. CES AVANTAGES, SANS S'Y LIMITER, SONT LES SUIVANTS :

- **PRIME DU DIMANCHE (ARTICLE 12.27)**

- **CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (LETTRE 59)**

- **CONGÉ FÉRIÉ DU DEUXIÈME LUNDI DE JUILLET DE L'ANNÉE 2017**

LES AUTRES AVANTAGES PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE S'APPLIQUENT AU 1er MARS 2017. QUELQUES AVANTAGES MONÉTAIRES SONT DÉCRITS CI-DESSOUS POUR FINS D'INFORMATION :

- **PRIME DE NUIT (ARTICLE 12.26 A)**

- **BONI DE VIE CHÈRE (ARTICLE 12.28)**

- **CONGÉS FÉRIÉS (LETTRE 59)**

- **BONI D'ANCIENNETÉ (LETTRE 59)**

- **BONI DE RÉTENTION (LETTRE 54)**

- **BONI À L'AMÉLIORATION (LETTRE 56)**

LE RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉTERMINÉES DES EMPLOYÉS DE FIRE LAKE EST BONIFIÉ DE 1 % PAR ANNÉE, DÉBUTANT LE 1er MARS 2017, SELON LE TABLEAU CI-DESSOUS.

1er mars 2016	**1er Mars 2017**	**1er Mars 2018**	**1er Mars 2019**	**1er Mars 2020**
2,0 %	3,00 %	4,00 %	5,00 %	6,00 %

AU 1er MARS 2020, LE RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES EST OFFERT AUX EMPLOYÉS DE FIRE LAKE ET ILS POURRONT, À CE MOMENT UNIQUEMENT, CHOISIR DE DEMEURER DANS LE RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES OU TRANSFÉRER DANS LE RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES.

CEPENDANT, LES EMPLOYÉS QUI TRANSFÈRENT VERS FIRE LAKE APRÈS le 1er MARS 2017 MAINTIENDRONT LEUR RÉGIME DE RETRAITE ACTUEL.

LA DURÉE DES VACANCES ANNUELLES APPLICABLES PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EST D'UNE SÉQUENCE COMPLÈTE ET CONSÉCUTIVE DE JOURS DE TRAVAIL PRÉVUS À SON HORAIRE DE TRAVAIL. LESDITES VACANCES PEUVENT ÊTRE PRISES EN UN SEUL BLOC COMPLET DE 14 JOURS OU EN 2 BLOCS DE 7 JOURS.

1.3 ANCIENNETÉ ET RAPPEL

Le groupe de travailleurs de Fire Lake constitue un groupe d'ancienneté distinct. À cet effet, la compagnie tiendra à jour DEUX listeS d'ancienneté des travailleurs du groupe de Fire Lake indiquant leur ancienneté respective SOIT LA LISTE DES OPÉRATEURS D'ÉQUIPEMENTS FIRE LAKE – PNR ET LA LISTE DES MÉCANICIENS-SOUDEURS FIRE LAKE PNR.

Lorsque la compagnie procède au rappel des travailleurs du groupe de Fire Lake, elle le fera en commençant par le travailleur ayant accumulé le plus d'ancienneté au site de Fire Lake. Au moment de son rappel, le travailleur sera avisé de la date à laquelle sa présence sera requise.

À défaut de se présenter à la date requise, le travailleur sera éliminé de la liste de travailleurs du groupe de Fire Lake.

À la fin d'une période de travail, les employés du groupe de travailleurs de Fire Lake seront prévenus, le plus tôt possible, de la date exacte de leur mise à pied.

LES POSTES VACANT À FIRE LAKE SONT COMBLÉS SELON LE PRINCIPE D'ASSIGNATION ENTRE LES EMPLOYÉS DE FIRE-LAKE. POUR FIN DE PROMOTION À FIRE-LAKE ET SOUS-RÉSERVE DE L'ARTICLE 6.08, L'ORDRE DE PRIORITÉ DANS LE CHOIX D'UN EMPLOYÉ À UNE TÂCHE À FIRE-LAKE EST LA SUIVANTE :

A) CONDUCTEUR DE CAMION

1. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS MINIERS EN SÉQUENCE DE TRAVAIL FLY-IN / FLY-OUT

2. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS MINIERS

3. APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.20

OPÉRATEUR PELLE MÉCANIQUE

1. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL FLY-IN / FLY-OUT

2. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

3. APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.20

B) OPÉRATEUR ÉQUIPEMENT LOURD

1. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS MINIERS EN SÉQUENCE DE TRAVAIL FLY-IN / FLY-OUT

2. OPÉRATEUR RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS MINIERS

3. APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.20

C) MÉCANICIEN-SOUDEUR

1. TECHNICIEN D'ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOBILES EN SÉQUENCE DE TRAVAIL FLY-IN / FLY-OUT OU SOUDEUR PNR SELON LA COMPÉTENCE PRINCIPALE REQUISE

2. TECHNICIEN D'ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOBILES OU SOUDEUR SELON LA COMPÉTENCE PRINCIPALE REQUISE

3. APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.20

Au moment de son acceptation d'un poste à Fire Lake, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté des travailleurs du groupe de Fire Lake. Le cas échéant, les conditions d'emploi qui s'appliquent à un tel employé sont définies aux présentes.

POUR FIN DE MISE À PIED, LES OPÉRATEURS RÉPATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS PNR À MONT-WRIGHT SONT REGROUPÉS AVEC LES OPÉRATEUR D'ÉQUIPEMENT FIRE LAKE PNR.

POUR FIN DE MISE À PIED, LES TECHNICIENS D'ENTRETIENS D'ÉQUIPEMENTS MOBILES PNR À MONT-WRIGHT SONT REGROUPÉS AVEC LES MÉCANICIENS SOUDEURS PNR À FIRE LAKE PNR.

CEPENDANT LES EMPLOYÉS EN ANNEXE, NE PEUVENT ÊTRE SUPPLANTÉS PAR UN EMPLOYÉS DU MONT-WRIGHT.

2. DIALOGUE

La compagnie et le syndicat s'engagent à discuter au besoin, des problèmes de fonctionnement opérationnel du site minier de la mine d'appoint de Fire Lake.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

OPÉRATEUR D'ÉQUIPEMENT FIRE LAKE PNR

Mat.	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité	Cie	Heure
4052	GUIMONT	GILBERT	2007-05-22	2007-05-22	2007-05-22	13 :30
4053	JEAN	DENIS	2007-05-22	2007-05-22	2007-05-22	13 :45
4081	ST-ONGE	JEAN-GUY	2007-05-23	2007-05-23	2007-05-23	15 :15
3988	LÉVESQUE	ROBIN	2007-07-03	2007-07-03	2007-07-03	08 :45
6261	BÉRUBÉ	BERMANCE	2010-05-24	2010-05-24	2010-05-24	08 :00
4707	DUGAS	ÉRIC	2011-04-11	2011-04-11	2011-04-11	09 :45
6975	MORIN	STEVE	2011-04-22	2011-04-22	2011-04-22	08 :00
7088	MORIN	GUILDO	2011-05-13	2011-05-13	2011-05-13	08 :00
6325	PARÉ	CLAUDE	2012-06-28	2012-06-28	2012-06-28	10 :30
2549	DUBOIS	PIERRE	2012-06-28	2012-06-28	2012-06-28	10 :45
3087	TREMBLAY	MARIO	2013-01-18	2013-01-18	2013-01-18	08 :00
0057	TREMBLAY	STEEVES	2013-07-17	2013-07-17	2013-07-17	08 :30
0534	BOUCHARD	GUY	2013-11-02	2013-11-02	2013-11-02	08 :00
0549	FRANCOEUR	PATRICK	2013-11-14	2013-11-14	2013-11-14	08 :00
A005	GAGNON	ALAIN	2014-12-01	2014-12-01	2014-12-01	08 :15
A004	BLACKBURN	JEAN-MICHEL	2014-12-01	2014-12-01	2014-12-01	08 :30
A027	BEAULIEU	PATRICK	2014-12-17	2014-12-17	2014-12-17	08 :00
2548	MORASSE	ÉTIENNE	2015-03-11	2011-02-07	2011-02-07	09 :15
A012	PÉPIN	DAVID	2015-05-21	2015-05-21	2015-05-21	08 :00
A020	JOURDAIN	VINCENT	2015-05-21	2015-05-21	2015-05-21	08 :15
A028	BERNARD	LÉONCE	2015-06-17	2015-06-17	2015-06-17	08 :15
1152	QUIRION	SERGE	2015-10-01	2014-09-02	2014-09-02	08 :00
6173	POIRIER	LOUIS	2015-12-03	2010-04-13	2010-04-13	09 :00
8235	LECLERC	HARMEL	2016-04-04	2013-03-06	2013-03-06	09 :30
A021	RANCOURT	CLAUDE	2016-04-04	2015-07-12	2015-07-12	08 :45
A120	GAGNON	RÉGIS	2016-06-13	2015-09-20	2015-06-17	09 :00
9796	BILODEAU	DENIS	2016-10-31	2012-04-09	2012-06-06	08 :15
3847	DESROSIERS-OUELLET	ROBIN	2016-11-07	2007-04-02	2007-04-02	08 :30
0084	LAVOIE	CHRISTIAN	2016-11-07	2013-08-16	2013-08-16	08 :15
A019	GARON	SYLVAIN	2016-11-08	2016-02-15	2016-02-15	08 :30
A253	BÉRUBÉ	JEAN-GUY	2016-11-08	2016-06-13	2016-06-13	08 :30
A317	BEAUCHEMIN	MARC	2016-11-08	2016-07-04	2016-07-04	08 :30
A121	LALANCETTE	RÉMI	2016-11-18	2016-11-18	2015-06-17	09 :15
A018	PELLETIER	JOËL	2016-12-01	2016-01-19	2016-01-19	09 :45
A099	LACHAPELLE	MATHIEU	2017-01-19	2016-01-04	2016-01-04	09 :15
A318	BOISLARD	ISABELLE	2017-01-19	2016-07-04	2016-07-04	08 :00
A392	POULIN	MICHEL	2017-01-19	2016-12-06	2016-12-06	08 :30

Mat.	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité	Cie	Heure
A393	VOLLANT	CARL	2017-01-19	2016-12-06	2016-12-06	08 :35
A412	LAGACÉ	MARTIN	2017-02-02	2017-01-10	2017-01-10	08 :30
A415	OUELLET	JEAN-FRANÇOIS	2017-02-02	2017-01-17	2017-01-17	08 :30
A414	POTVIN-LECHASSEUR	FRÉDÉRIC	2017-01-17	2017-01-17	2017-01-17	08 :35
A416	VOLLANT	JÉRÉMI	2017-01-17	2017-01-17	2017-01-17	09 :30
A422	BUREAU	MARC	2017-02-14	2017-02-14	2017-02-14	08 :30
A423	PAINCHAUD-HARVEY	PHILIPPE	2017-02-21	2017-02-21	2017-02-21	08 :30

ANNEXE 1

MÉCANICIEN / SOUDEUR FIRE LAKE PNR

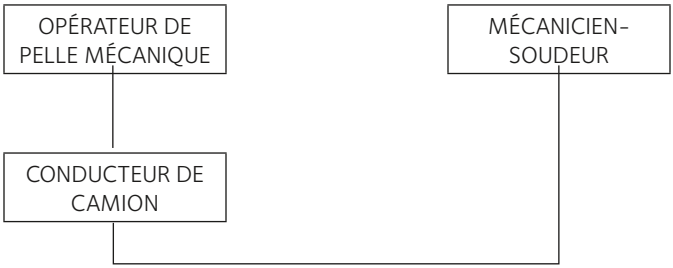
Mat.	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité	Cie	Heure
2541	ÉMOND	ÉRIC	2012-06-28	2012-06-28	2012-06-28	09 :00
2624	FORTIN	BERNARD	2012-07-24	2012-07-24	2012-07-24	09 :15
A003	SIROIS	GILBERT	2014-12-01	2014-12-01	2014-12-01	08 :00
A132	DUBÉ-PELLETIER	JÉRÔME	2015-06-29	2015-06-29	2015-06-29	12 :00
A133	TREMBLAY	MARIO	2015-07-13	2015-07-13	2015-07-13	08 :00
A138	BOURGAULT	JÉRÔME	2015-07-27	2015-07-27	2015-07-27	08 :00
A157	DEROY	FRÉDÉRIC	2015-11-05	2015-11-05	2015-11-05	08 :00
A163	PELLETIER	NORMAND	2016-01-14	2016-01-14	2016-01-14	08 :30
4765	LOUBERT	MARTIN	2016-05-23	2016-05-23	2016-05-23	08 :30
4745	OUELLET	MICHAEL	2016-05-23	2016-05-23	2016-05-23	08 :35
A420	IMBEAULT	SAMUEL	2017-02-14	2017-02-14	2017-02-14	08 :30

ANNEXE A

LIGNES DE PROGRESSION

GROUPES DE TÂCHE : FIRE LAKE

DÉPARTEMENT : FIRE LAKE



Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 54

Objet : Boni à la rétention

Mesdames, Messieurs,

Dans une optique de rétention des employés, lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu qu'un boni à la rétention sera versé à tout employé éligible, et ce à sa date anniversaire, le tout selon les modalités suivantes :

Port-Cartier

À 33 ans de service : 10 000 $
À 35 ans de service : 12 000 $
À 36 ans de service et à chaque date d'anniversaire par la suite, l'employé bénéficie d'un montant de 4 000 $

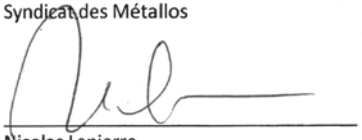
Mont-Wright

À 33 ans de service : 14 000 $
À 35 ans de service : 16 000 $
À 36 ans de service et à chaque date d'anniversaire par la suite, l'employé bénéficie d'un montant de 5 000 $

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

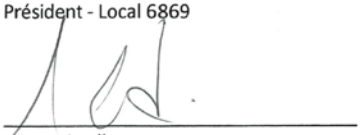


Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

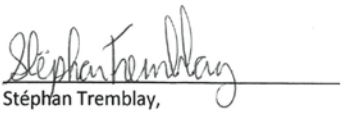
Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664



Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 55

Objet : Programme d'adhésion volontaire aux régimes de retraite pour les nouveaux employés

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de 2005, la Compagnie a statué que, compte tenu de la prise de retraite massive d'employés au cours des prochaines années et des actuelles prévisions de développement du projet du Mont-Wright, il était approprié de créer un régime de retraite à cotisation déterminée.

A. CRÉATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE À COTISATION DÉTERMINÉE

Au cours des trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, la compagnie a créé en 2005 un régime de retraite à cotisation déterminée au bénéfice de ses employés.

A1. ADHÉSION AU RÉGIME

L'adhésion des nouveaux employés à l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur (régime à cotisation déterminée ou régime à prestation déterminée) se fera sur une base de choix entre ces deux régimes et ce, au début de la deuxième (2e) année de service au sein de la Compagnie. Afin d'exercer un choix judicieux, le nouvel employé aura accès à toute l'information nécessaire fournie et commentée par un représentant de chacune des parties ainsi qu'aux services d'un expert (personne ressource) en la matière, lequel sera choisi par les parties.

Lorsque le choix de l'employé sera connu, ce dernier sera inscrit au régime qu'il aura choisi et la date effective d'inscription, ainsi que la cotisation de l'employeur, le cas échéant, seront rétroactives au premier (1er) jour d'embauche de l'employé.

A2. COTISATION DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ

À compter du 1er mars 2017 la Compagnie s'engage à cotiser 6 % des gains de l'employé à titre de participation de base. On entend par gain le salaire de base (taux horaire type applicable multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier) et la paie de vacances annuelle de l'employé. Pour les employés affectés à l'exploitation ferroviaire, le calcul des gains est basé sur deux mille quatre-vingt (2080) heures multipliées par le taux horaire type applicable.

L'employé participera à ce même régime de retraite sur une base d'un minimum de 2,5 % de ses gains jusqu'à un maximum de 5 %.

Dans les cas d'absence pour maladie, accident, congé d'étude, de maternité, de paternité, activité syndicale, de mise à pied, la Compagnie s'engage à verser au régime 5 % de la rémunération que l'employé aurait obtenu en demeurant au travail à savoir son taux horaire type multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

Pendant son absence, l'employé peut contribuer à son régime à raison de 2,5 % à 5 % du salaire calculé sur la même base que celle ci-haut mentionnée.

En décembre de chaque année, l'employé aura la possibilité de modifier son pourcentage de participation au régime (minimum 2,5 %) en avisant le service de la paie par voie d'un formulaire prévu à cet effet.

A3. CRÉATION D'UN COMITÉ DE RETRAITE

Un comité de retraite, formé de cinq (5) représentants des employés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur sera maintenu pour ce régime. Ce comité aura la charge de rencontrer toutes les prescriptions de la Loi en ce qui a trait à la fondation du régime et d'un comité de retraite, et en assurer son bon déroulement. De plus, les membres du comité auront à trouver un ou plusieurs gestionnaires de fonds de retraite lequel saura faire fructifier les avoirs de chaque employé dans ce nouveau fonds de retraite.

Les frais d'enregistrement du régime, les frais annuels versés à RETRAITE QUÉBEC de même que les frais d'administration du régime, établis selon les normes généralement reconnues, seront défrayés par la Compagnie. De plus, les représentants nommés par le Syndicat au sein du comité ne subiront pas de perte salariale pendant le temps dévolu aux activités reliées au comité de retraite. Les frais de déplacement, le cas échéant, sont aussi remboursés par la Compagnie.

A4. SOLUTIONS FACILITANTES À L'ADHÉSION

Les parties acceptent mutuellement de procéder au cours des deux (2) prochaines années à la mise en place de solutions facilitantes pour favoriser l'adhésion au régime à cotisation déterminée pour les nouveaux employés.

En complément, la compagnie maintiendra au bénéfice de ses employés participants au régime de retraite à cotisation déterminée, un service conseil pour prodiguer une information stratégique et professionnelle sur la gestion de leur portefeuille.

A5. MODIFICATION AU RÉGIME

Toute modification au texte du régime devra être initiée et entérinée par la majorité des membres du comité de retraite.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Marc Duchaine,
Président - Local 8664

Marco Ouellet,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Stéphan Tremblay,
Président - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.
Infrastructure Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE N° 59

Objet : Dispositions particulières aux employés PERMANENTS NON RÉSIDENTS (PNR) à Mont-Wright

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives EN 2011, la Compagnie AVAIT fait part au syndicat que la problématique du logement à Fermont CONSTITUAIT un frein à l'embauche massive prévue dans le cadre d'un projet d'expansion. La Compagnie AVAIT aussi informé le syndicat que dans ce contexte, elle DEVAIT adapter son offre d'emploi pour faire face aux défis du recrutement.

En conséquence, la Compagnie n'AVAIT pas d'autre choix que de mettre en place le concept D'EMPLOYÉS PERMANENTS NON RÉSIDENTS (PNR).

La Compagnie CONTINUERA DE collaborer avec les organismes locaux et provinciaux afin de favoriser l'implantation, AU BESOIN, de résidences permanentes, de préserver le noyau urbain et la vitalité de la collectivité fermontoise.

À ce titre, au-delà du complexe de résidences développé pour accueillir les PNR, la Compagnie compte favoriser à Fermont l'OCCUPATION des habitations de type familial (appartements, maisons et maisons mobiles). Cependant, la Compagnie ne pourra pas s'opposer aux forces du marché.

La Compagnie A DONC PROCÉDÉ à l'implantation d'horaires de travail en séquences de travail adaptées à une structure de transport aérien. Les principales modalités S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉS PNR sont définies aux présentes.

Les tâches faisant l'objet de séquences de travail en « fly-in / fly-out » sont strictement limitées à celles que la Compagnie aura identifiées. La Compagnie établit les tâches et le nombre d'employés requis dans chacune D'ENTRE-ELLES.

Les alternances de jours travail-congé de la séquence de travail en « fly-in / fly-out » sont de QUATORZE (14) jours consécutifs de travail de douze (12) heures suivis de QUATORZE (14) jours de congé. D'autres alternances de jours travail-congé semblables pourraient être envisagées APRÈS ENTENTE ENTRE LES PARTIES.

1. <u>Application de la convention collective et exclusions</u>

De façon générale, les dispositions de la convention collective en vigueur s'appliquent aux employés PNR. Toutefois, EN RAISON du contexte particulier caractérisant cette structure d'horaire, les employés PNR ne sont pas assujettis aux modalités suivantes :

A) Les dispositions de l'article 6 de la convention collective sauf 6.01, 6.02, **6.03, 6.04, 6.05, 6.06, 6.07, 6.08, 6.09, 6.10, 6.17, 6.18, 6.19, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25 b), 6.26, 6.27, 6.28, 6.29, 6.30 ET 6.31 ;**

B) Les dispositions de l'article 11.02 sur la semaine normale de travail ;

C) Les dispositions de l'article 11.04 sur le paiement des heures de travail supplémentaires ;

D) Les dispositions de l'article 13.01 b) sur le congé flottant ;

E) L'article 14.03 sur la durée des vacances ;

F) Au facteur de paie de vacances de Mont-Wright/Fermont tel que décrit à l'article 14.04 ;

G) L'article 14.08 sur l'allocation de transport et le transport ferroviaire ;

H) Les articles 14.09, 14.10 et 14.11 sur les vacances facultatives et le boni d'ancienneté ;

I) L'article 18 sur les dispositions spéciales pour les employés de l'exploitation ferroviaire ;

J) L'annexe D sur l'allocation nordique ;

K) Les dispositions de la lettre 8 sur les absences autorisées comme prolongation de vacances ;

L) Les dispositions sur le remboursement des frais de déménagement prévus à la lettre 9 ;

M) Les dispositions de la lettre 11 sur la répartition équitable du temps supplémentaire ;

N) La lettre d'entente W-80 et l'annexe W-A sur le Code G.

O) LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE W-40.

2. <u>Modalités particulières et spécifiques aux EMPLOYÉS PERMANENTS NON RÉSIDENTS</u>

Compte-tenu de l'aspect particulier des horaires sur les séquences de travail en « fly-in / fly-out », les modalités exclusives suivantes s'appliquent aux EMPLOYÉS PNR :

A) <u>Point de chute et transport aérien</u>

La Compagnie fournit le transport aérien en commun selon l'horaire défini par la Compagnie entre les aéroports désignés comme point de chute et celle de Wabush (ou tout autre lieu désigné par la Compagnie) selon un horaire de vol préétabli. Ledit transport aérien n'est fourni qu'au début et à la fin de la séquence normale de travail de l'employé. À moins qu'il n'en soit prévu par la convention collective, tout autre déplacement personnel n'est pas couvert.

À moins de situations exceptionnelles et pré-autorisées formellement, aucun coût de vol commercial n'est payé par la Compagnie. L'employé qui manque le transport aérien cédulé et en commun devra assumer les frais encourus pour l'achat d'un billet d'avion pour se rendre à son lieu de travail et réaliser les quarts de travail prévu à son horaire de travail.

Les aéroports désignés par la compagnie comme point de chute sont ceux de Montréal, de Québec, MONT-JOLI, Sept-Îles ET BAGOTVILLE.

Aucun frais de stationnement de véhicule aux aéroports identifiés comme point de chute n'est défrayé par la compagnie.

Un service de transport terrestre en commun est offert entre Wabush et Fermont selon l'horaire du transport aérien établi.

La Compagnie ne favorise pas le concept du « drive-in / drive-out » et à cet effet, n'aménage aucune disposition le permettant. De plus, aucun stationnement pour les véhicules personnels n'est prévu aux résidences fournies par la Compagnie.

DANS LE CONTEXTE OU UN EMPLOYÉ DOIT S'ABSENTER POUR UNE INVALIDITÉ IMPRÉVUE DURANT SA SÉQUENCE DE TRAVAIL, LA COMPAGNIE REMBOURSERA LE TRANSPORT AÉRIEN, SUR PRÉSENTATION DE PIÈCES JUSTIFICATIVES. (BILLET MÉDICAL, FACTURE DU BILLET D'AVION, CARTE D'EMBARQUEMENT)

B) Retard fortuit et significatif d'un vol à l'aéroport désigné hors du contrôle de l'employé

Advenant un retard fortuit et significatif d'un vol à l'aéroport désigné entraînant un retard hors du contrôle de l'employé, la compagnie paiera, sur présentation de pièces justificatives, une allocation maximale d'hébergement de cent vingt (120 $) dollars par nuit et de repas de cinquante (50 $) dollars par jour.

IL EST CONVENU QU'AUCUN SALARIÉ NE SERA INDEMNISÉ PAR L'EMPLOYEUR POUR TOUTE PERTE DE SALAIRE DÉCOULANT D'UN RETARD DU VOL L'EMMENANT À WABUSH ET CE, MÊME SI LE RETARD EMPÊCHE LE SALARIÉ DE FOURNIR UNE PARTIE DE SA PRESTATION DE TRAVAIL.

Le cas échéant, l'employé doit aviser son superviseur de la situation et prendre les dispositions pour monter sur le prochain vol que la compagnie rendra disponible.

C) Étalement mensuel des heures de travail

Les heures régulières de travail prévues à l'horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out » sont étalées sur une base mensuelle et ne sont pas assujetties à l'application des dispositions du temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de 173.3 heures de travail par mois.

Les heures de travail réalisées au-delà des 173.3 heures régulières prévues à l'horaire de travail sur une base mensuelle, seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie son taux de salaire horaire type.

Aux fins de l'application de cette disposition, la période de référence mensuelle débute le premier jour d'un mois de calendrier et s'achève le dernier jour de ce même mois.

D) Temps supplémentaire

La compagnie s'entendra avec le syndicat sur la régie de la distribution équitable du temps supplémentaire.

RÈGLE GÉNÉRALE, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST DISTRIBUÉ ENTRE LES EMPLOYÉS D'UNE MÊME TÂCHE DANS CHAQUE DÉPARTEMENT. À L'INTÉRIEUR DE CE PRINCIPE, DES GROUPES DE DISTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SERONT FORMÉS DANS LES TACHES REGROUPANT DES EMPLOYES PERMANENTS NON RÉSIDENTS AFIN D'EN ARRIVER À UNE BONNE EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE FACILITER LA RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SE FERA SELON L'ORDRE SUIVANT :

- LA PRIORITÉ SERA DONNÉE AUX EMPLOYÉS RÉSIDENTS SELON LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ;

- EN SECOND LIEU, AUX EMPLOYÉS PERMANENTS NON RÉSIDENTS SELON LA LISTE DE DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES EN PLUS DE DOUZE (12) HEURES CONSÉCUTIVES SERONT PAYÉES À RAISON DE DEUX (2) FOIS LE TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE DE L'EMPLOYÉ. TOUTE HEURE DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE PERMISE ET PAYÉE COMME TELLE DURANT UNE JOURNÉE DE TRAVAIL QUELCONQUE NE SERA PAS COMPRISE DANS LE CALCUL DU 173,3 HEURES.

E) Le gîte et les repas

Le gîte est fourni par la Compagnie dans les espaces prévus à cet effet. Les chambres à coucher sont assignées au hasard et des casiers personnels seront offerts. Les employés doivent respecter les règlements établis nécessaires au bon fonctionnement des résidences. Le non-respect des règlements peut mener à l'exclusion des lieux de résidence et des conditions qui y sont associées.

DES repas DE QUALITÉ sont fournis aux employés occupant les résidences selon l'horaire de repas établi dans une cafétéria située sur les lieux ou à proximité des sites d'hébergement.

Les employés disposent à ladite cafétéria, des aliments nécessaires à la préparation de leur repas-lunchs pour la consommation sur les lieux de travail.

Un service de transport en commun entre le site d'hébergement assigné et Mont-Wright est fourni selon les modalités de la lettre no. 20 de la convention collective.

F) Vacances

La durée des vacances annuelles applicables pendant la durée de la convention collective est d'une séquence complète et consécutive de jours de travail prévus à son horaire de travail. Lesdites vacances PEUVENT être prises en un seul bloc complet OU EN 2 BLOCS DE 7 JOURS et être cédulés entre le JEUDI SUIVANT LA FÊTE DU TRAVAIL et le 10 juin de l'année suivante. Pour avoir droit à ses vacances, un employé doit avoir réalisé un an ou plus de service continu.

DANS LE CONTEXTE OU UN EMPLOYÉ FRACTIONNE SES VACANCES EN DEUX BLOCS DE 7 JOURS, LA COMPAGNIE REMBOUSE À L'EMPLOYÉ UN BILLET D'AVION POUR L'ALLER OU LE RETOUR PAR BLOC DE 7 JOURS DE VACANCES SOIT ENTRE LE POINT CHUTE DE L'EMPLOYÉ ET L'AÉROPORT DE WABUSH.

Les facteurs utilisés pour le calcul de la paie de vacances selon 14.04 de la convention collective sont ceux de Port-Cartier. Un boni d'ancienneté non cumulable correspondant aux montants définis à l'article 14.09 est versé. Toutefois, l'employé n'est pas éligible aux vacances facultatives.

G) Conditions particulières reliées à l'exercice de l'ancienneté

La Compagnie établit et met à jour des listes d'ancienneté distinctes pour chacune des tâches spécifiques pour les employés PNR.

À la condition de vouloir occuper un poste RÉSIDENT et de s'installer dans la région, un employé PNR PEUT SE PORTER CANDIDAT DANS UNE TÂCHE HORS DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ». POUR CE FAIRE, ILS DEVRONT SE PORTER CANDIDAT SELON LES MÉCANISMES PRÉVUS PAR L'ARTICLE 6.20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

L'EMPLOYÉ DÉSIRANT TRANSFÉRER À L'INTÉRIEUR DE LA MÊME TÂCHE, D'UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL « FLY-IN, FLY-OUT » À UN HORAIRE RÉSIDENT, PEUT EN FAIRE LA DEMANDE VIA LE FORMULAIRE PRÉVU À CETTE FIN ET DISPONIBLE AUPRÈS DU SERVICE DES RESSOURCES. HUMAINES.

Si un employé obtient un poste hors de la séquence de travail en « fly-in / fly-out », ce dernier n'aura plus droit aux dispositions et aux avantages particuliers définis aux présentes.

L'EMPLOYÉ PNR QUI OBTIENDRA UN POSTE HORS DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN, FLY-OUT » DEVRA S'INSTALLER DANS LA RÉGION APRÈS UN DÉLAI MAXIMUM DE DEUX SÉQUENCES DE TRAVAIL COMPLÈTES.

Dans le respect des dispositions de la lettre no. 15 sur la stabilité de la main-d'œuvre, les postes sur un horaire en séquences de travail en « FLY-IN / FLY-OUT » seront les premiers affectés.

H) RÉDUCTION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET RAPPEL

En cas de réduction de la main-d'œuvre ou de licenciement, l'employé PNR ayant le moins d'ancienneté d'unité dans LA tâche qu'il occupe sur un horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out » sera mis à pied. L'EMPLOYÉ AINSI MIS À PIED PEUT FAIRE VALOIR SON ANCIENNETÉ DANS UNE AUTRE TÂCHE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL « FLY-IN, FLY-OUT » DANS SA DIVISION ET QU'IL A DÉJÀ OCCUPÉ. L'EMPLOYÉ AINSI AFFECTÉ POSSÈDE UN DROIT DE RAPPEL À LA TÂCHE POUR LAQUELLE IL A ÉTÉ LICENCIÉ. UN employé ayant acquis vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de compagnie peut retourner dans le pool des EMPLOYÉS RÉSIDENTS.

LA COMPAGNIE PEUT PROCÉDER À UN CHANGEMENT D'HORAIRE, D'UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL « FLY-IN, FLY-OUT » À UN HORAIRE RÉSIDENT DANS CE CONTEXTE, L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE D'OCCUPER UN POSTE SUR UN HORAIRE RÉSIDENT ET DE S'INSTALLER DANS LA RÉGION, CONSERVE UN DROIT DE RETOUR DANS LA MÊME TACHE SUR UNE SEQUENCE EN « FLY-IN, FLY-OUT ». CEPENDANT, L'EMPLOYÉ QUI SE VOIT OFFRIR UN POSTE SUR UN HORAIRE RÉSIDENT ET QUI REFUSE, NE CONSERVERA PAS DE DROIT DE RETOUR ET SERA CONSIDÉRÉ DÉMISSIONNAIRE.

L'EMPLOYÉ QUI SERA ASSIGNÉ SUR UN HORAIRE RÉSIDENT DEVRA S'INSTALLER DANS LA RÉGION APRÈS UN DÉLAI MAXIMUM DE DEUX SÉQUENCES DE TRAVAIL COMPLÈTES.

I) Mutation d'un employé des horaires réguliers de travail vers un horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out »

Les postes de travail sur un horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out » seront affichés à l'interne sur les tableaux d'affichage désignés selon les dispositions de l'article 6.17 de la convention collective.

Pour avoir accès à un poste sur un horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out », l'employé doit avoir vendu sa maison à la compagnie selon les modalités de son contrat hypothécaire ou selon le cas, libéré son logement et accepter de vivre selon les modalités établies aux présentes. Ces derniers auront droit à la couverture des frais de déménagement tels que prévus à la lettre no. 9 de la convention collective s'ils ont acquis un minimum de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de compagnie.

Les employés RÉSIDENTS qui auront migré vers un horaire en séquence de travail en « fly-in / fly-out » seront assujettis intégralement aux présentes dispositions particulières des employés évoluant sur une alternance de travail en « fly-in / fly-out » à Mont-Wright.

3. <u>Dialogue</u>

Au cours de la durée de la convention collective, la compagnie s'engage à adresser avec le syndicat, sur une base régulière et au besoin, les problèmes d'implantation des horaires sur une séquence de travail en « fly-in / fly-out ».

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Raynald Porlier,
Président - Local 6869

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente
pour le secteur Mont-Wright

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-1

Objet : Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright. Les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

W-1 Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

CONCENTRATEUR

W-4 Regroupement des préposés au concentrateur, des préposés au convoyeur de minerai brut et des préposés à l'usine de concassage comme préposé réparateur-opérateur au concentrateur

W-5 Amendement à la tâche de technicien en électrodynamique

W-7 Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien

W-8 Roulement du personnel et maintien des compétences des employés du concentrateur

ENTRETIEN

W-15 Organisation du travail au centre de rénovation des composants ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif

W-17 Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles

W-19 Organisation du travail au Centre de service et d'entretien des petits véhicules

W-20 Création de la tâche de chargé de l'entretien des bâtiments

W-21* COMITÉ PARITAIRE MAINTENANCE « OFF LOAD »

W-22* ATELIER DES MOTEURS

W-23* RENCONTRE DES SECTEURS TRAVAUX D'ENTRETIEN

W-24* AFFECTATION CONCIERGE

MINE

W-30* DROIT DE RETOUR À LA DERNIÈRE ASSIGNATION PERMANENTE - DIVISION MINIE

W-31* PROJET « OFFLOAD »

W-33 Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation)

W-34 Modalités régissant le regroupement des conducteurs d'équipements miniers

W-35 Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright

W-36 Programme de travailleurs saisonniers

W-37 Intégration des opérateurs-réparateurs mine dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers

W-38 Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages

W-39 Regroupement des conducteurs de chargeuses à grande capacité et des conducteurs de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement

W-40 Formation d'opérateur de relève à la division mine

W-41 Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe

W-42 Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés

W-43* REGROUPEMENT DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS PELLE HYDRAULIQUE ET DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS RÉTROCAVEUSE HYDRAULIQUE DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

W-44* DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES RÈGLES D'ANCIENNETÉ POUR LES PROMOTIONS À L'INTÉRIEUR DES TÂCHES D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT ET D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

SERVICES

W-53 Regroupement des charpentiers et des peintres

W-54 Création de la tâche de «Chargé de l'entretien des logements»

GÉNÉRAL

W-60* PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

W-64 Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage

W-65 Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences

W-66 Horaire de travail de dix (10) heures

W-67 Horaire douze (12) heures jour/nuit (4/4)

W-69 Horaire de douze (12) heures jour/nuit (36/48)

W-71 Horaire de 12 heures jour 4/4

W-72* HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/JOUR 4-4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE

W-73 Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)

W-74 Horaire douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière

W-75 Horaire douze (12) heures de jour équipe 1 : 48-36/48-36, équipe 2 : 36-48/36-48

W-76 Horaire douze (12) heures – entretien – mine

W-77 Organisation efficace du remplacement des pauses des employés assignés à l'opération des équipements miniers à la division mine-opérations

W-80 Code « G »

ANNEXE

W-A Directives pour l'application du code « G »

* Nouvelles lettres

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente
pour le secteur Mont-Wright

Concentrateur

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N˚ W-4

Objet : Regroupement des préposés au concentrateur, des préposés au convoyeur de minerai brut et des préposés à l'usine de concassage comme préposé réparateur-opérateur au concentrateur

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective, il fut convenu de regrouper les tâches de préposé au concentrateur, préposé au convoyeur de minerai brut et préposé à l'usine de concassage dans une même tâche, soit préposé réparateur-opérateur au concentrateur.

FORMATION

Au cours des mois suivants la signature de la convention, le programme de formation en 3 étapes sera mis en application pour les employés actuels de la tâche de préposé réparateur-opérateur et sera révisé par le comité de formation. Ce programme permettra à ces employés de devenir préposé réparateur-opérateur au concentrateur, à la signature de la convention.

ÉTAPES DU PROGRAMME DE FORMATION :

1. Cours de formation PRATIQUE ET THÉORIQUE (84 À 96 HEURES)

2. Compagnonnage, pour apprendre toutes les fonctions reliées à chacune des étapes du procédé

- LIGNES 1 À 6 (48 À 96 HEURES)
- PRÉPOSÉ AU CONCASSEUR (48 HEURES)
- COMMUN (96 À 144 HEURES)
- CONVOYEUR À NAVETTES (48 HEURES)
- LIGNE 7 (48 À 96 HEURES)
- SPIRALES (48 HEURES)

3. Formation mécanique par compagnonnage avec les équipes d'entretien mécanique du concentrateur-concasseur et mécaniciens de dépannage.

4. LES HEURES DE FORMATION DÉTAILLÉES CI-DESSUS SONT SUJETTES À CHANGEMENT SELON L'ÉVOLUTION DES BESOINS OPÉRATIONNELS ET L'ÉVALUATION DU PROGRAMME DE FORMATION.

OUTILS DE TRAVAIL

Lors du regroupement, les préposés réparateurs-opérateurs au concentrateur faisant partie de la liste d'ancienneté ci-jointe (annexe 2), se verront accorder un montant de deux cent cinquante dollars (250 $) pour acheter leurs outils de base nécessaires à l'exécution de leur travail.

PROMOTION À LA TÂCHE DE CONDUCTEUR RÉPARATEUR-OPÉRATEUR DE L'USINE DE CONCASSAGE

Afin de procéder au choix des candidats à la tâche de conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage, désignée comme étant vacante par la compagnie, la sélection se fera conformément à l'article 6.20 de la convention collective en vigueur.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'ensemble des préposés réparateurs-opérateurs au concentrateur sera regroupé sur une même liste de temps supplémentaire.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employé.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche de préposé réparateur-opérateur au concentrateur, les parties conviennent d'utiliser la ligne de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 2 de la présente. Une fois la mise a pied effectuée, les dispositions du regroupement des préposés réparateurs-opérateurs au concentrateur continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 2

UNITÉ : **5778 HORAIRE**

TÂCHE : **Préposé réparateur-opérateur au concentrateur**

REGROUPEMENT : **Préposé au concentrateur, préposé au convoyeur de minerai brut et préposé à l'usine de concassage.**

Mat :	Nom	Prénom	Tâche	Unité
4479	Major	José	2001-03-16	1985-05-21

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-5

Objet : Amendement à la tâche de technicien en électrodynamique

Mesdames, Messieurs,

Conformément à notre lettre du 5 novembre 1987, nous avons procédé au regroupement des tâches de réparateur de matériel électronique et d'électricien de chantier dans la tâche de technicien en électrodynamique, classe 20.

Suite aux négociations portant sur le renouvellement de nos conventions collectives, nous avons reconduit les amendements suivants sur ce regroupement de tâches :

- Les réparateurs de matériel électronique (radio shop) sont exclus du regroupement. En conséquence, la tâche de «réparateur de matériel électronique», classe 20, sera réactivée à compter de la signature de la convention collective.

- Les réparateurs de matériel électronique (instrumentation) et les électriciens de chantier demeurent regroupés dans la tâche de technicien en électrodynamique, classe 20. La liste des employés apparaissant en annexe ont un droit d'ancienneté préférentiel sur tout futur employé se joignant à cette tâche au concentrateur. Cependant, pour fins de vacances et d'ancienneté, le groupe actuel de réparateurs de matériel électronique (instrumentation) sera considéré dans un groupe distinct (en date du 29-03-1990).

- Advenant le cas où les opérations exigeraient des mises à pied, ceci pour diverses raisons, la Compagnie convient de ramener les lignes de progression comme avant le regroupement pour effectuer les mises à pied par ancienneté de tâche.

- Les employés qui occupaient la tâche de réparateur de matériel électronique (instrumentation) ne seront pas déplacés en fonction de la clause 6.25 de la convention collective, par un employé qui occupait la tâche d'électricien de chantier avant le regroupement.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOYÉS AYANT UN DROIT PRÉFÉRENTIEL

3363 Réal St-Pierre

4435 Jocelyn Coté

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-7

Objet : Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu d'appliquer les règles d'ancienneté suivantes pour fin de promotion dans les tâches de mécanicien d'entretien (entretien), de mécanicien d'entretien (concentrateur) et de chargé à l'entretien des bâtiments.

Uniquement pour fin de promotion et sous réserve de l'article 6.08, l'ordre de priorité dans le choix d'un employé pour fin de promotion à la tâche de :

a) mécanicien d'entretien (entretien) est le suivant :

1. chargé à l'entretien des bâtiments

2. mécanicien d'entretien (concentrateur)

b) chargé à l'entretien des bâtiments est le suivant :

1. mécanicien d'entretien (entretien)

2. mécanicien d'entretien (concentrateur)

c) mécanicien d'entretien (concentrateur)

1. les employés ayant le plus d'ancienneté dans la tâche de mécanicien d'entretien (entretien) ou de chargé à l'entretien des bâtiments

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour fins de réduction de main-d'œuvre.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-8

Objet : Roulement du personnel et maintien des compétences des employés du concentrateur

Mesdames, Messieurs,

Lors de discussions pour le renouvellement de la convention collective, la compagnie a informé formellement le syndicat de la problématique du roulement trop élevé de personnel dans les tâches de mécaniciens d'entretien ainsi que de techniciens en électrodynamique au concentrateur. Cette situation amène des problèmes de santé-sécurité ainsi que de performance et d'efficacité opérationnelle. Ceci oblige la compagnie à envisager l'utilisation de ressources externes pour faire face aux défis d'opération.

Dans ce contexte, le syndicat a offert sa collaboration pour adresser :

- La réaffectation de mécaniciens d'entretien assignés aux revêtements des broyeurs;
- La création d'une nouvelle tâche;
- La réassignation de travaux.

Les parties reconnaissent l'importance du maintien de la disponibilité et de la capacité de production du concentrateur.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

Entretien

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-15

Objet : Organisation du travail au centre de rénovation des composants ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif

Mesdames, Messieurs,

Afin d'optimiser la disponibilité des équipements, de diminuer les interruptions dans la séquence des activités d'entretien, de réduire le nombre d'équipements et d'espaces d'atelier requis, la compagnie met en place un centre de rénovation des composants ainsi qu'un centre de service et d'entretien préventif à la division entretien-ateliers.

La réalisation de ces centres entraîne des changements sur l'organisation du travail de la division. Dans ce contexte, la compagnie et le syndicat ont convenu :

- de mesures favorisant l'application des principes de l'affectation flexible et de la pleine utilisation des compétences adaptées à la division ;

- de la mise en place d'horaires unifiés ;

- de la création d'une tâche de mécanicien de dépannage.

La réalisation de ces pratiques va permettre d'optimiser l'efficacité et mieux définir le fonctionnement du :

- Centre de rénovation des composants (CRC) qui regroupe dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage pour l'ensemble des équipements mobiles tels que définis à l'annexe «A» et des composants pour l'ensemble des ateliers ainsi que les ateliers d'usinage, de soudage et leurs activités à l'intérieur de la division.

- Centre de service et d'entretien préventif qui regroupe dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage pour l'ensemble des équipements mobiles tels que définis à l'annexe «A». Les activités de réparation de pneus et du centre de ravitaillement font également partie des activités du centre.

La Compagnie procédera au remplacement d'un employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés. Toutefois, lorsque la Compagnie désigne une tâche comme étant vacante, elle appliquera les dispositions de l'article 6.25 b) en précisant la nature du poste et sans limiter le droit de la Compagnie d'affecter efficacement les employés.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

CENTRE DE RÉNOVATION DES COMPOSANTS

ENSEMBLE DES ÉQUIPEMENTS :

- Camions de service
- Grues
- Équipements de service auxiliaires
- CHARGEURS AUXILIAIRES
- Retrocaveurs

CENTRE DE SERVICE ET D'ENTRETIEN PRÉVENTIF

ENSEMBLE DES ÉQUIPEMENTS :

- Camions de production
- Chargeurs de grande capacité
- Équipements de service à la production
- Tracteurs
- Niveleuses
- Bouteurs
- Chargeurs auxiliaires
- RÉTROCAVEURS

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-17

Objet : Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

TÂCHES REGROUPÉES

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de réparateurs de pneus et de réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement des techniciens d'entretien d'équipements mobiles continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

FORMATION

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles. Cette formation se fera sous forme de compagnonnage.

Aucun employé ne pourra refuser de recevoir de la formation pouvant lui permettre d'exécuter sa nouvelle tâche.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué dans le ou les groupe(s) des techniciens d'entretien d'équipements mobiles.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employés.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ : **5778 HORAIRE**

TÂCHE : **Technicien d'entretien d'équipements mobiles**

REGROUPEMENT : **Réparateur de pneus, carrossiers et mécanicien d'engins de chantier**

Mat :	Nom	Prénom	Ancienneté Tâche	Ancienneté Unité
7607	Canuel	Guy	1978-01-11	1977-07-20
1607	Chamberland	Ulric	1980-02-28	1980-02-28
3380	Plante	Hugues	1981-05-22	1981-05-22
1681	DENIS	YVON	1985-01-27	1980-03-11
9476	St-Pierre	Sylvain	1985-02-11	1985-02-11
5420	Robichaud	Noel	1989-03-07	1989-03-07
5483	Soucy	Michel	1989-04-25	1989-04-25
5562	Poirier	Jean-Michel	1989-05-23	1989-05-23
5613	Rivière	Luc	1989-05-30	1989-05-30
5424	Arsenault	René	1989-11-09	1989-03-14
5773	Pelletier	Daniel	1990-05-29	1989-10-10
5942	Grenier	Mario	1990-05-30	1990-05-30
4315	Chicoine	Pierre	1990-08-15	1990-08-15
5577	Vigneault	Sylvain	1990-09-19	1990-03-23
5315	Aspirot	Nick	1996-02-28	1996-02-28
7852	Gagné	Patrick	1996-03-01	1996-03-01
7579	Blackburn	Steven	1996-05-29	1996-03-08
5553	Nadeau	Donald	1996-05-30	1996-03-08
8368	TURBIDE	ANDRÉ	1997-11-18	1997-11-18
8390	Savard	Patrick	1998-02-25	1998-02-25

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-19

Objet : Organisation du travail au centre de service et d'entretien des petits véhicules

Mesdames, Messieurs,

Afin d'optimiser la disponibilité des petits véhicules (camionnettes), de diminuer les interruptions dans la séquence des activités d'entretien, de réduire le nombre d'équipements et d'espace d'atelier requis, la Compagnie met en place un centre de service et d'entretien des petits véhicules à la division services.

La réalisation de ce centre entraîne des changements sur l'organisation du travail de la division. Dans ce contexte, la Compagnie et le Syndicat ont convenu :

1. De mesures favorisant l'application des principes de l'affectation flexible et de la pleine utilisation des compétences adaptées à la division;

2. De la mise en place d'un horaire de 8 heures 7-2 / 8-4;

La réalisation de ces pratiques va permettre d'optimiser l'efficacité et mieux définir le fonctionnement du « centre de service et d'entretien des camionnettes » qui regroupera dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage des petits véhicules.

Les activités de réparation de pneus et de carrosserie reliées aux petits véhicules font également partie de ce centre.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-20

Objet : Création de la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

TÂCHES REGROUPÉES

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de mécanicien des portes, pont-roulants, ascenseurs, ventilation, tôlier, technicien en mécanique du bâtiment et plombier dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement des chargés à l'entretien des bâtiments continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

FORMATION

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments. Cette formation se fera sous forme de compagnonnage.

Aucun employé ne pourra refuser de recevoir de la formation pouvant lui permettre d'exécuter sa nouvelle tâche.

MÉCANISME D'ATTRIBUTION DES ASSIGNATIONS PERMANENTES – PONTS-ROULANTS

APRÈS L'APPLICATION DE L'ARTICLE 6.25 B), SI UN POSTE À L'ENTRETIEN DES PONTS ROULANTS DEMEURE VACANT, LA COMPAGNIE PROCÉDERA AU REMPLACEMENT SELON UNE ALTERNANCE ENTRE UN MÉCANICIEN D'ENTRETIEN (ENTRETIEN) ET UN MÉCANICEIN D'ENTRETIEN (CONCENTRATEUR).

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué dans le ou les groupe(s) des chargés à l'entretien des bâtiments.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employés.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ : **5778 HORAIRE**

TÂCHE : **Chargé à l'entretien des bâtiments**

REGROUPEMENT : **Mécanicien des portes, des ponts roulants, des ascenseurs, de la ventilation ;**
les techniciens en mécanique du bâtiment ; les tôliers et les plombiers.

Mat :	Nom	Prénom	Ancienneté Tâche	Ancienneté Unité
5611	Denis	Marcel	1989-05-30	1989-05-30
7950	Bélanger	Éric	1996-06-19	1996-06-19

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-21*

Objet : COMITÉ PARITAIRE MAINTENANCE OFFLOAD

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENU DE POURSUIVRE LES DISCUSSIONS SUR L' « OFFLOAD » ET DE SE DOTER DES MÉCANISMES NÉCESSAIRES POUR ATTEINDRE CET OBJECTIF.

LES PARTIES ONT MANIFESTÉ DE L'INTÉRÊT POUR PROCÉDER À L'ÉTUDE DE LA FAISABILITÉ AFIN D'ÉVALUER LA POSSIBILITÉ DE FAIRE EFFECTUER LES TÂCHES DE MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS AFFECTÉS À L'OFFLOAD (PELLES HYDRAULIQUES ET FOREUSES) AINSI QUE LES TÂCHES DU FORAGE / DYNAMITAGE PAR LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION;

CONSIDÉRANT :

- QUE LE MODÈLE FINANCIER DOIT ÊTRE ANALYSÉ;
- QUE LES MODALITÉS D'OPÉRATION DOIVENT ÊTRE IDENTIFIÉES ET QU'IL FAUT DÉFINIR LES MÉCANISMES PERMETTANT D'EFFECTUER LES TRAVAUX ;
- LES MÉCANISMES DE CONSULTATIONS DÉJÀ PRÉVUS À LA LETTRE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE;

IL EST ENTENDU QUE LES PARTIES METTENT SUR PIED UN COMITÉ PARITAIRE RESTREINT FORMÉ D'AU PLUS TROIS (3) REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS ET TROIS (3) REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR AFIN DE RÉALISER L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ. LES TRAVAUX DU COMITÉ SERONT RÉALISÉS DURANT LES 6 MOIS SUIVANTS LA DATE DE SIGNATURE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-22*

Objet : ATELIER DES MOTEURS

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES ONT MANIFESTÉ L'INTÉRÊT DE RÉVISER L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ DU CHANGEMENT DE VOCATION DE L'ATELIER MOTEUR AFIN D'ÉVALUER LA POSSIBILITÉ DE FAIRE EFFECTUER LES TÂCHES DE MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS AFFECTÉS À CET ATELIER PAR LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION;

LES PARTIES S'ENTENDENT DE RÉALISER L'ÉTUDE DE FAISABILITÉ DURANT LES 6 MOIS SUIVANTS LA DATE DE SIGNATURE DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-23*

Objet : RENCONTRES DE SECTEURS – TRAVAUX D'ENTRETIEN

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES ONT MANIIFESTÉ L'INTÉRÊT D'ÉTUDIER LA POSSIBILITÉ D'EFFECTUER CERTAINES TÂCHES MAJEURES ET PLANIFIABLES D'ENTRETIEN DANS L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION. DANS CETTE OPTIQUE, LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LE COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE EN PLACE POUR DISCUTER DES POSSIBLES PROJETS D' « OWNERSHIP » EN EFFECTUANT DES ANALYSES DÉTAILLÉES BASÉES SUR LES COÛTS.

LES PARTIES CONVIENNENT D'ÉTABLIR CONJOINTEMENT LE CALENDRIER DES RENCONTRES DE CE COMITÉ DE FAÇON ANNUELLE AFIN D'ASSURER UN SUIVI RIGOUREUX DE CES PROJETS.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-24*

Objet : AFFECTATION CONCIERGE

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE, IL FUT CONVENU DE LA DISPOSITION SUIVANTE.

UN EMPLOYÉ QUI OBTIENT UNE DÉMOTION DANS LE POOL DE CONCIERGES EN RELATION AVEC L'ARTICLE 6.10 B), NE POURRA UTILISER LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.25 B) POUR SUPPLANTER UN AUTRE EMPLOYÉ TANT QU'IL N'AURA PAS OBTENU UNE ASSIGNATION PRÉVUE L'ARTICLE 6.25 B) 1.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente
pour le secteur Mont-Wright

Mine

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-30*

Objet : DROIT DE RETOUR À LA DERNIÈRE ASSIGNATION PERMANENTE – DIVISION MINE

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE, IL FUT CONVENU D'INTRODUIRE À TITRE D'EXPÉRIMENTATION LES DISPOSTIONS SUIVANTES AFIN DE MAXIMISER UN RETOUR SUR L'INVESTISSEMENT EN FORMATION POUR CERTAINES ASSIGNATIONS PERMANENTES À LA DIVISION MINE.

L'EMPLOYÉ DE LA DIVISION MINE QUI A OCCUPÉ UNE ASSIGNATION PERMANENTE IDENTIFIÉE AU POINT 1 PEUT GARDER UN DROIT DE RETOUR À LA DERNIÈRE ASSIGNATION LORSQU'IL A ÉTÉ DÉPLACÉ EN RAISON DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.25 B) 2.

1. LES ASSIGNATIONS PERMANENTES DE LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS MINIERS POUR LESQUELLES UN EMPLOYÉ POURRA GARDER UN DROIT DE RETOUR SONT LES SUIVANTES :

- ÉQUIPE DES POMPES ET RÉSIDUS
- ÉQUIPE DE LA VOIRIE
- NIVELEUSE
- DENTISTE
- ÉQUIPE DE DÉPLACEMENT
- TRACTEUR
- BOUTEUR

2. UN EMPLOYÉ PEUT GARDER QU'UN SEUL DROIT DE RETOUR À UNE ASSIGNATION PERMANENTE, SOIT LA DERNIÈRE OCCUPÉE PARMI CELLES IDENTIFIÉES AU POINT 1.

3. CES DISPOSITIONS NE PEUVENT ÊTRE UTILISÉES POUR DÉPLACER UN EMPLOYÉ AYANT PLUS D'ANCIENNETÉ DE TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS MINIERS.

4. AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT LES PROBLÈMES QUI POURRAIENT SURVENIR EN RELATION AVEC LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE. AUSSI D'AUTRES ASSIGNATIONS DANS D'AUTRES DIVISIONS POURRAIENT ÊTRE IDENTIFIÉES PAR LES PARTIES EN COURS DE CONVENTION COLLECTIVE. DANS LE CONTEXTE OU LA COMPAGNIE METTRAIT FIN À LA PÉRIODE D'EXPÉRIMENTATION, LES EMPLOYÉS QUI POSSÈDENT UN DROIT DE RETOUR À UNE ASSIGNATION POURRONT LE CONSERVER.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-31*

Objet : PROJET « OFFLOAD »

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CONFIER L'OPÉRATION MINIÈRE (TRANSPORT ET CHARGEMENT) ET L'ENTRETIEN PLANIFIÉ DES ÉQUIPEMENTS (CAMIONS DE PRODUCTION, TRACTEUR ET NIVELEUSE) ASSOCIÉS AU DÉBLAIEMENT DU MATÉRIEL STÉRILE LIÉ AU PROJET DE L' « OFFLOAD » (ESTIMÉ À 40M DE TONNES D'UNE DURÉE D'ENVIRON 3 ANS) AUX EMPLOYÉS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION.

CONSIDÉRANT QUE LA COMPAGNIE DOIT METTRE EN PLACE LES RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DU PROJET, LE DÉBUT DES OPÉRATIONS EST CONFIÉ À UN ENTREPRENEUR POUR UNE PÉRIODE D'ENVIRON QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS.

CONSIDÉRANT LE PROTOCOLE OPÉRATIONNEL SPÉFICIQUE AU PROJET, LES RISQUES PARTICULIERS D'OPÉRATION ET LES CONTRAINTES GÉOTECHNIQUES, LES PARTIES CONVIENNENT QUE L'OPÉRATION DU PROJET DOIT ÊTRE EFFECTUÉE SELON LES MODALITÉS SUIVANTES :

L'HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'OFFLOAD EST DE QUATRE (4) JOURS DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES, SUIVI DE QUATRE (4) JOURS DE CONGÉ EN ALTERNANCE JOUR-NUIT. IL EST ENTENDU QUE L'HORAIRE NE DOIT PAS OCCASIONNER DE COÛTS ADDITIONNELS POUR LA COMPAGNIE, NI ENTRAVER LA BONNE MARCHE DES OPÉRATIONS.

LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

DANS LE CONTEXTE OÙ LA COMPAGNIE EFFECTUE LES TRAVAUX DU « OFFLOAD » SUR UNE OPÉRATION EN CONTINU, LA PRIME DE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU SERA REMUNÉRÉE À RAISON DE DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE SELON LES MODALITÉS DÉFINIES À L'ARTICLE 11.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

RÈGLE GÉNÉRALE, TOUTES LES ÉQUIPES DOIVENT COMMENCER LE TRAVAIL AUX HEURES TAPANTES SOIT : 08 H 00 OU 20 H 00 POUR TERMINER DOUZE (12) HEURES PLUS TARD ÉGALEMENT À L'HEURE TAPANTE, SAUF POUR LES EMPLOYÉS SUJETS À UN CHANGEMENT D'ÉQUIPE ININTERROMPU. POUR CES DERNIERS, LE CHANGEMENT D'ÉQUIPE COMMENCE AUX HEURES SUIVANTES SOIT 7 H 30 ET 19 H 30.

LES MODALITÉS DE L'ARTICLE 13.01B) SUR LE CONGÉ FLOTTANT S'APPLIQUERONT INTÉGRALEMENT, C'EST-À-DIRE QUE LES EMPLOYÉS NE RECEVRONT PAS LA PRIME DE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU LORS DU PAIEMENT DU CONGÉ FLOTTANT.

POUR OBTENIR L'AFFECTATION AU PROJET DE L' « OFFLOAD », L'OPÉRATEUR / RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT MINIER DOIT ÊTRE EN MESURE D'OPÉRER DEUX (2) DES TROIS (3) ÉQUIPEMENTS SUIVANTS :

- CAMION DE PRODUCTION

- TRACTEUR

- NIVELEUSE

POUR OBTENIR L'AFFECTATION AU PROJET DE L' « OFFLOAD », L'OPÉRATEUR / RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE DOIT ÊTRE EN MESURE D'OPÉRER UN MODÈLE DE TYPE PC2000.

LES EMPLOYÉS AFFECTÉS AU PROJET DE L' « OFFLOAD » SERONT DÉDIÉS À CE PROJET ET, PAR CONSÉQUENT SE VERRONT ATTRIBUER DES INSTALLATIONS SPÉCIFIQUES POUR EN FACILITER LA LOGISTIQUE TELLE QUE LA RÉPARTITION DU TRAVAIL EN DÉBUT DE QUART.

TOUTES LES AUTRES CLAUSES ET LETTRES D'ENTENTE NON SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUES À LA PRÉSENTE CONTINUENT DE S'APPLIQUER CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR, À L'EXCEPTION DU DROIT À UNE DEUXIÈME ASSIGNATION À L'OPÉRATION RÉGULIÈRE. TOUTEFOIS LA COMPAGNIE MET EN PLACE POUR LES EMPLOYÉS DE L'OPÉRATION RÉGULIÈRE UNE 2E ASSIGNATION « OFFLOAD ».

UN GROUPE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SPÉCIFIQUE EST FORMÉ POUR L'ÉQUIPE DU PROJET DE L'OFFLOAD AFIN D'EN ARRIVER À UNE BONNE EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE FACILITER LA RÉPARTITION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

LES PARTIES CONVIENNENT DE DISCUTER DE TOUT PROBLÈME QUI POURRAIT SURVENIR EN FONCTION DE L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-33

Objet : Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation)

Mesdames, Messieurs,

La Compagnie et le Syndicat ont convenu des modalités suivantes dans le but de développer un programme de formation pour les conducteurs d'équipements miniers :

1. Chaque groupe de tâches aura une priorité de formation dans le groupe d'équipements auquel il appartient en permanence. Chaque conducteur d'équipements miniers auxiliaires aura droit avec son équipement à une autre formation sur un équipement auxiliaire en plus de sa seconde assignation.

2. APRÈS AVOIR OCCUPÉ LA TÂCHE DE CONDUCTEUR D'ÉQUIPEMENTS MINIERS DURANT UNE (1) ANNÉE COMPLÈTE, chaque conducteur d'équipements miniers aura droit à une seule seconde assignation qui sera déterminée par son ancienneté de conducteur d'équipements miniers.

3. Les conducteurs d'équipements miniers en poste le 27 avril 1990, à la signature de la présente entente, qui ne veulent aucune seconde assignation ne seront pas obligés de choisir une telle assignation. Par contre, ceux qui auront choisi une seconde assignation ne pourront refuser cette seconde assignation, selon les besoins des opérations ou de la formation.

4. Afin de permettre à tous les conducteurs d'équipements miniers désirant une seconde assignation d'en posséder une, la Compagnie augmentera son nombre de seconde assignation mais il faudra que le besoin en assignation permanente soit comblé au préalable.

5. La Compagnie comblera les postes permanents laissés vacants par l'affichage et la sélection se fera par l'ancienneté de tâche chez les conducteurs d'équipements miniers.

6. La Compagnie comblera les postes de la seconde assignation.

a) Si un conducteur d'équipements miniers (camions) obtient un poste permanent sur les équipements auxiliaires dans une autre équipe, le conducteur d'équipements miniers se choisira une seconde assignation selon son ancienneté de conducteur d'équipements miniers.

b) Si un conducteur d'équipements miniers (camions) obtient un poste permanent sur les équipements auxiliaires et que ce choix est sa seconde assignation, le conducteur d'équipements miniers pourra choisir une autre formation et seconde assignation tel que prévu au paragraphe 1

c) Lorsqu'un conducteur d'équipements miniers change d'équipe, il devra terminer la formation qu'il a commencée avant de faire un autre choix en seconde assignation. DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ IL N'Y AURAIT PAS DE SECONDE ASSIGNATION DISPONIBLE DANS SA NOUVELLE ÉQUIPE, LE CONDUCTEUR D'ÉQUIPEMENTS MINIERS POURRA SE CHOISIR UNE NOUVELLE SECONDE ASSIGNATION.

d) La Compagnie affichera une liste à jour des équipements et des groupes d'équipements faisant l'objet de l'affectation en deuxième assignation. La compagnie s'assure d'offrir par ancienneté de tâche aux employés éligibles, les formations en deuxième assignation nécessaires aux opérations.

e) La deuxième assignation n'est pas reconnue comme une promotion.

f) Les conducteurs d'équipements miniers en deuxième assignation ne transfèrent pas d'équipe pour remplacer dans la même assignation. Les saisonniers sont exclus de la deuxième assignation.

L'employé mis à pied, déplacera le plus jeune dans le groupe de son ancienne tâche. Par contre, l'employé rappelé à court terme (moins de un (1) an) retournera sur l'équipement de son ancienne tâche à sa mise à pied.

7. Un (1) an après avoir occupé la tâche de conducteur d'équipements miniers, les employés devront choisir une deuxième assignation. S'il advenait que la Compagnie ne pouvait combler ses besoins de deuxième assignation à l'intérieur de l'équipe, il est convenu que des opérateurs-réparateurs d'équipements miniers pourraient choisir une deuxième assignation avant d'avoir terminé une année d'expérience complète.

Il faudra attendre deux (2) ans avant de choisir une autre assignation à compter du moment où il a débuté sa formation.

8. Tous les conducteurs d'équipements miniers seront rémunérés au taux de classe 15 (auxiliaire et camions).

9. Chaque conducteur d'équipements miniers qui a reçu une seconde assignation suivra une formation en deux (2) volets.

a) Un nombre d'heures (qui sera déterminé conjointement) de formation de base, comportant des tests et une certification.

b) Une fois la certification acquise, le conducteur d'équipements miniers devra exécuter quatre (4) jours consécutifs d'opération sur l'équipement de sa seconde assignation, avec un horaire pré-établi. Ce second volet a pour but de maintenir les habiletés des opérateurs «occasionnels» de façon à ce qu'ils soient aptes à opérer efficacement les équipements. AINSI, IL Y AURA UN ÉQUIPEMENT NON ASSIGNÉ PAR TYPE D'ÉQUIPEMENT POUR FAIRE LA ROTATION.

c) Selon leur seconde assignation, ces heures de formation se feront de façon continue afin de s'assurer de l'efficacité maximum de l'apprentissage.

d) Une formation théorique pour la deuxième assignation des préposés services miniers (PSM) sera mise en place.

e) Une formation adaptée au changement de saison (été – hiver) sera mise en place pour les employés qui utilisent un type d'équipement pour une première occasion.

f) À moins de circonstances imprévisibles, la formation pour les deuxièmes assignations sera complétée avant l'arrivée des employés saisonniers.

10. La formation sur les équipements sera définie comme suit :

a) Après quarante (40) heures d'opération, un premier examen sera déterminé pour voir si l'employé a les aptitudes pour opérer l'équipement sur lequel il a été sélectionné.

b) À 208 heures, l'employé se conformera à un examen pratique et un théorique.

c) À 520 heures, il se conformera à deux (2) examens de certification sur l'équipement : un théorique et l'autre pratique, préparés par les instructeurs comme pour l'examen de 208 heures.

d) Pour le bénéfice de la Compagnie et de l'employé, toute la formation sera suivie par les instructeurs au moyen de fiches informatisées sur lesquelles les heures effectivement faites sur les items de formation seront inscrites.

e) Si un employé échoue en b ou c, il pourra, tel que stipulé à la convention collective, reprendre l'examen théorique qu'il aura échoué. Par contre, il ne pourra reprendre plus d'un examen par période de 520 heures. Si l'employé échoue une seconde fois, il sera retourné à son ancienne tâche et ne pourra revenir dans le groupe d'équipements auxiliaires. Par contre, il aura la possibilité de revenir dans le groupe des camions de service et de refaire les étapes expliquées précédemment.

Cette formation se fera lorsque son ancienneté de tâche de conducteur d'équipements miniers lui permettra de revenir dans le groupe, soit d'équipements auxiliaires, tout dépendant dans quel groupe de tâche il aura échoué.

Après cette deuxième possibilité, si l'employé échoue, il ne pourra reprendre d'autres formations dans aucun des deux (2) types d'équipements.

11. L'ATTRIBUTION DES SECONDES ASSIGNATIONS SE FERA SELON L'ORDRE SUIVANT :

a) Les conducteurs d'équipements miniers RÉSIDENTS dans la seconde assignation POSSÈDANT LA QUALIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT.

b) Les conducteurs d'équipements miniers PERMANENTS NON-RÉSIDENTS dans la seconde assignation POSSÈDANT LA QUALIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT.

c) Les conducteurs d'équipements miniers RÉSIDENTS, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà la formation reconnue.

d) Les conducteurs d'équipements miniers PERMANENTS NON-RÉSIDENTS, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà la formation reconnue.

e) LES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, SELON LEUR ANCIENNETÉ DE TÂCHE ET QUI ONT DÉJÀ UNE FORMATION RECONNUE.

f) LES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS SAISONNIERS, SELON LEUR ANCIENNETÉ DE TÂCHE ET QUI ONT DÉJÀ UNE FORMATION RECONNUE.

12. Toutes les autres clauses et lettres d'entente spécifiquement prévues à la présente, continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

13. Tout au cours de ce programme, les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de ce programme.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

Liste à jour des équipements et des groupes d'équipements faisant l'objet de l'affectation en deuxième assignation.

- Niveleuse
- Bouteur
- Tracteur
- 990
- Équipements de déplacement :
  - Manipulateur de câble ("Reel loader")
  - Manipulateur d'acier ("Waltec")
  - Camion à fleche
  - PSM
- Camion à eau
- Camion à carburant diésel
- Camion de service (dentiste)
- Taxi
- Autre tâche effectuée ou équipement utilisé de façon récurrente.

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-34

Objet : Modalités régissant le regroupement des conducteurs d'équipements miniers

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu de ce qui suit :

1. AFFECTATION

Un véhicule sur lequel personne n'est affecté, sera offert en commençant par le conducteur d'équipements miniers possédant le plus d'ancienneté de tâche sur l'équipe et ce, jusqu'à ce que chaque véhicule soit affecté.

LA LISTE D'ATTRIBUTION PERMANENTE DES CAMIONS SERA ÉTABLIE DE LA FAÇON SUIVANTE :

A) LA LISTE D'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS RÉSIDENTS EST MIXÉE À CELLE DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS PNR AFIN DE FORMER UNE SEULE LISTE D'ATTRIBUTION DES CAMIONS;

B) Une fois cette affectation complétée, un employé ne pourra pas déplacer un employé possédant moins d'ancienneté de tâche pour changer de véhicule, il devra attendre qu'un nouveau véhicule arrive ou qu'un véhicule se libère;

C) Un conducteur d'équipement minier qui est affecté temporairement sur un véhicule au début d'un quart, demeurera sur ce véhicule pour tout le quart à moins qu'il n'y ait bris OU réévaluation du travail à exécuter. DANS LE CAS où le véhicule qui lui est affecté en permanence EST remis en service, L'EMPLOYÉ POURRA LE RÉCUPERER SI CELA NE NUIT PAS À L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS.

D) Un employé affecté en permanence sur un type d'équipement et dont le véhicule n'est pas disponible aura la priorité de choix sur les équipements disponibles du même type. Cette priorité de choix s'exercera par ancienneté de tâche.

2. ÉCHANGE MUTUEL

Deux (2) conducteurs d'équipements miniers, affectés sur des types d'équipements différents, peuvent, s'ils ont la formation nécessaire, échanger leur véhicule pour une période maximale de un (1) mois.

Durant l'échange, chacun conservera les droits d'ancienneté de l'autre sur le véhicule échangé.

3. FORMATION

Voir lettre W-33 : « Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation) ».

4. TAUX DE SALAIRE

Tous les conducteurs d'équipements miniers seront rémunérés au taux de classe 15.

5. SURTEMPS

Tous les conducteurs d'équipements miniers (sauf ceux affectés à l'équipe 5) feront partie du même groupe aux fins de distribution du temps supplémentaire.

Afin d'établir une distribution équitable du temps supplémentaire entre les employés cités à l'annexe 4 faisant partie du groupe d'assignation, ainsi que ceux qui s'y grefferont par assignation permanente, les modalités suivantes vont s'appliquer:

Après entente mutuelle entre les parties, des horaires compatibles à une distribution équitable du temps supplémentaire seront mis en place.

Il y aura une liste de temps supplémentaire pour ces employés et ils auront préséance dans l'attribution du temps supplémentaire dans leur groupe d'assignation, jusqu'à la limite de CENT-cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire qu'ils auront réalisé et refusé au sein de leur groupe d'assignation et le temps supplémentaire moyen réalisé et refusé au sein des groupes d'opérateurs-réparateurs d'équipements miniers.

Lorsque cette limite du CENT cinquante (150) heures est dépassée, la Compagnie assignera le travail chez les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en temps régulier ou supplémentaire.

Cependant, les parties s'entendront sur la liste des conducteurs d'équipements miniers qui, par choix personnel ou pour tout autre raison, ne peuvent opérer certains types d'équipements et seront considérés à part du regroupement principal de conducteurs d'équipements miniers.

6. **COMITÉ PERMANENT**

Un comité formé de deux (2) représentants des opérations de la mine et de deux (2) employés sera maintenu afin d'étudier et de proposer des solutions pour tout problème découlant du regroupement des conducteurs d'équipements miniers notamment :

a) L'application du programme de formation;

b) Les problèmes concernant la distribution équitable du temps supplémentaire;

c) Établir la liste des employés exclus du regroupement de distribution du temps supplémentaire tel que décrit au paragraphe (5) sur le surtemps.

7. Pour le choix des candidats à la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement, classe 21, la sélection se fera conformément à la clause 6.20 de la convention collective; toutefois, les employés qui occupaient la tâche de conducteur de camion de production le ou avant le 1er mars 1981, seront considérés comme détenant un poste de niveau supérieur aux tâches de conducteur de chargeuse de grande capacité et conducteur d'équipements de service pour fin de promotion (conformément à la liste approuvée en Annexe 1).

8. Il fut reconnu de plus que les employés affectés à la tâche de conducteur de camion de production au moment de la reclassification des tâches le 8 août 1984, détiendraient une ancienneté privilégiée dans la tâche de conducteur d'équipement minier pour fin de promotion (conformément à la liste approuvée en Annexe 2).

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ : 5778 HORAIRE

NOTE : Opérateurs-réparateurs d'équipements miniers

Matr.	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité
6859	Bernatchez	Richard	05-03-1976	02-02-1976

ANNEXE 2

UNITÉ : 5778 HORAIRE

NOTE : Opérateurs-réparateurs d'équipements miniers

Matr.	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité
6859	Bernatchez	Richard	05-03-1976	02-02-1976

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-35

Objet : Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright

Mesdames, Messieurs,

Afin d'assurer une continuité entre les équipes d'opération de la mine et d'éviter des arrêts sur l'ensemble des équipements, et ce tout en respectant la santé et la sécurité au travail, la Compagnie et le Syndicat conviennent des dispositions suivantes pour la mise en place d'une structure de changement de quart en continu.

1. ENDROITS

Les changements de postes du personnel minier en continu se feront à des endroits prédéterminés lors de l'affectation. Afin d'assurer une plus grande efficacité, les parties comprennent que ces changements sur les équipements pourront se faire au bureau de la mine ou dans la mine, selon les besoins de l'opération.

2. HEURES DES CHANGEMENTS DE QUARTS

Tel que mentionné dans l'article 11.08 b) 1 de la convention collective, les changements de quarts s'effectuent à 07 h 45, 15 h 45 et 23 h 45 pour les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers et par les opérateurs-réparateurs mine, pompes, déplacements et résidus.

Cependant, les opérateurs-réparateurs d'équipements de chargement, de tracteur sur roues et d'opérateurs-réparateurs de foreuses rotatives débuteront les changements de quarts à 07 h 35, 15 h 35 et 23 h 35.

3. TRANSPORT

Dix (10) des camionnettes utilisées pour le changement de quart seront identifiées et utilisées spécifiquement à cet effet.

Les camions de production seront aussi utilisés comme moyen de transport.

4. PAIEMENT DU 0.5 HEURE

La Compagnie paiera une demi-heure (0.5 h) à taux supplémentaire pour le changement de quart continu des opérateurs-réparateurs équipements miniers, opérateurs-réparateurs foreuse rotative et opérateurs-réparateurs mine, pompes, déplacements et résidus et ce, selon les règles établies conformément aux dispositions de l'article 11.08-b)2. de la convention collective.

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

b) Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de ce changement de quart, en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-36

Objet : Programme de travailleurs saisonniers

Mesdames, Messieurs,

Dans le contexte où il n'y a pas de suspension temporaire des activités minières pendant la période estivale, les parties conviennent de poursuivre le concept de «travailleur saisonnier» dans le but de maintenir les niveaux requis de production minière tout en permettant au plus grand nombre possible d'employés de l'unité de négociation de prendre leurs vacances avec leurs familles durant la période s'étendant du début juin à la mioctobre.

Un travailleur saisonnier est une personne embauchée temporairement pour le remplacement des vacances des employés régis par la convention collective durant la période pré-établie. Les parties s'entendent que le travailleur saisonnier n'acquiert, ne bénéficie et n'accumule aucun autre droit ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente entente. De plus, il est convenu que le concept de «travailleur saisonnier» ne limite d'aucune façon les droits de la Compagnie à l'égard de ses employés régis par la convention collective conclue avec le Syndicat des Métallos - Local 5778.

Les conditions spécifiquement applicables aux travailleurs saisonniers sont les suivantes :

1. ANCIENNETÉ

Le groupe des travailleurs saisonniers constitue un groupe d'ancienneté distinct.

L'ancienneté de tâche et d'unité d'un travailleur saisonnier dans le groupe des travailleurs saisonniers est déterminée par la date de son dernier embauche.

La Compagnie tiendra à jour une liste des travailleurs saisonniers indiquant les dates de début et de fin de périodes de travail; les tâches occupées et le nombre de jours de calendrier auxquels ces périodes correspondent.

a) Mise à pied

Le travailleur saisonnier sera prévenu dès que possible de la date exacte de sa mise à pied.

b) Rappel

Dans le cas où il serait convenu de poursuivre le concept de travailleur saisonnier dans les années futures :

- La Compagnie, lorsqu'elle rappellera des travailleurs saisonniers, le fera en commençant par le travailleur saisonnier ayant accumulé le plus d'ancienneté comme travailleur saisonnier.

- Au moment de son rappel, un travailleur saisonnier sera avisé du poste pour lequel il est rappelé ainsi que la date à laquelle sa présence sera requise.

- À défaut de se présenter à la date requise, le travailleur saisonnier sera éliminé de la liste des travailleurs saisonniers.

Dans le cas où il ne serait pas convenu de poursuivre le concept de travailleur saisonnier, l'application de l'article 6.02 f) sera utilisée pour fin de licenciement.

2. TAUX DE SALAIRE ET ALLOCATION NORDIQUE

Les taux de salaire et l'allocation nordique applicables sont les mêmes que ceux prévus à la convention collective.

Advenant qu'un employé saisonnier tel que défini à la présente soit logé par la compagnie en unité d'hébergement comportant l'accès aux repas fournis par la compagnie, ce dernier ne pourra se prévaloir de l'allocation nordique.

3. SURTEMPS ET PRIMES

Les mêmes dispositions que celles prévues aux clauses 11.04; 12.38; 12.39; 12.41 et 13.02 de la convention collective en vigueur s'appliquent aux travailleurs saisonniers.

4. ALLOCATION DE TRANSPORT

Le transport Sept-Iles/Wabush sera assumé par la Compagnie à chaque retour au travail ainsi qu'à chaque mise à pied.

À tous les six (6) mois de travail effectif, le travailleur saisonnier se verra octroyé une allocation de transport aérien et ferroviaire aux même termes et conditions que ceux prévus pour les employés couverts par la convention collective en vigueur.

5. LOGEMENT

Un travailleur saisonnier se verra offrir un logement pour célibataire.

6. VACANCES

Considérant que les travailleurs saisonniers doivent permettre aux employés de l'unité de négociation de prendre leurs vacances, les travailleurs saisonniers n'auront droit à aucune vacance.

Cependant, ils recevront au moment de leur mise à pied les montants équivalents à ceux prévus à l'article 14.07 de la convention collective.

7. FORMATION

Pour dispenser la formation requise, la Compagnie, tout au long de l'année, pourra rappeler ou embaucher des travailleurs saisonniers en prenant en considération leur disponibilité, la disponibilité des opérations ainsi que les besoins des opérations.

8. PÉRIODE DE PROBATION

Un travailleur saisonnier sera considéré comme étant en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures régulières de travail cumulatives exécutées après la date de son embauche. À la fin de cette période, son nom sera inscrit sur la liste des travailleurs saisonniers.

La Compagnie avisera le Syndicat de tout travailleur saisonnier renvoyé avant la fin de sa période stagiaire ainsi que des motifs justifiant ce renvoi.

9. RÉGIME D'ASSURANCE

Le travailleur saisonnier sera admissible aux mêmes avantages d'assurance que ceux prévus à la convention collective, mais ce, uniquement pendant la durée de chaque période déterminée d'emploi.

10. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Après que la Compagnie ait désigné une tâche comme étant vacante et que les mécanismes de remplacement prévus à la convention collective aient été appliqués, la Compagnie pourra se référer à la liste des travailleurs saisonniers comme banque de candidats potentiels. Ces derniers devront se soumettre à un examen médical et rencontrer les conditions médicales exigées par la tâche comme condition préalable à leur embauche sur un poste permanent.

Un travailleur saisonnier pourra refuser une tâche de l'unité de négociation et demeurer sur la liste des travailleurs saisonniers.

Lors de l'embauche permanente d'un travailleur saisonnier, les anciennetés d'unité seront déterminées en fonction du temps de présence au travail quant à l'ancienneté de tâche dans l'unité de négociation, elle sera déterminée en fonction de la dernière date d'embauche permanente. Les parties devront s'entendre sur les dates ainsi déterminées avant l'embauche définitive. Pour fin du régime de retraite, l'ancienneté de compagnie d'un travailleur saisonnier sera déterminée en cumulant toutes les périodes de présence au travail depuis la date du dernier embauche comme travailleur saisonnier.

Pour le calcul du régime de retraite, l'employé ayant déjà reçu un équivalent actuariel pourra rembourser les montants reçus ou transférés avec intérêts afin de faire reconnaître ces années d'ancienneté comme saisonnier depuis la date de son dernier embauche.

11. ACCÈS AU GROUPE DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS

L'employé qui met fin à son service dans une tâche de l'unité de négociation, pourra demander d'être inscrit sur la liste des travailleurs saisonniers en fonction de ses anciennetés d'unité et de tâches déjà acquises.

Les parties comprennent que le nombre de travailleurs saisonniers requis à chaque année est déterminé par la Compagnie et que la disponibilité de ceux-ci n'empêchera pas pour autant l'application d'autres programmes d'embauche tel l'embauche des étudiants.

12. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)

Le travailleur saisonnier sera admissible à cette prime mais uniquement pour les heures effectivement travaillées pendant la période déterminée d'emploi.

13. SAISONNIER POUR LA PÉRIODE ENTRE LE 16 OCTOBRE ET LE 31 MAI

LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LE CONCEPT DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS ENTRE LE 16 OCTOBRE ET LE 31 MAI DE CHAQUE ANNÉE.

LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LETTRE SONT APPLICABLES POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS À L'EXCEPTION DES MODALITÉS SUIVANTES :

- LES EMPLOYÉS QUI FONT PARTIE ACTUELLEMENT D'UNE DES TÂCHES DES EMPLOYÉS SAISONNIERS POURRONT REFUSER LEUR RAPPEL AU TRAVAIL POUR LES PÉRIODES ENTRE LE 16 OCTOBRE ET LE 31 MAI SANS PERDRE LEURS DROITS DE RAPPEL

- APRÈS 4 MOIS CUMULATIFS DE TRAVAIL COMME EMPLOYÉ SAISIONNIER ENTRE LE 15 OCTOBRE ET LE 31 MAI DE CHAQUE ANNÉE, L'EMPLOYÉ AYANT UN STATUT SAISONNIER SERA CONSIDÉRÉ COMME EMPLOYÉ RÉGULIER

- LE TEMPS TRAVAILLÉ COMME EMPLOYÉ SAISONNIER ENTRE LE 1ER JUIN ET LE 15 OCTOBRE DE CHAQUE ANNÉE NE SERA PAS CONSIDÉRÉ DANS LE CUMUL DES HEURES CUMULATIVES POUR DEVENIR EMPLOYÉ RÉGULIER

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-37

Objet : Intégration des opérateurs-réparateurs mine dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes concernant l'intégration de la tâche opérateur-réparateur mine, dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers.

MODALITÉS D'AFFECTATION

Les employés faisant partie de l'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine, seront affectés à des travaux de support à l'opération minière tel que la réalisation de travaux manuels ainsi que le maintien, la réparation et l'entretien du réseau de pompage et du parc à résidus, et excluent l'utilisation des équipements miniers sauf le CAMION SABLEUR.

Les employés de l'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine qui choisiront d'utiliser des équipements miniers dans le cadre de leur travail, seront considérés selon les principes d'assignation permanente et de la 2e assignation dans l'équipe d'opérateur-réparateur équipements miniers.

ANCIENNETÉ

L'ancienneté de tâche reconnue comme opérateur-réparateur équipements miniers sera celle que les employés avaient dans la tâche d'opérateur-réparateur mine.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les employés de l'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine auront préséance dans l'attribution du temps supplémentaire dans leur groupe d'assignation, jusqu'à une limite de CENT-cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire qu'ils auront réalisé et refusé au sein de leur groupe d'assignation et le temps supplémentaire moyen réalisé et refusé au sein des groupes d'opérateur-réparateur d'équipements miniers. Lorsque cette limite de CENT cinquante (150) heures est dépassée, la Compagnie assignera les tâches dans le groupe des opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en temps régulier ou supplémentaire.

Les employés de l'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine qui utiliseront des équipements miniers, feront partie de la liste de temps supplémentaire du groupe des opérateurs-réparateurs équipements miniers.

TAUX DE SALAIRE

En raison de l'intégration, il est convenu que les employés inscrits à l'annexe 1 recevront la classe payée au groupe des opérateurs-réparateurs équipements miniers.

MISE À JOUR DE LA DESCRIPTION DE TÂCHE

La Compagnie et le Syndicat ont révisé la description de tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers pour tenir compte de l'intégration de la tâche d'opérateur-réparateur mine. Cette révision n'a pas pour effet de bonifier le pointage CWS de la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers.

2E ASSIGNATION

L'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine sera incluse dans la 2e assignation tel que défini à la lettre W-33. Cette 2e assignation nécessitera l'utilisation des équipements miniers.

Les postes libérés par les employés inclus à l'annexe 1, seront comblés par assignation ou par la deuxième assignation le cas échéant et nécessiteront l'utilisation des équipements miniers.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche d'opérateur-réparateur équipements miniers, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant l'intégration de la tâche d'opérateur-réparateur mine et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. La tâche d'opérateur-réparateur mine se retrouvera directement sous les tâches d'opérateur-réparateur équipements miniers et d'opérateur-réparateur boutefeux et ce, aux fins de l'application des dispositions de l'article 6.11 de la convention collective. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement d'opérateur-réparateur équipements miniers continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

Les employés de l'ancienne tâche d'opérateur-réparateur mine qui utiliseront des équipements miniers et qui feront partie de la liste de temps supplémentaire du groupe des opérateurs-réparateurs équipements miniers ne bénéficieront pas de cette disposition.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le groupe d'employés inscrits à l'annexe 1 dont les tâches qu'ils accomplissent excluent l'utilisation des équipements miniers. Ceux qui utilisent des équipements miniers pour accomplir leurs tâches, exerceront leur ancienneté d'unité aux fins du choix de vacances dans le groupe d'opérateur-réparateur équipements miniers.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ : **5778 HORAIRE**

TÂCHE : **Opérateur-réparateur mine, déplacement, pompes et résidus**

REGROUPEMENT : **Préposé service à la mine**

Mat :	Nom	Prénom	Ancienneté Tâche	Ancienneté Unité
2965	Cantin	Carol	1985-09-07	1980-11-19
1929	Castilloux	Léonide	1990-05-21	1976-09-21
5488	Gauvreau	Guy	1996-04-10	1989-04-27

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-38

Objet : Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie a informé le Syndicat de son intention d'optimiser ses opérations de chargement et de sautage.

Dans ce contexte, la Compagnie et le Syndicat supporteront une démarche d'amélioration visant à :

- harmoniser les pratiques de travail;
- favoriser la collaboration entre les travailleurs DE l'unité 5778 applicables ET LE FOURNISSEUR D'EXPLOSIFS;
- d'optimiser l'efficacité du processus de chargement d'explosifs et de sautage;
- d'améliorer la qualité de la fragmentation.

La révision de ce processus n'aura pas pour effet de mettre à pied des employés inscrits sur la liste de stabilité.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-39

Objet : Regroupement des conducteurs de chargeuses à grande capacité et des conducteurs de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

TÂCHES REGROUPÉES

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de conducteur de chargeuse à grande capacité et de conducteur de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement.

AFFECTATION

Au début du quart de travail, un employé affecté en permanence sur un type d'équipement et dont l'équipement n'est pas disponible aura la priorité de choix sur les équipements de chargement disponibles. Cette priorité de choix s'exercera par ancienneté de tâche. Si aucun équipement n'est disponible, l'employé sera assigné sur l'équipement de l'employé détenant le moins d'ancienneté de tâche.

Durant le quart de travail, l'employé dont l'équipement n'est plus disponible sera affecté à un autre équipement de chargement non assigné. Si tous les équipements sont assignés, l'employé sera affecté à une autre tâche.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement, les parties conviennent d'utiliser la ligne de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

FORMATION

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué à l'intérieur du groupe des opérateurs-réparateurs équipements de chargement.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans les groupes respectifs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ 5778 **HORAIRE**

TÂCHE : **OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT**

REGROUPEMENT : **Conducteur de pelle et de chargeuse à grande capacité**

Matricule	Nom	Prénom	Ancienneté de tâches	Pelles	Chargeuses	Ancienneté unité
4780	Carrier	Daniel	2000-04-07	xxxxxxx	2000-04-07	1996-06-28
5650	Durette	Yvon	2001-05-22	xxxxxxx	2001-05-22	1989-06-08

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-40

Objet : Formation d'opérateur de relève à la division mine

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat, il a été convenu des dispositions suivantes :

1. Après avoir procédé à l'application des dispositions de l'article 6.20 a) et b) pour combler les postes permanents vacants, la Compagnie procédera à des affichages de tâches aux fins de formation d'opérateur de relève par équipe. Seuls les employés en poste à la division mine peuvent postuler sur un tel affichage.

2. Les postulants rencontrant les exigences de base d'une tâche affichée recevront la formation théorique et pratique requise.

3. Après avoir reçu la formation et satisfait aux examens d'évaluation, ils retourneront à leur tâche d'origine mais demeureront dans l'équipe où la tâche d'opérateur de relève a été affichée. Il est entendu que des listes d'ancienneté de tâche sont créées et qu'un droit de rappel existera dans la dernière tâche de relève pour laquelle ils ont été formés.

4. Toutefois, un employé ainsi formé ne pourra pas refuser une affectation temporaire et devra répondre aux besoins ponctuels des opérations. Cette disposition ne peut être utilisée si elle a pour effet de créer du temps supplémentaire dans la tâche d'origine ou si des employés effectuent déjà du temps supplémentaire dans cette même tâche d'origine.

5. AFIN DE MAXIMISER L'INVESTISSEMENT EN FORMATION AINSI QUE L'EFFICACITÉ OPÉRATIONNELLE, UN OPÉRATEUR DE RELÈVE NE POURRA PAS REFUSER UN RAPPEL DANS UNE TÂCHE D'OPÉRATEUR DE RELÈVE OU PERMANENTE SI CE RAPPEL EST POUR L'ÉQUIPE SUR LAQUELLE IL AVAIT ÉTÉ AFFICHÉ COMME OPÉRATEUR DE RELÈVE.

Toutefois, un opérateur de relève pourra refuser un rappel dans une tâche d'opérateur de relève ou permanente sans perdre son droit de rappel si l'équipe pour laquelle il est rappelé n'est pas celle sur laquelle il avait été affiché comme opérateur de relève.

Lorsqu'un employé accepte une tâche permanente, il sera inscrit dans la liste d'ancienneté de tâche des employés permanents avec comme ancienneté de tâche la date de son acceptation d'un poste permanent. POUR COMBLER UN POSTE PERMANENT, L'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DE RELÈVE SERA PRIORISÉE.

6. AVANT D'ACCEPTER UN POSTE D'OPÉRATEUR DE RELÈVE, L'EMPLOYÉ SERA RENCONTRÉ PAR UN REPRÉSENTANT DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT AFIN DE L'INFORMER DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE ENTENTE.

7. Dans l'exercice d'une affectation temporaire d'un opérateur de relève visant à satisfaire un besoin ponctuel des opérations :

- la Compagnie respectera exclusivement les lignes de progression de la division mine.

- seul le dernier affichage de relève acquis par l'employé sera considéré.

8. Pour permettre aux opérateurs-réparateurs de relève de développer et de conserver leurs habiletés, la Compagnie maintiendra de façon compatible avec les besoins des opérations, une tâche vacante pour chacune des tâches de relève décrites AU POINT 9 CI-DESSOUS.

9. Ces dispositions s'appliqueront aux tâches suivantes :

- opérateur-réparateur équipements de chargement

- OPÉRATEUR-RÉPARATEUR ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

- opérateur-réparateur foreuse rotative

- opérateur-réparateur équipements de service

- opérateur-réparateur boutefeu

LES TÂCHES IDENTIFIÉES CI-DESSUS SONT SUJETTES À CHANGEMENT SELON L'ÉVOLUTION DES BESOINS OPÉRATIONNELS. DANS UN TEL CAS, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENU DE S'ENTENDRE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

Formulaire d'acceptation du poste d'opérateur de relève

Suite à mon acceptation d'un poste d'opérateur de relève, je _____ ,
Nom en lettres moulées
confirme avoir pris connaissance et avoir compris toutes les dispositions de la lettre W-40.

_____ _____

Employé Date

_____ _____

Représentant des Ressources humaines Date

_____ _____

Vice-président du syndicat ou son représentant Date

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-41

Objet : Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe

Afin d'assurer la diffusion de l'information et de faciliter les discussions en santé et sécurité au travail, l'efficacité des opérations, la rentabilité de l'entreprise ou toutes autres informations nécessaires à l'employé, nous avons convenu des dispositions suivantes concernant la participation des employés à ces réunions d'équipe:

1. Chaque employé est requis d'assister à de telles rencontres lorsque prévues

2. LA COMPAGNIE FAVORISERA LA TENUE DE TELLES RÉUNIONS À L'INTÉRIEUR DES ÉQUIPES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL;

3. AFIN D'ASSURER LA CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS, LES RÉUNIONS PEUVENT SE TENIR À L'EXTÉRIEUR DES HEURES RÉGULIÈRES DURANT LA SÉQUENCE DE TRAVAIL. DANS UN TEL CAS, LES RÉUNIONS MENSUELLES SE TIENDRONT à Mont–Wright AVANT LE début de l'équipe de NUIT, À 18H30. DANS CE CONTEXTE, LES EMPLOYÉS SERONT RÉMUNÉRÉS QUATRE (4) HEURES ALLOUÉES. LA COMPAGNIE FOURNIRA LE TRANSPORT NÉCESSAIRE AUX EMPLOYÉS;

4. POUR LES EMPLOYÉS PERMANENTS NON-RÉSIDENTS (PNR), LES RÉUNIONS PEUVENT ÉGALEMENT SE TENIR AU DÉBUT DE L'ÉQUIPE DE JOUR, À 6H30.

5. LE CALENDRIER ANNUEL DES RENCONTRES SERA FOURNI EN DÉBUT D'ANNÉE MAIS PEUT ETRE SUJET À CHANGEMENT. La Compagnie remettra l'agenda au moins trois (3) jours à l'avance.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-42

Objet : Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu des dispositions suivantes concernant les lunettes de sécurité avec verres correcteurs teintés.

Ainsi, au-delà des dispositions prévues à l'article 17.09 de la convention collective en vigueur, les opérateurs-réparateurs à la division mine-opérations et les employés de la division entretien-mine se verront accorder une paire de lunettes de sécurité à verres teintés sur prescription à tous les deux (2) ans (maximum deux (2) paires pendant la durée de la convention collective).

LE COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ PEUT ACCORDER À D'AUTRES EMPLOYÉS DONT LA TÂCHE POURRAIT LE NÉCESSITER, LE PORT DE LUNETTES DE SÉCURITÉ À VERRES TEINTÉS SUR PRESCRIPTION.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-43*

Objet : REGROUPEMENT DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS PELLE HYDRAULIQUE ET DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS RETROCAVEUSE HYDRAULIQUE DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT RECONNU LES MODALITÉS SUIVANTES QUANT AU SUJET EN OBJET.

TÂCHES REGROUPÉES

LA PRÉSENTE LETTRE CONCERNE LE REGROUPEMENT DES TÂCHES DE OPÉRATEUR-RÉPARATEUR PELLE HYDRAULIQUE ET DE OPÉRATEUR-RÉPARATEUR RETROCAVEUSE HYDRAULIQUE DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

MISE À PIED

EN CAS DE MISE À PIED DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE, LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LA LIGNE DE PROGRESSION D'AVANT LE REGROUPEMENT ET CE, DANS L'ORDRE ÉTABLI CONFORMÉMENT À LA LISTE APPROUVÉE À L'ANNEXE 1 DE LA PRÉSENTE. UNE FOIS LA MISE À PIED EFFECTUÉE, LES DISPOSITIONS DU REGROUPEMENT D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE CONTINUENT DE S'APPLIQUER TEL QUE LA LETTRE D'ENTENTE LE PRÉVOIT.

FORMATION

IL EST CONVENU QUE CHAQUE EMPLOYÉ FAISANT PARTIE DU REGROUPEMENT RECEVRA LA FORMATION NÉCESSAIRE AFIN DE DEVENIR POLYVALENT DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

AFFECTATION

AU DÉBUT DU QUART DE TRAVAIL, UN EMPLOYÉ AFFECTÉ EN PERMANENCE SUR UN TYPE D'ÉQUIPEMENT ET DONT L'ÉQUIPEMENT N'EST PAS DISPONIBLE AURA LA PRIORITÉ DE CHOIX SUR LES ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE DISPONIBLES. CETTE PRIORITÉ DE CHOIX S'EXERCERA PAR ANCIENNETÉ DE TÂCHE.

DURANT LE QUART DE TRAVAIL, L'EMPLOYÉ DONT L'ÉQUIPEMENT N'EST PLUS DISPONIBLE SERA AFFECTÉ À UN AUTRE ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT NON ASSIGNÉ. SI TOUS LES ÉQUIPEMENTS SONT ASSIGNÉS, L'EMPLOYÉ SERA AFFECTÉ À UNE AUTRE TÂCHE.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

POUR FIN DE DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SERA DISTRIBUÉ À L'INTÉRIEUR DU GROUPE DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

VACANCES

L'ANCIENNETÉ D'UNITÉ SERA LE FACTEUR DÉTERMINANT POUR ACCORDER LE CHOIX DES VACANCES DANS LE GROUPE RESPECTIF.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

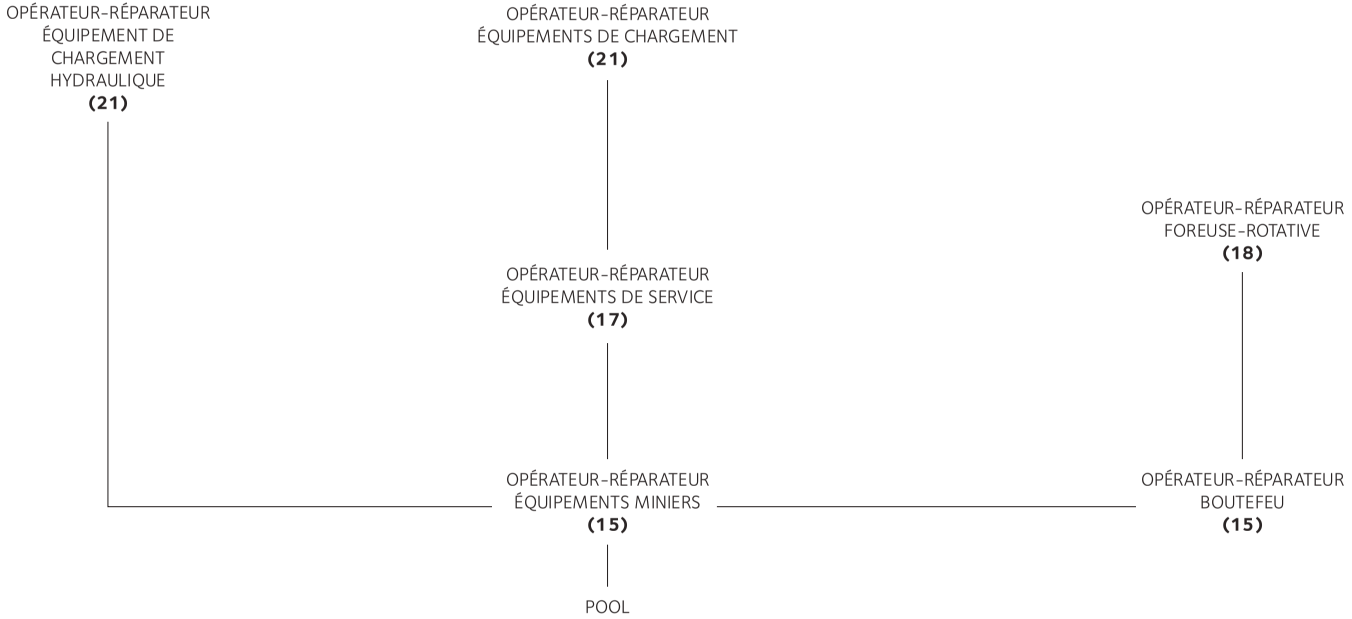
UNITÉ 5778 **HORAIRE**

TÂCHE : **OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.**

REGROUPEMENT : **OPÉRATEUR-RÉPARATEUR PELLE HYDRAULIQUE ET OPÉRATEUR-RÉPARATEUR RETRAUCAVEUSE HYDRAULIQUE**

Matricule	Nom	Prénom	Ancienneté de tâches	Pelles	Rétrocaveuse	Ancienneté unité
0430	Pelletier	Frédéric	2012-07-19		2012-07-19	2004-07-19
8542	Potvin	Daniel	2012-07-19		2012-07-19	2010-06-08
2866	Bolduc	Marcel Jr	2012-11-14	2012-11-14		2012-11-14
6811	Cloutier Bergeron	Mikael	2013-08-01		2013-08-01	2011-03-07
3236	Wafer	Benoit	2016-01-25		2016-01-25	2006-08-24

LIGNES DE PROGRESSION
GROUPES DE TÂCHES : **MONT-WRIGHT/FERMONT**
DÉPARTEMENT : **MINE – OPÉRATIONS**



* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-44*

Objet : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES RÈGLES D'ANCIENNETÉ POUR LES PROMOTIONS À L'INTÉRIEUR DES TÂCHES D'OPÉRATEUR/RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT ET D'OPÉRATEUR/RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENU D'APPLIQUER LES RÈGLES D'ANCIENNETÉ SUIVANTES POUR FIN DE PROMOTION DANS LES TÂCHES D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT ET D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.

UNIQUEMENT POUR FIN DE PROMOTION ET SOUS RÉSERVE DE L'ARTICLE 6.08, L'ORDRE DE PRIORITÉ DANS LE CHOIX D'UN EMPLOYÉ POUR FIN DE PROMOTION À LA TÂCHE DE :

A) OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT EST LE SUIVANT :

1. OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE

B) OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE:

1. OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT

CES DISPOSITIONS NE S'APPLIQUENT PAS POUR FINS DE RÉDUCTION DE MAIN-D'ŒUVRE.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente
pour le secteur Mont-Wright

Services

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-53

Objet : Regroupement des charpentiers et des peintres

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu des modalités suivantes quant au sujet en objet.

TÂCHES REGROUPÉES

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de charpentier et de peintre dans une même tâche, soit de menuisier-peintre.

MISE À PIED

En cas de mise à pied dans la tâche de menuisier-peintre, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement de menuisier-peintre continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

FORMATION

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche de menuisier-peintre. Cette formation se fera sous forme de compagnonnage.

Aucun employé ne pourra refuser de recevoir de la formation pouvant lui permettre d'exécuter sa nouvelle tâche.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Aux fins de la distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué dans le groupe de menuisier-peintre.

VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employés.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE 1

LISTE APPROUVÉE

UNITÉ 5778 **HORAIRE**

TÂCHE : **MENUISIER-PEINTRE**

REGROUPEMENT : **Les charpentiers et les peintres dans la tâche de menuisier- peintre**

Mat :	Nom	Prénom	Ancienneté de tâche	Ancienneté unité
5645	Blondin	Louis	1989-06-06	1989-06-06
5504	Caouette	Jean-Paul	1990-04-25	1989-05-04

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-54

Objet : Création de la tâche de « Chargé de l'entretien des logements »

Mesdames, Messieurs,

Conformément à la lettre d'entente concernant le regroupement, la reclassification et la création de certaines nouvelles tâches, les parties conviennent de procéder à la création de la tâche de «Chargé de l'entretien des logements».

Dans la création de cette tâche, les parties conviennent en plus de ce qui suit :

1. La Compagnie procédera par affichage afin de combler les postes de chargés de l'entretien des logements qu'elle déterminera.

2. Les employés des installations communautaires pourront être promus aux postes de chargés de l'entretien des logements sans procéder par la procédure d'affichage, s'ils en expriment le désir et en autant qu'ils satisfassent aux exigences stipulées au paragraphe 3 et qu'ils suivent la formation.

3. Les candidats seront appelés premièrement à passer un examen écrit en aptitudes mécanique et perception spatiale. Cet examen d'une durée de deux (2) heures a une valeur de quarante (40) points sur le total de cent (100) points pour tous les examens. Le candidat devra obtenir un minimum de 60 % sur cet examen pour se qualifier aux autres examens.

Les candidats qui auront réussi l'examen écrit seront ensuite soumis à quatre (4) examens pratiques, soit en mécanique, plomberie, menuiserie et peinture/plâtrage.

Chacun des examens pratiques aura une valeur de quinze (15) points et ils seront regroupés en deux (2) groupes par affinité (mécanique et plomberie, menuiserie et peinture/plâtrage). Le candidat doit obtenir un minimum de 50 % dans chacun des groupes et une moyenne de 60 % pour les quatre (4) examens.

4. La tâche de chargé de l'entretien des logements sera considérée comme étant immédiatement au-dessus des tâches de :

- mécanicien d'entretien (Entretien),
- menuisier-peintre,
- chargé à l'entretien des bâtiments,
- mécanicien d'entretien (concentrateur-concasseur)

Dans leur ligne de progression respective, toutes ces tâches seront considérées comme une seule et même tâche dans l'application de l'article 6.20 de la convention collective.

De ce fait, l'employé mis à pied dans la tâche de chargé de l'entretien des logements, pourra exercer ses droits dans la tâche qu'il occupait avant sa promotion dans celle de chargé de l'entretien des logements.

5. Advenant le cas où la Compagnie désire développer un programme d'apprentissage dans cette tâche, elle en discutera avec le Syndicat.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright

Général

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-60*

Objet : PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

MESDAMES, MESSIEURS,

DANS LE CONTEXTE OÙ LA COMPAGNIE DOIT MAINTENIR LES NIVEAUX REQUIS DE PRODUCTION MINIÈRE, LES PARTIES CONVIENNENT DE METTRE EN PLACE UN PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES À L'ANNÉE, AFIN DE PERMETTRE À LA COMPAGNIE DE PALIER À UN CERTAIN TYPE DE GROUPE D'ABSENCE, LORSQUE NÉCESSAIRE.

UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE EST UNE PERSONNE EMBAUCHÉE TEMPORAIREMENT POUR EFFECTUER DIVERS REMPLACEMENTS D'EMPLOYÉS EN ABSENCE RÉGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE ET CE, PEU IMPORTE LE MOMENT DE L'ANNÉE. LES PARTIES S'ENTENDENT QUE L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE N'ACQUIERT, NE BÉNÉFICIE ET N'ACCUMULE AUCUN AUTRE DROIT OU AVANTAGE QUE CEUX SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUS À LA PRÉSENTE ENTENTE.

UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE NE PEUT ÊTRE REQUIS AU TRAVAIL QUE POUR REMPLACER DES ABSENCES DE CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL, D'ABSENCES MALADIE COURT TERME ET LONG TERME (MOINS DE 2 ANS), DES ABSENCES POUR LÉSION PROFESSIONNELLE (MOINS DE 2 ANS) OU DES ABSENCES AUTORISÉES TELLES QUE LES CONGÉS D'ÉTUDE.

LES EMPLOYÉS ABSENTS SERONT D'ABORD REMPLACÉS SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.25 B), PAR LES EMPLOYÉS EN RAPPEL DANS LA TÂCHE OU SELON LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE W-40. TOUTEFOIS, LES ABSENCES INITIALES CONNUES ET PRÉVUES D'UNE DURÉE DE 6 MOIS ET PLUS SERONT COMBLÉES SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.08 ET 6.20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE. (À L'EXCEPTION DE L'ARTICLE 6.31 ET LA LETTRE 42)

LA COMPAGNIE INFORME LE SYNDICAT LORSQU'ELLE PROCÈDE A L'EMBAUCHE OU AU RAPPEL D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE. LA COMPAGNIE INFORME MENSUELLEMENT LE SYNDICAT DES SURNUMÉRAIRES PRÉSENTS AU TRAVAIL, DU NOM DES EMPLOYÉS À REMPLACER, LA DURÉE DU REMPLACEMENT AINSI QUE LA RAISON DE L'ABSENCE.

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE REQUIS AU TRAVAIL SERA AFFECTÉ SELON L'HORAIRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ QU'IL REMPLACE OU DE L'ASSIGNATION LAISSÉE VACANTE PAR L'ABSENCE.

NONOBSTANT LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE, LES ABSENCES DANS LES TÂCHES DE MAGASINIER, AIDE-MÉCANICIEN, PRÉPARATEUR D'ÉCHANTILLION ET ANALYSTE D'ÉCHANTILLION SONT COMBLÉES SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.08 ET 6.20 DE LA CONVENTION COLLECTION. LES EMPLOYÉS PROMUS À CES TÂCHES PEUVENT ÊTRE REMPLACÉ SELON LES DISPOSITIONS DU PROGRAMME DE SURNUMÉRAIRES.

DE PLUS, IL EST CONVENU QUE LE CONCEPT D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES NE LIMITE D'AUCUNE FAÇON LES DROITS DE LA COMPAGNIE À L'ÉGARD DE SES EMPLOYÉS RÉGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE AVEC LE SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 5778.

LES CONDITIONS SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLES AUX EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES SONT LES SUIVANTES :

1. <u>ANCIENNETÉ</u>

LE GROUPE DES TRAVAILLEURS SURNUMÉRAIRES CONSTITUENT UN GROUPE D'ANCIENNETÉ DISTINCT.

DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE DU PROGRAMME DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES, UN EMPLOYÉ SAISONNIER PEUT, S'IL LE SOUHAITE, ÊTRE CONSIDÉRÉ POUR DEVENIR UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE. L'EMPLOYÉ SAISONNIER, LE CAS ÉCHÉANT, PEUT FAIRE SA DEMANDE AUPRÈS DE LA COMPAGNIE EN TOUT TEMPS.

L'ANCIENNETÉ DE TÂCHE ET D'UNITÉ D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE DANS SON GROUPE D'ANCIENNETÉ EST DÉTERMINÉE PAR LA DATE DE SA DERNIÈRE EMBAUCHE.

LA COMPAGNIE TIENDRA À JOUR UNE LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES INDIQUANT LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DES PÉRIODES DE TRAVAIL.

a) MISE À PIED

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA PRÉVENU DÈS QUE POSSIBLE DE LA DATE EXACTE DE SA MISE À PIED.LORS DE SA MISE À PIED, UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE NE POURRA UTILISER LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.25B.

b) RAPPEL

- LA COMPAGNIE, LORSQU'ELLE RAPPELLERA DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES, LE FERA SELON L'ORDRE DE L'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DES SURNUMÉRAIRES.

- AU MOMENT DE SON RAPPEL, UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA AVISÉ DU POSTE POUR LEQUEL IL EST RAPPELÉ AINSI QUE LA DATE À LAQUELLE SA PRÉSENCE SERA REQUISE.

- À DÉFAUT DE SE PRÉSENTER À LA DATE REQUISE, L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA RETIRÉ DE LA LISTE DE RAPPEL DE CE GROUPE.

- UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE PEUT REFUSER UN RAPPEL POUR UNE PÉRIODE INFÉRIEURE À TRENTE (30) JOURS CALENDRIER.

2. TAUX DE SALAIRE ET ALLOCATION NORDIQUE

LES TAUX DE SALAIRE ET L'ALLOCATION NORDIQUE APPLICABLES SONT LES MÊMES QUE CEUX PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE.

ADVENANT QU'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE, TEL QUE DÉFINI À LA PRÉSENTE, SOIT LOGÉ PAR LA COMPAGNIE EN UNITÉ D'HÉBERGEMENT COMPORTANT L'ACCÈS AUX REPAS FOURNIS PAR LA COMPAGNIE, CE DERNIER NE SERA CEPENDANT PAS ADMISSIBLE À L'ALLOCATION NORDIQUE.

3. SURTEMPS ET PRIMES

LES MÊMES DISPOSITIONS QUE CELLES PRÉVUES AUX CLAUSES 11.04; 12.26; 12.27; 12.28; 12.29, 13.01, 13.02 ET 13.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR S'APPLIQUENT AUX EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES AURONT LEUR PROPRE LISTE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET AURONT DROIT AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE APRÈS QUE LA LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS ET SAISONNIERS AURA ÉTÉ ÉPUISÉE.

4. TRANSPORT ET ALLOCATION DE TRANSPORT

SI UN TRAVAILLEUR SURNUMÉRAIRE EST RAPPELÉ SUR UN HORAIRE RÉSIDENT, LE TRANSPORT SEPT-ILES/WABUSH SERA ASSUMÉ PAR LA COMPAGNIE À CHAQUE RETOUR AU TRAVAIL AINSI QU'À CHAQUE MISE À PIED.

À TOUS LES SIX (6) MOIS DE TRAVAIL EFFECTIF, L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE RÉSIDENT SE VERRA OCTROYER UNE ALLOCATION DE TRANSPORT AÉRIEN ET FERROVIAIRE AUX MÊMES TERMES ET CONDITIONS QUE CEUX PRÉVUS POUR LES EMPLOYÉS COUVERTS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

SI UN TRAVAILLEUR SURNUMÉRAIRE EST RAPPELÉ SUR UN HORAIRE NON-RÉSIDENT, LE TRANSPORT SERA ASSUMÉ PAR LA COMPAGNIE SELON LES POINTS DE CHUTE PRÉVUS AU POINT 2.A) DE LA LETTRE N-59.

5. LOGEMENT

UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE NON-RÉSIDENT SE VERRA OFFRIR UN LOGEMENT POUR CÉLIBATAIRE.

6. VACANCES

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE AFFECTÉ À UN HORAIRE RÉSIDENT SERA ADMISSIBLE AUX VACANCES SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 14.03 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE AFFECTÉ À UN HORAIRE NON-RÉSIDENT SERA ADMISSIBLE AUX VACANCES SELON LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE AFFECTÉ À UN HORAIRE RÉSIDENT RECEVRA LES MONTANTS ÉQUIVALENTS À CEUX PRÉVUS À L'ARTICLE 14.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE AFFECTÉ À UN HORAIRE NON-RÉSIDENT RECEVRA LES MONTANTS ÉQUIVALENTS À CEUX PRÉVUS À LA LETTRE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

7. PÉRIODE DE PROBATION

UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT EN PROBATION PENDANT LES SEPT CENT VINGT (720) PREMIÈRES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL CUMULATIFS EXÉCUTÉS APRÈS LA DATE DE SON EMBAUCHE. À LA FIN DE CETTE PÉRIODE, SON NOM SERA INSCRIT SUR LA LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT DE TOUT EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE CONGÉDIÉ AVANT LA FIN DE SA PÉRIODE DE PROBATION, AINSI QUE DES MOTIFS LE JUSTIFIANT.

8. CONGÉ DE NAISSANCE, MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES SONT ÉLIGIBLES AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 15.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

9. CODE G

LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES SONT ÉLIGIBLES AUX DISPOSITIONS DE L'ANNEXE W-A DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

10. RÉGIME D'ASSURANCE

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA ADMISSIBLE AUX MÊMES AVANTAGES D'ASSURANCE QUE CEUX PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE, MAIS CE, UNIQUEMENT PENDANT LA DURÉE DE CHAQUE PÉRIODE DÉTERMINÉE D'EMPLOI.

11. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

APRÈS QUE LA COMPAGNIE AIT DÉSIGNÉ UNE TÂCHE COMME ÉTANT VACANTE ET QUE LES MÉCANISMES DE REMPLACEMENT PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE AIENT ÉTÉ APPLIQUÉS, LA COMPAGNIE POURRA SE RÉFÉRER À LA LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES COMME BANQUE DE CANDIDATS POTENTIELS. CES DERNIERS DEVRONT SE SOUMETTRE À UN EXAMEN MÉDICAL ET RENCONTRER LES CONDITIONS MÉDICALES EXIGÉES PAR LA TÂCHE COMME CONDITION PRÉALABLE À LEUR EMBAUCHE SUR UN POSTE PERMANENT. SI PLUS D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE EST CHOISI EN MÊME TEMPS POUR ACCÉDER À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LEUR NOUVELLE ANCIENNETÉ DE TÂCHE SERA DANS LE MÊME ORDRE QUE LEUR ANCIENNETÉ DE TÂCHE D'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE.

UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE POURRA REFUSER UNE TÂCHE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET DEMEURER SUR LA LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

LORS DE L'EMBAUCHE PERMANENTE D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE, LES ANCIENNETÉS D'UNITÉ SERONT DÉTERMINÉES EN FONCTION DU TEMPS DE PRÉSENCE AU TRAVAIL. QUANT À L'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, ELLE SERA DÉTERMINÉE EN FONCTION DE LA DERNIÈRE DATE D'EMBAUCHE PERMANENTE. LES PARTIES DEVRONT S'ENTENDRE SUR LES DATES AINSI DÉTERMINÉES AVANT L'EMBAUCHE DÉFINITIVE. POUR FIN DU RÉGIME DE RETRAITE, L'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA DÉTERMINÉE EN CUMULANT TOUTES LES PÉRIODES DE

PRÉSENCE AU TRAVAIL DEPUIS LA DATE DE LA DERNIÈRE EMBAUCHE COMME EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE.

POUR LE CALCUL DU RÉGIME DE RETRAITE, L'EMPLOYÉ AYANT DÉJÀ REÇU UN ÉQUIVALENT ACTUARIEL POURRA REMBOURSER LES MONTANTS REÇUS OU TRANSFÉRÉS AVEC INTÉRÊTS AFIN DE FAIRE RECONNAÎTRE CES ANNÉES D'ANCIENNETÉ COMME SURNUMÉRAIRE DEPUIS LA DATE DE SA DERNIÈRE EMBAUCHE.

12. ACCÈS AU GROUPE D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

L'EMPLOYÉ QUI MET FIN À SON SERVICE DANS UNE TÂCHE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, POURRA DEMANDER D'ÊTRE INSCRIT SUR LA LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES EN FONCTION DE SES ANCIENNETÉS D'UNITÉ ET DE TÂCHES DÉJÀ ACQUISES.

LES PARTIES COMPRENNENT QUE LE NOMBRE D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES REQUIS À CHAQUE ANNÉE EST DÉTERMINÉ PAR LA COMPAGNIE ET QUE LA DISPONIBILITÉ DE CEUX-CI N'EMPÊCHERA PAS POUR AUTANT L'APPLICATION D'AUTRES PROGRAMMES D'EMBAUCHE, TEL QUE L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS.

13. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)

L'EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERA ADMISSIBLE À CETTE PRIME MAIS UNIQUEMENT POUR LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES PENDANT LA PÉRIODE DÉTERMINÉE D'EMPLOI.

14. DIALOGUE

AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT, SUR UNE BASE RÉGULIÈRE ET AU BESOIN, LES PROBLÈMES D'IMPLANTATION DU PROGRAMME D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-64

Objet : Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de considérer les employés qui occupent une tâche de dépannage comme faisant partie de leur tâche de métier d'origine aux fins de l'application des règles de supplantation en cas de mise à pied et de l'application des modalités de l'article 6.25 b) de la convention collective, des vacances, des codes « G » et de la distribution équitable du temps supplémentaire.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-65

Objet : Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences

Mesdames, Messieurs,

Selon les principes du décloisonnement des tâches, de la pleine utilisation des compétences, de l'affectation efficace du travail, il est convenu que tout employé accomplit dans son travail quotidien :

1. Les fonctions reliées à sa tâche de classification incluant les pratiques opérationnelles régulières telles que :

- tâche d'opérateur-réparateur ;
- tâche d'inspection et rapports de performance ;
- tâches prédictives et rapports d'analyse ;
- tâche de diagnostic et rapports de mesure ;
- demandes et bons de travail ;
- commandes de pièces et matériel ;
- rapports de progression ;
- entrée du temps.

2. Les tâches pour lesquelles il a les compétences et/ou les capacités et ce, aussi bien dans sa tâche de classification que dans les tâches complémentaires incluant l'utilisation de l'ordinateur, lavage, dépannage, entrée et sortie d'équipements, utilisation d'appareil de levage, utilisation du camion à flèche, peinture de composant ou retouche d'équipement.

La Compagnie reconnaît que l'affectation des employés aux travaux quotidiens sera fait dans leur division respective (mine, entretien, concentrateur-concasseur, entrepôts et services). L'affectation d'employés en équipes multidisciplinaires sera favorisée.

Pour faciliter l'application de ces orientations, la Compagnie :

- fournira la formation nécessaire pour que les changements proposés s'effectuent d'une manière progressive et sécuritaire. Aucun employé ne pourra refuser de recevoir cette formation ;

- favorisera une rotation du personnel de manière à donner l'opportunité aux travailleurs d'acquérir l'expérience et les connaissances de l'ensemble des tâches qu'il peut être appelé à effectuer.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-66

Objet : Horaire de travail de dix (10) heures

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu de mettre en place un horaire de travail de dix (10) heures par jour à la division services du MontWright.

Il est entendu que l'horaire de travail de dix (10) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par cet horaire de travail de dix (10) heures :

CLAUSES

11.02 La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et, le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, soit une semaine s'échelonnant du lundi au jeudi et une autre du mardi au vendredi.

11.03 a) En guise de période de repas et/ou de repos l'employé a droit à 2 périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes. La première période devra être prise entre la 3e et la 5e heure de travail et la seconde, entre la 7e et 8e heure de travail.

b) Un repas chaud est fourni à l'employé requis de travailler en temps supplémentaire après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de dix (10) heures de travail. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé pour prendre ce repas.

Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures consécutives et deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures.

11.08 a) Les équipes débutent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :
L'équipe de jour est de 08 h à 18 h 00.

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (10H).

GÉNÉRAL

1. Les parties conviennent que le maintien de l'horaire de travail de dix (10) heures est conditionnel au respect par les employés des conditions suivantes:

- Les employés devront s'impliquer concrètement dans une démarche de responsabilisation, devant se concrétiser par les actions suivantes :
- Commander eux-mêmes leur matériel ;
- Prendre l'initiative de répondre aux urgences entre 16 h 00 et 18 h 00;
- Faire quotidiennement un rapport de suivi sur les travaux en cours ;
- Lorsqu'un travail est interrompu pour quelque raison que ce soit, prendre l'initiative d'effectuer un autre travail ;
- Les employés devront prendre leurs périodes de repas/repos au même moment que les employés qui travaillent sur l'horaire de huit (8) heures.

2. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

3. Les groupes concernés convenus par les parties, constituent l'annexe «A» de la présente.

4. Il est entendu qu'aux fins de cet horaire de travail de dix (10) heures, aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de dix (10) heures. Lors de l'entrée en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

5. Les parties comprennent que les clauses régissant le temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de travail de dix (10) heures. Elles s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver les solutions qui s'imposent, et ce, dans les plus brefs délais et en dehors de la procédure de grief.

6. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

HORAIRE 10 HEURES :

ENTRETIEN-ATELIER :

Ne s'applique pas

ENTRETIEN-MINE :

Ne s'applique pas

CONCENTRATEUR :

Ne s'applique pas

MINE :

Ne s'applique pas

SERVICES :

Chargé d'entretien des bâtiments

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-67

Objet : Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4:

Clauses

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaire travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaire durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaire en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaire en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

L'équipe

De jour (12 heures) - 08 h 00 à 20 h 00
De nuit (12 heures) - 20 h 00 à 08 h 00

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Les conducteurs réparateurs-opérateurs de l'usine de concassage réalisent un changement d'équipe ininterrompu et bénéficient des dispositions de l'article 11.08 b) 3.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime de QUATRE-VINGT-CINQ cents (0,85 $) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit À COMPTER DU 1ER MARS 2017 et de UN DOLLAR (1.00$) l'heure à compter du 1er mars 2019.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

Nonobstant la clause 13.01a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire de travail douze (12) heures jour/nuit 4/4, seront fixés aux dates suivantes :

	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'an		1er janv.	1er janv.	1er janv.	1er janv.
Lendemain du jour de l'an		2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.
Fête nationale	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1er juillet	1er juillet	1er juillet	1er juillet	
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;

- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe «A» de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe. (Si applicable)

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Horaire 4/4 de jour/nuit :

ENTRETIEN-ATELIER :

- Centre de service et d'entretien préventif
- Technicien en électrodynamique
- CENTRE DE RÉNOVATION DES COMPOSANTES

CONCENTRATEUR :

- Manœuvre
- Préposé réparateur-opérateur au concentrateur
- Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage
- Analyste d'échantillons
- Préparateur d'échantillons
- Mécanicien d'entretien (opérations)
- Mécanicien d'entretien (wagonnier)
- Technicien en électrodynamique (atelier électrique)
- Réparateur de matériel électronique

MINE :

Ne s'applique pas

SERVICES :

- Magasinier (Gestion des stocks)
- Mécanicien de machines fixes

ENTRETIEN MINE :

- Technicien en électrodynamique

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-69

Objet : Horaire de douze (12) heures de jour/nuit (36-48)

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour/nuit (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

CLAUSES

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures jour/nuit les lundis, mardis et mercredis et de douze (12) heures de jour les jeudis en alternance une semaine sur deux.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaire travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévue à l'horaire et de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévu à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaires permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

L'équipe :

De jour (12 heures) : de 08 h 00 à 20 h 00
De nuit (12 heures) : de 20 h 00 à 08 h 00

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime de QUATRE-VINGT-CINQ cents (0,85 $) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit À COMPTER DU 1ER MARS 2017 et de UN DOLLAR (1,00$) l'heure à compter du 1er mars 2019.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures ;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «A» de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

Finalement, s'il arrivait qu'on retrouve dans la présente entente, des modalités de paiement ou de compensation qui soient différentes de celles prescrites dans la convention collective de travail, les parties comprennent qu'elles ont été établies fondamentalement pour atteindre la meilleure équivalence de revenu ou de rémunération normale pour les employés concernés et qu'elles ne pourraient constituer des motifs à quelques réclamations ni s'avérer des précédents pour justifier leur extension à d'autres groupes.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

HORAIRE DE JOUR/NUIT (36/48) :

ENTRETIEN-ATELIER :

Ne s'applique pas

ENTRETIEN-MINE :

Ne s'applique pas

CONCENTRATEUR :

- Mécanicien d'entretien (revêtements)
- Soudeur (revêtements)
- Mécanicien d'entretien (Entretien du concentrateur)
- Soudeurs (Entretien du concentrateur)
- MÉCANICIEN D'ENTRETIEN (ENTRETIEN DU CONCASSEUR)
- SOUDEUR (ENTRETIEN DU CONCASSEUR)

MINE :

Ne s'applique pas

SERVICES :

Ne s'applique pas

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-71

Objet : Horaire de 12 heures jour 4/4

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures jour 4/4.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

CLAUSES

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours de congé en alternance de jour.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) premières heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Ne s'applique pas.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire type pour les premières huit (8) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

Nonobstant la clause 13.01a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire de travail douze (12) heures jour 4/4, seront fixés aux dates suivantes :

	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'an		1er janv.	1er janv.	1er janv.	1er janv.
Lendemain du jour de l'an		2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.
Fête nationale	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1er juillet	1er juillet	1er juillet	1er juillet	
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00h au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) périodes, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas, l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et les groupes concernés convenus par les parties constituent l'annexe «A» de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert de l'horaire de huit (8) heures à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

HORAIRE 4/4 DE JOUR :

ENTRETIEN-ATELIER:

- Centre de rénovation des composantes
- Chargé à l'entretien des bâtiments
- Centre de service et d'entretien des petits véhicules
- technicien en électrodynamique

ENTRETIEN-MINE :

- Technicien en électrodynamique

CONCENTRATEUR :

- Technicien en électrodynamique

MINE :

-

SERVICES :

- Concierge
- MAGASINIER

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-72*

Objet : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/JOUR 4-4
POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE

MESDAMES, MESSIEURS,

LES MODALITÉS DÉFINIES DANS CETTE PROPOSITION SONT APPLICABLES SEULEMENT À CETTE STRUCTURE D'HORAIRE DE TRAVAIL ET TOUTE DISPOSITION NON SPÉCIFIÉE À LA PRÉSENTE EST SOUMISE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

IL EST ENTENDU QUE L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES NE DOIT PAS OCCASIONNER DE COÛTS ADDITIONNELS POUR LA COMPAGNIE, NI ENTRAVER LA BONNE MARCHE DES OPÉRATIONS.

DISPOSITIONS

LES DISPOSITIONS SUIVANTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE TOUTE LETTRE D'ENTENTE OU D'INTERPRÉTATION SONT AMENDÉES COMME SUIT UNIQUEMENT POUR LES EMPLOYÉS VISÉS PAR L'HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES JOUR/JOUR 4/4 SUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION À L'OPÉRATION MINIÈRE:

CLAUSES

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

UNIQUEMENT POUR FINS DE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ET SANS RESTREINDRE LA FIXATION DES HEURES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS, LA SEMAINE DE TRAVAIL SERA DE SEPT (7) JOURS CONSÉCUTIFS COMMENÇANT À 08 H 00 LUNDI JUSQU'À 08 H 00 LE LUNDI SUIVANT.

LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ S'ÉCHELONNE SUR DOUZE (12) HEURES ENTRE 08 H 00 ET 20 H 00. LE NOMBRE DE JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL S'ÉLÈVE À QUATRE (4) JOURS SUIVIS DE QUATRE (4) JOURS DE CONGÉ. LA JOURNÉE DU DIMANCHE DÉBUTE À 08 H 00 DIMANCHE JUSQU'À 08H00 LUNDI.

LES HEURES PRÉCÉDEMMENT MENTIONNÉES SONT INDICATIVES ET SONT SUJETTES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 11.08B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET LA LETTRE D'ENTENTE W-35 SUR LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU À LA MINE. À MOINS D'AVIS CONTRAIRE, LES CHANGEMENTS DE QUART EN CONTINU S'EFFECTUERONT À 07 H 40.

11.03 A) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

LES MODALITÉS DE REPAS ET/OU DE REPOS APPLICABLES À CET HORAIRE SERONT LES SUIVANTES:

QUART DE JOUR : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.
REPAS 1 : ACCORDÉ ENTRE 11 H 00 ET 13 H 00
REPAS 2 : ACCORDÉ ENTRE 16 H 00 ET 18 H 00

L'INDICATEUR DES TEMPS D'ARRÊT SERA LE TEMPS ENREGISTRÉ AU SYSTÈME ÉLECTRONIQUE DE L'ÉQUIPEMENT TEL QUE LE SYSTÈME DE WENCO (MDT), AQUILA.

LA PRISE DES PÉRIODES DE REPAS ET/OU REPOS SONT PLANIFIÉES DE FAÇON À RÉDUIRE L'IMPACT SUR LE CYCLE DE L'OPÉRATION. LA PÉRIODE DE REPOS NE POURRA SE CUMULER AVEC UNE PÉRIODE DE REPAS. LES LIEUX DE LA PRISE DE PÉRIODE DE REPOS ET/OU REPAS SONT IDENTIFIÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE.

11.03 B) REPAS CHAUD

UN REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST FOURNI LORSQU'UN EMPLOYÉ SE VOIT OFFRIR DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ALORS QU'IL TRAVAILLE SUR SON ÉQUIPE NORMALE DE TRAVAIL ET QUI EST REQUIS DE TRAVAILLER EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR PLUS DE DEUX (2) HEURES. UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE D'ENVIRON TRENTE (30) MINUTES EST ACCORDÉE À L'EMPLOYÉ.

CETTE DISPOSITION EST NON APPLICABLE DANS LE CAS DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE CONSÉCUTIF À UNE ÉQUIPE COMPLÈTE RÉGULIÈRE DE NUIT ET ALORS QUE L'EMPLOYÉ A REÇU UN DÉJEUNER.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À L'EXCEPTION DES MODALITÉS PRÉVUES À L'ARTICLE 12.29 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE SERONT PAYÉES À L'EMPLOYÉ À RAISON DE DEUX (2) FOIS SON TAUX DE SALAIRE TYPE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES EN PLUS DE DOUZE (12) HEURES CONSÉCUTIVES OU PLUS QUE DOUZE (12) HEURES DANS LA MÊME JOURNÉE TEL QUE DÉFINI À LA CLAUSE 11.02.

LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES EN SUS DU NOMBRE D'HEURES RÉGULIÈRES PRÉVUES À L'HORAIRE HEBDOMADAIRE DE L'EMPLOYÉ ET EFFECTUÉES UN JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE PRÉVU À SON HORAIRE SERONT PAYÉES À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE (1 1/2) SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE POUR LES DOUZE (12) HEURES ET À RAISON DE DEUX (2) FOIS SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE POUR TOUTE HEURE ADDITIONNELLE TRAVAILLÉE CE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE.

TOUTE HEURE DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE PERMISE ET PAYÉE COMME TELLE DURANT UNE JOURNÉE DE TRAVAIL QUELCONQUE NE SERA PAS COMPRISE DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES DURANT LA SEMAINE DE TRAVAIL ET LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU D'UNE DISPOSITION NE SERONT PAS CONSIDÉRÉES COMME HEURES TRAVAILLÉES POUR LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU DE LA MÊME OU DE N'IMPORTE QUELLE AUTRE DISPOSITION. NÉANMOINS, ET SUJET AUX DISPOSITIONS DE LA CLAUSE 13.03, LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES SERONT CONSIDÉRÉES POUR FINS DE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES. AUX FINS DE COMPILATION ET DE RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, TOUTE PORTION DE DEMI¬-HEURE DE PAIE EST ARRONDIE À UNE DEMI-HEURE.

LORSQU'UN EMPLOYÉ REVIENT DE SES VACANCES ANNUELLES, LES HEURES DE VACANCES PRISES PENDANT SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL DE SA SEMAINE DE RETOUR, SONT CONSIDÉRÉES COMME TRAVAILLÉES AUX FINS DE CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CE, LORSQUE L'EMPLOYÉ EST REQUIS DE TRAVAILLER À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE ET À L'EXTÉRIEUR DE SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL.

À MOINS QUE LES CONDITIONS DES OPÉRATIONS OU L'ÉTAT DE LA MAIN-D'ŒUVRE NE L'EXIGENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NE SERA PAS AUTORISÉ AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIF. DANS DE TELLES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES, LE RECOURS AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIF DEVRA ÊTRE AUTORISÉ PAR LE COORDONNATEUR DES ACTIVITÉS MINIÈRES TOUT EN S'ASSURANT DE LA DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.08 B) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

NE S'APPLIQUE PAS.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

NE S'APPLIQUE PAS

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EFFECTUÉES LE DIMANCHE SELON LE PROGRAMME DE TRAVAIL SERONT PAYÉES À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE (1½) LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HUIT (8) PREMIÈRES HEURES, ET À RAISON DE DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES EN SUS DE HUIT (8) HEURES.

LE TRAVAIL EFFECTUÉ LE DIMANCHE EN SUS DE DOUZE (12) HEURES OU EN SUS DU NOMBRE D'HEURES AU TAUX RÉGULIER PRÉVU DANS LA SEMAINE DE TRAVAIL, SERA PAYÉ DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

NONOBSTANT LA CLAUSE 13.01 A) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONGÉS FÉRIÉS SUIVANTS POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'HORAIRE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 4-4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE SERONT FIXÉS AUX DATES SUIVANTES :

	2017	2018	2019	2020	2021
JOUR DE L'AN		1ER JANV.	1ER JANV.	1ER JANV.	1ER JANV.
LENDEMAIN DU JOUR DE L'AN		2 JANV.	2 JANV.	2 JANV.	2 JANV.
FÊTE NATIONALE	24 JUIN	24 JUIN	24 JUIN	24 JUIN	
CONFÉDÉRATION	1ER JUILLET	1ER JUILLET	1ER JUILLET	1ER JUILLET	
NOËL	25 DÉC.	25 DÉC.	25 DÉC.	25 DÉC.	
LENDEMAIN DE NOËL	26 DÉC.	26 DÉC.	26 DÉC.	26 DÉC.	

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

EN PLUS DE LA PAIE DE CONGÉ STIPULÉE EN 13.01, L'EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ, SERA RÉMUNÉRÉ, EN PLUS DE LA PRIME D'ÉQUIPE APPLICABLE, COMME SUIT :

- 150 % DE SON TAUX HORAIRE TYPE POUR LES DOUZE (12) PREMIÈRES HEURES;
- 250 % DE SON TAUX HORAIRE TYPE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES.

13.03 LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES EN VERTU DE LA CLAUSE 13.01 SERONT CONSIDÉRÉES COMME DOUZE (12) HEURES TRAVAILLÉES UNIQUEMENT POUR RENDRE LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES APRÈS LE CONGÉ DURANT LA SEMAINE (C'EST-À-DIRE DU LUNDI 08 H 00 AU LUNDI SUIVANT 08 H 00) ADMISSIBLES COMME HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES. SI LE CONGÉ SURVIENT LE JOUR SUIVANT LA DERNIÈRE JOURNÉE TRAVAILLÉE PAR L'EMPLOYÉ DURANT LA SEMAINE DE TRAVAIL, LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES NE SERONT PAS CONSIDÉRÉES COMME HEURES TRAVAILLÉES POUR FINS DE CALCUL D'HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES.

14.04 VACANCES

L'EMPLOYÉ QUI LE DÉSIRE PEUT FRACTIONNER SES VACANCES EN QUATRE (4) PÉRIODES, MAIS IL DEVRA PRENDRE LA TOTALITÉ DE SES VACANCES DURANT CES QUATRE (4) PÉRIODES. DANS TOUS LES CAS L'AUTORISATION DU SUPÉRIEUR CONCERNÉ EST REQUISE.

GÉNÉRAL

1. TOUTES LES AUTRES CLAUSES ET LETTRES D'ENTENTE NON SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUES À LA PRÉSENTE S'APPLIQUER CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

2. L'HORAIRE DE TRAVAIL ET LE GROUPE CONCERNÉ CONVENUS PAR LES PARTIES CONSTITUENT L'ANNEXE « A » DE LA PRÉSENTE.

3. AUCUN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NE DEVRA ÊTRE PAYÉ POUR L'UNIQUE RAISON DU TRANSFERT À L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES OU VICE VERSA LORS DE LA MISE EN VIGUEUR OU DE LA FIN DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES HEURES ALORS TRAVAILLÉES SERONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX HORAIRE TYPE APPLICABLE.

4. PENDANT CET HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES, L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT SELON UN HORAIRE DE HUIT (8) HEURES PAR JOUR QUI EST AFFECTÉ, EN COURS DE SEMAINE, SUR UN POSTE SUIVANT L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES, CONTINUERA D'ÊTRE RÉMUNÉRÉ SUR LA BASE DE L'HORAIRE DE HUIT (8) HEURES POUR LE RESTE DE LA SEMAINE DÉJÀ COMMENCÉE. À COMPTER DE 08 H 00 LE LUNDI SUIVANT, IL SERA RÉMUNÉRÉ SUR LA BASE DE L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES, SANS RESTREINDRE LA PORTÉE DE L'ARTICLE 11.09 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, AU PRÉSENT PARAGRAPHE.

UN EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE SELON L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES ET QUI DOIT ÊTRE AFFECTÉ À UN HORAIRE DE HUIT (8) HEURES PAR JOUR, SERA RÉMUNÉRÉ SUR LA BASE DE L'HORAIRE DE HUIT (8) HEURES DÈS LE DÉBUT DE SON NOUVEL HORAIRE, SANS RESTREINDRE LA PORTÉE DE L'ARTICLE 11.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, AU PRÉSENT PARAGRAPHE (SI APPLICABLE).

5. LES PARTIES CONVIENNENT DE DISCUTER DE TOUT PROBLÈME QUI POURRAIT SURVENIR EN FONCTION DE L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

HORAIRE 4/4 DE JOUR/JOUR :

MINE :

LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE.

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-73

Objet : Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

Clauses

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures jour les lundis, mardis et mercredis et de douze (12) heures les jeudis en alternance une semaine sur deux.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévues à l'horaire et de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévues à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévues à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

NE S'APPLIQUE PAS.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures ;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est à dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «A» de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

HORAIRE DE JOUR (36/48) :

ENTRETIEN-ATELIER :

Ne s'applique pas

ENTRETIEN-MINE :

Ne s'applique pas

CONCENTRATEUR :

- Mécanicien d'entretien (atelier de caoutchouc)

MINE :

Ne s'applique pas

SERVICES :

Ne s'applique pas

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-74

Objet : Horaire de douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière

Mesdames, Messieurs,

Les modalités définies dans cette proposition sont applicables seulement à cette structure d'horaire de travail et toute disposition non spécifiée à la présente est soumise à l'application de la convention collective en vigueur.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour la compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 sur les équipes de production à l'opération minière :

Clauses

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08h00 lundi.

Les heures précédemment mentionnées sont indicatives et sont sujettes à l'application de l'article 11.08b) de la convention collective en vigueur et la lettre d'entente w-35 sur les changements d'équipe en continu à la mine. À moins d'avis contraire, les changements de quart en continu s'effectueront à 07 h 40 et 19 h 40.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Les modalités de repas et/ou de repos applicables à cet horaire seront les suivantes :

Quart de jour : 2 repas à la cuisine d'une durée de 30 minutes.
Repas 1 : accordé entre 11 h 00 et 13 h 00
Repas 2 : accordé entre 16 h 00 et 18 h 00

Quart de nuit : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.
Repas 1 : accordé entre 00 h 00 et 01 h 30
Repas 2 : accordé entre 03 h 00 et 05 h 00

L'indicateur des temps d'arrêt sera le temps enregistré au système électronique de l'équipement tel que le système de Wenco (mdt), AQUILA.

La prise des périodes de repas et/ou repos sont planifiées de façon à réduire l'impact sur le cycle de l'opération. La période de repos ne pourra se cumuler avec une période de repas. Les lieux de la prise de période de repos et/ou repas sont identifiés par les représentants de la compagnie.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi¬-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

À moins que les conditions des opérations ou l'état de la main-d'œuvre ne l'exigent, le temps supplémentaire ne sera pas autorisé au-delà de douze (12) heures de travail consécutif. Dans de telles circonstances exceptionnelles, le recours au temps supplémentaire au-delà de douze (12) heures de travail consécutif devra être autorisé par le coordonnateur des activités minières tout en s'assurant de la distribution équitable du temps supplémentaire.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

SI UN EMPLOYÉ SE PRÉSENTE AU TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET QU'IL N'A PAS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE SA TÂCHE PEUT ÊTRE AFFECTÉ À UNE AUTRE TÂCHE OU POURRA ÊTRE LIBÉRÉ À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ DE SES FONCTIONS ET CRÉDITÉ D'UNE INDEMNITÉ POUR PRÉSENCE AU TRAVAIL POUR LA MOITIÉ DES HEURES PRÉVUES À SON ÉQUIPE DE TRAVAIL AUX TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE DE LA TÂCHE POUR LAQUELLE IL DEVAIT SE PRÉSENTER OU POUR LAQUELLE IL AVAIT ÉTÉ AVISÉ DE SE PRÉSENTER.

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

La prime de changement de quart en continu sera rémunérée à raison de deux (2) fois le taux horaire type selon les modalités définies à l'article 11.04 de la convention collective en vigueur. Les modalités de l'article 13.01b) sur le congé flottant s'appliqueront intégralement, c'est-à-dire que les employés ne recevront pas la prime de changement de quart en continu lors du paiement du congé flottant.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h 00 à 8 h 00. Une prime de QUATRE-VINGT-CINQ cents (0,85 $) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit À COMPTER DU 1ER MARS 2017 ET DE UN DOLLAR (1,00$) L'HEURE À COMPTER DU 1ER MARS 2019.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière seront fixés aux dates suivantes :

	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'an		1er janv.	1er janv.	1er janv.	1er janv.
Lendemain du jour de l'an		2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.
Fête nationale	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1er juillet	1er juillet	1er juillet	1er juillet	
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) périodes, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe « a » de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

HORAIRE 4/4 DE JOUR/NUIT :

MINE :

Les équipes de production de l'opération minière.

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-75

**Objet : Horaire de douze (12) heures de jour -
Équipe 1: 48-36/48-36, équipe 2: 36-48/36-48**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

Clauses

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

Équipe 1 (48-36/48-36)

La semaine 1 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis, mercredis et jeudis.

La semaine 2 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis et mercredis.

La semaine 3 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mardis, mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 4 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mercredis, jeudis et vendredis.

Équipe 2 (36-48/36-48)

La semaine 1 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 2 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mardis, mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 3 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis et mercredis.

La semaine 4 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis, mercredis et jeudis.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévues à l'horaire ou de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévues à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévues à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition.

Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la compagnie en discutera avec le syndicat.

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

NE S'APPLIQUE PAS.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures ;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «a» de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

Horaire de jour équipe 1 : 48-36/48-36 et équipe 2 : 36-48/36-48

ENTRETIEN-ATELIER :

Ne s'applique pas

ENTRETIEN-MINE :

Ne s'applique pas

CONCENTRATEUR :

- Mécanicien d'entretien (entretien du concasseur)
- Soudeur (entretien du concasseur)

MINE :

Ne s'applique pas

SERVICES :

Ne s'applique pas

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

LETTRE N° W-76

Objet : Horaire douze (12) heures – entretien-mine

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu de mettre en place, afin de permettre une couverture d'entretien de nuit sur les flottes de chargement et de forage, un horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 et un horaire de travail de douze (12) heures jour/jour 4/4 à la division entretien-mine.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'implantation des horaires de travail de douze (12) heures à l'entretien-mine:

Clauses

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Pour l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4, le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit.

Pour l'horaire de travail de douze (12) heures jour/jour 4/4, le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours de congé en alternance de jour.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Deux (2) périodes de temps raisonnable d'environ quarante-cinq (45) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour plus de deux (2) heures. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi¬-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET RÉFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI SI'MPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la compagnie en discutera avec le syndicat.

L'équipe

De jour (12 heures) - 08 h 00 à 20 h 00
De nuit (12 heures) - 20 h 00 a 08 h 00

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Les mécaniciens d'entretien au dépannage (trouble shooting) affectés à l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 réalisent un changement d'équipe ininterrompu et bénéficient des dispositions de l'article 11.08 b) 3.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime de QUATRE-VINGT-CINQ cents (0,85 $) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit À COMPTER DU 1ER MARS 2017 et de UN DOLLAR (1,00$) l'heure à compter du 1er mars 2019.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire douze (12) heures – entretien-mine seront fixés aux dates suivantes :

	2017	2018	2019	2020	2021
Jour de l'an		1er janv.	1er janv.	1er janv.	1er janv.
Lendemain du jour de l'an		2 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.
Fête nationale	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1er juillet	1er juillet	1er juillet	1er juillet	
Noël	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	
Lendemain de Noël	26 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en QUATRE (4) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces QUATRE (4) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.

2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe « a » de la présente.

3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

ANNEXE A

Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4 – entretien-mine :

- Mécanicien d'entretien
- Soudeur
- Opérateur-réparateur équipements de service

Horaire douze (12) heures jour/jour 4/4 – entretien-mine :

- Mécanicien d'entretien
- Soudeur
- Opérateur-réparateur équipements de services

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-77

Objet : Organisation efficace du remplacement des pauses des employés assignés à l'opération des équipements miniers à la division mine-opérations

Mesdames, Messieurs

Lors du renouvellement de la convention collective, la compagnie a informé le syndicat de son intention d'optimiser le temps d'utilisation de ses équipements miniers.

Pour réaliser cet objectif, les parties s'engagent à mettre en place un comité chargé d'aménager les dispositions nécessaires afin d'introduire de façon structurée et efficace le remplacement, communément appelé « la swing », des opérateurs des équipements miniers appropriés pendant les pauses prévues à la lettre d'entente no. W-74.

Les scénarios envisagés doivent inclure, pour les travailleurs éventuellement assignés auxdits remplacements, des concepts novateurs tels que :

- La création de nouveaux horaires réguliers de travail;
- La mise en place d'horaires de travail décalés au taux horaire type;
- La mise en place de blocs ponctuels quotidiens d'heures régulières de travail payées au taux horaire type;
- La flexibilité d'utilisation d'équipements.

La mise en place de ces mesures de même que la prolongation du temps de la pause de vingt (20) minutes sur le quart de nuit à une pause d'une durée de trente (30) minutes, prise dans les cuisines de la mine, doit être supportée par des gains significatifs résultant de l'opération en continu des équipements miniers appropriés. Ce faisant, selon la disponibilité de la main-d'œuvre et de l'hébergement, la prolongation de ladite pause sera mise en vigueur d'ici le 18 décembre 2011.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE N° W-80

Objet : Code « G »

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, la Compagnie a fait part au Syndicat qu'elle appliquerait la directive pour l'application du Code «G» telle que prévue à l'annexe «W-A» du manuel des lettres d'entente du Mont-Wright.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal

Le 13 juin 2017

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright (Québec)

ANNEXE W-A

Objet : Directives pour l'application du code « G »

Mesdames, Messieurs

1. OBJECTIFS

La présente directive a pour but de s'assurer de l'uniformité, d'avoir de la rigueur dans son application ainsi que de pouvoir suivre et contrôler le processus dans le secteur Mont-Wright.

2. TYPES DE CODE « G »

Les multiples horaires de travail impliquent plusieurs possibilités d'utiliser l'échange en code « G ».

a) Les équipes en rotation, où une équipe en relève une autre, l'échange se fait d'un quart de travail pour un autre quart entre deux (2) EMPLOYÉS

b) Les équipes de jour, peu importe l'horaire, n'échangent avec personne. L'employé sur cet horaire peut travailler une équipe additionnelle qui remplacera et complètera sa semaine de travail : donc un code « G » avec lui-même.

C) L'EMPLOYÉ SUR UN HORAIRE DE 5 JOURS DE 8 HEURES PAR JOUR, PEUT EFFECTUER DES CODES G D'UNE DURÉE DE 4H ET/OU DE 8H.

3. L'OUTIL

La demande de code « G » devra toujours être faite par écrit en s'assurant de compléter entièrement le formulaire de Demande d'échange d'équipe de travail. Un formulaire pour chaque échange doit être signé et approuvé par le(s) employés(s) et le(s) superviseur(s) immédiat(s). De plus, le formulaire une fois dûment rempli devra être remis à chaque employé et à chaque supérieur immédiat des deux (2) employés concernés. L'échange doit se faire uniquement entre groupes de même tâche.

4. PÉRIODE ET QUANTITÉ

Aux fins de l'application de cette directive, chaque Code « G » devra être convenu et repris à l'intérieur D'UN BLOC de quatre (4) mois DÉBUTANT AVEC LA PREMIÈRE DES DATES DE L'ÉCHANGE.

Durant le bloc les règles suivantes s'appliquent :

1. Maximum de quatre (4) CODE G consécutifs.

2. Prise et remplacement du Code « G » à l'intérieur du même bloc de quatre (4) mois.

Finalement, la prise et le remplacement des codes « G » pour les travailleurs saisonniers ne sera applicable qu'en juillet, août et septembre.

5. UTILISATION DU CONGÉ FLOTTANT

UN EMPLOYÉ PEUT JOINDRE LE CONGE FLOTTANT A UN CODE K. DANS CE CONTEXTE, AUCUN JOUR DE VACANCES OU ABSENCE AUTORISÉE NE POURRA ÊTRE JOINT À UN CONGÉ FLOTTANT.

6. LE SUIVI

À l'intérieur de toute directive ou politique, il est important d'avoir un suivi pour être en mesure d'en évaluer le bon fonctionnement et d'y apporter les ajustements nécessaires.

a) Les codes « G » demandés et acceptés seront inscrits par le contremaître, soit sur une liste affichée et/ou dans un cartable disponible près de son bureau facilitant ainsi l'accès aux travailleurs qui voudront le consulter. Il est de la responsabilité du supérieur concerné de s'assurer que l'échange a bel et bien été effectué en respectant le nom et la date du formulaire. Si tel en est le cas, le supérieur peut signer la liste ou le cartable et valider ainsi la fin de l'entente.

7. LE CONTRÔLE

La non-conformité de l'entente (qui se veut le contrat liant les employés entre eux) sera régie par les règles suivantes :

a) Il a été convenu que le non-respect du formulaire que ce soit pour : une date, le nom ou l'absence de l'un ou l'autre des employés qui a effectué l'échange va entraîner une mesure instantanée de la part du supérieur immédiat.

b) - l'implication peut aller au refus d'accorder de nouveaux codes « G » dans le futur;

- l'employé qui devait se présenter et qui ne se présentera pas selon le formulaire est considéré en absence non autorisée;

- si un autre employé se présente comme remplaçant de celui en absence, il sera retourné chez lui.

c) Lorsqu'il faudra combler une équipe de travail dû au cas A ou B, le supérieur immédiat utilise la liste de temps supplémentaire applicable.

:eb

Paul Bird
Chef de la technologie et des ressources humaines

Accepté ce 13e jour de juin 2017
Syndicat des Métallos

Nicolas Lapierre,
Coordonnateur régional

Joël Dumont,
Président - Local 5778

2017

* Congés fériés

D	L	M	M	J	V	S
JANVIER						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

D	L	M	M	J	V	S
FÉVRIER						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

D	L	M	M	J	V	S
MARS						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AVRIL						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14*	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

MAI						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

JUIN						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23*	24
25	26	27	28	29	30*	

JUILLET						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10*	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

AOÛT						
		1	2	3	4	5
6	7*	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

SEPTEMBRE						
					1	2
3	4*	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

OCTOBRE						
1	2	3	4	5	6	7
8	9*	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

NOVEMBRE						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

DÉCEMBRE						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25*	26*	27	28	29	30

2018

* Congés fériés

D	L	M	M	J	V	S
JANVIER						
	1*	2*	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

D	L	M	M	J	V	S
FÉVRIER						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

D	L	M	M	J	V	S
MARS						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30*	31

AVRIL						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAI						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUIN						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25*	26	27	28	29	30

JUILLET						
1	2*	3	4	5	6	7
8	9*	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AOÛT						
			1	2	3	4
5	6*	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTEMBRE						
						1
2	3*	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

OCTOBRE						
	1	2	3	4	5	6
7	8*	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVEMBRE						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DÉCEMBRE						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25*	26*	27	28	29

2019

* Congés fériés

D	L	M	M	J	V	S
JANVIER						
		1*	2*	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

D	L	M	M	J	V	S
FÉVRIER						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

D	L	M	M	J	V	S
MARS						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

D	L	M	M	J	V	S
AVRIL						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19*	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

D	L	M	M	J	V	S
MAI						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

D	L	M	M	J	V	S
JUIN						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24*	25	26	27	28	29

D	L	M	M	J	V	S
JUILLET						
	1*	2	3	4	5	6
7	8*	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

D	L	M	M	J	V	S
AOÛT						
				1	2	3
4	5*	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

D	L	M	M	J	V	S
SEPTEMBRE						
1	2*	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

D	L	M	M	J	V	S
OCTOBRE						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14*	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

D	L	M	M	J	V	S
NOVEMBRE						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

D	L	M	M	J	V	S
DÉCEMBRE						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25*	26*	27	28
29	30	31				

2020

* Congés fériés

D	L	M	M	J	V	S
JANVIER						
			1*	2*	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

D	L	M	M	J	V	S
FÉVRIER						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

D	L	M	M	J	V	S
MARS						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AVRIL						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10*	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAI						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

JUIN						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24*	25	26	27
28	29	30				

JUILLET						
			1*	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13*	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT						
						1
2	3*	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

SEPTEMBRE						
		1	2	3	4	5
6	7*	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTOBRE						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12*	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVEMBRE						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

DÉCEMBRE						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25*	26
27	28*	29	30	31		

2021

* Congés fériés

D	L	M	M	J	V	S
JANVIER						
					1*	2
3	4*	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

D	L	M	M	J	V	S
FÉVRIER						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

D	L	M	M	J	V	S
MARS						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

D	L	M	M	J	V	S
AVRIL						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

D	L	M	M	J	V	S
MAI						
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

D	L	M	M	J	V	S
JUIN						
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

D	L	M	M	J	V	S
JUILLET						
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

D	L	M	M	J	V	S
AOÛT						
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

D	L	M	M	J	V	S
SEPTEMBRE						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

D	L	M	M	J	V	S
OCTOBRE						
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24/31	25	26	27	28	29	30

D	L	M	M	J	V	S
NOVEMBRE						
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

D	L	M	M	J	V	S
DÉCEMBRE						
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	