

**Niobec** <sup>Nb</sup>  
UNE COMPAGNIE DE MACRES

## Convention collective de travail

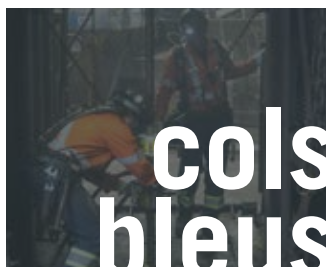
entente entre  
**Niobec inc.**

et

**Unifor**  
section local 666

**Local**  
**666**

# 2025 2030



**FIERS · UNIS · DÉTERMINÉS**



**SOLIDARITÉ  
LOCAL 666**

**UNIFOR**

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

**NIOBEC INC.**

3400, ROUTE DU COLUMBIUM  
SAINT-HONORÉ-DE-CHICOUTIMI  
(QUÉBEC) G0V 1L0

ET

**UNIFOR,**

SECTION LOCALE 666

**1<sup>er</sup> MAI 2025 AU 30 AVRIL 2030**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLE 1</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION</b> . . . . .	<b>11</b>
	1.01 Disposition générale . . . . .	11
<b>ARTICLE 2</b>	<b>RECONNAISSANCE SYNDICALE</b> . . . . .	<b>12</b>
	2.01 Dispositions générales . . . . .	12
	2.02 Définition du mot « employé » . . . . .	12
	2.03 Étudiant . . . . .	12
	2.04 Travail exécuté par le personnel exclu de l'unité de négociation . . . . .	13
	2.05 Liste des départements . . . . .	13
<b>ARTICLE 3</b>	<b>DROITS DE LA DIRECTION</b> . . . . .	<b>14</b>
	3.01 Droits et pouvoirs . . . . .	14
	3.02 Évaluation des qualifications des employés . . . . .	14
	3.03 Sous-traitance . . . . .	15
	3.04 Comité de sous-traitance . . . . .	15
<b>ARTICLE 4</b>	<b>PRATIQUES INTERDITES</b> . . . . .	<b>17</b>
	4.01 Discrimination ou intimidation . . . . .	17
	4.02 Harcèlement psychologique . . . . .	17
<b>ARTICLE 5</b>	<b>RÉGIME SYNDICAL</b> . . . . .	<b>18</b>
	5.01 Liberté d'adhésion . . . . .	18
	5.02 Propriétés de la compagnie . . . . .	18
	5.03 Retenue syndicale . . . . .	18
	5.04 Montant de la cotisation syndicale . . . . .	18
	5.05 Liste des employés et informations . . . . .	19
	5.06 Accueil des nouveaux employés . . . . .	19
<b>ARTICLE 6</b>	<b>REPRÉSENTATION SYNDICALE</b> . . . . .	<b>20</b>
	6.01 Délégués syndicaux par département . . . . .	20
	6.02 Éligibilité à une fonction syndicale . . . . .	20
	6.03 Avis à la compagnie du nom des représentants syndicaux . . . . .	21
	6.04 Délégués sociaux . . . . .	21
	6.05 Libération syndicale sur les heures de travail . . . . .	21
	6.06 Libération lors de négociation . . . . .	22

6.07	Libération du président du syndicat ou de ses représentants . . . . .	22
6.08	Avance de salaire pour affaires syndicales . . . . .	22
6.09	Comité de relations industrielles (CRI) . . . . .	23
6.10	Personne-ressource . . . . .	23
6.11	Mandat . . . . .	23
6.12	Rencontres . . . . .	23
6.13	Rémunération des membres des comités lors de réunions . . . . .	24
6.14	Information . . . . .	24
6.15	Compte rendu . . . . .	24
6.16	Bureau du syndicat . . . . .	24
6.17	Congés sans solde pour fonctions syndicales . . . . .	24
6.18	Représentant syndical . . . . .	25
6.19	Absences pour activités syndicales externes . . . . .	25
6.20	Congé pour les cours du Collège Canadien du Travail . . . . .	26
6.21	Congé pour perfectionnement outre-mer . . . . .	26
6.22	Congé d'éducation payé (CEP) . . . . .	27
6.23	Couverture d'assurance en cas d'absences syndicales . . . . .	27
<b>ARTICLE 7</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS . . . . .</b>	<b>28</b>
7.01	Objectif . . . . .	28
7.02	Grief individuel . . . . .	28
7.03	Grief collectif . . . . .	28
7.04	Grief syndical . . . . .	28
7.05	Grief patronal . . . . .	28
7.06	Procédure . . . . .	29
7.07	Règlement du grief . . . . .	29
7.08	Délais . . . . .	29
7.09	Rétroactivité du règlement ou de la décision . . . . .	30
7.10	Mesures disciplinaires . . . . .	30
	a) Suspension et congédiement . . . . .	30
	b) Dossier disciplinaire et préemption . . . . .	30
	c) Avis disciplinaires . . . . .	31
	d) Assistance . . . . .	31
	e) Délais . . . . .	31
	f) Grief . . . . .	31
	g) Dossier personnel . . . . .	31
<b>ARTICLE 8</b>	<b>ARBITRAGE . . . . .</b>	<b>32</b>
8.01	Choix d'un arbitre . . . . .	32
8.02	Séance d'arbitrage . . . . .	32
8.03	Enquête et audition . . . . .	32
8.04	Juridiction . . . . .	32
8.05	Réintégration et compensation . . . . .	32
8.06	Frais d'arbitrage . . . . .	33
8.07	Débours . . . . .	33
<b>ARTICLE 9</b>	<b>ARRÊT DE TRAVAIL . . . . .</b>	<b>34</b>
9.01	Activités interdites . . . . .	34
9.02	Sanction . . . . .	34

<b>ARTICLE 10</b>	<b>ANCIENNETÉ . . . . .</b>	<b>35</b>
10.01	Disposition générale . . . . .	35
10.02	Période de probation . . . . .	35
10.03	Étudiant et stagiaire . . . . .	35
10.04	Liste d'ancienneté . . . . .	36
10.05	Affichage . . . . .	36
	a) Promotion, mutation, rétrogradation permanente . . . . .	36
	b) Promotion ou mutation temporaire . . . . .	37
	c) Temps de résidence après l'obtention d'un poste . . . . .	38
	d) Affichage du poste d'opérateur de grosse chargeuse, petite chargeuse et chariot élévateur . . . . .	38
	e) Affichage d'intérêt pour entraînement . . . . .	40
10.06	Définitions (promotion, mutation, rétrogradation) . . . . .	41
10.07	Réintégration dans l'unité . . . . .	41
10.08	Mise à pied . . . . .	41
10.09	Taux de salaire . . . . .	41
	a) Transfert temporaire . . . . .	41
	b) Transfert permanent . . . . .	41
	c) Maintien dans le poste . . . . .	42
10.10	Période de familiarisation . . . . .	42
10.11	Perte d'ancienneté . . . . .	43
10.12	Procédure de supplantation . . . . .	44
	a) Supplantation . . . . .	44
	b) Poste temporaire . . . . .	45
	c) Modalités d'application . . . . .	45
10.13	Changements technologiques . . . . .	46
10.14	Refus d'un rappel au travail . . . . .	47
10.15	Changement d'adresse . . . . .	47
<b>ARTICLE 11</b>	<b>ABSENCE AU TRAVAIL ET CONGÉS SOCIAUX . . . . .</b>	<b>48</b>
11.01	Disposition générale . . . . .	48
11.02	Absence pour raison personnelle légitime . . . . .	48
11.03	Congés sociaux . . . . .	48
	a) Absence pour deuil . . . . .	48
	b) Mariage . . . . .	49
11.04	Autorisation écrite pour une absence . . . . .	49
11.05	Fausse représentation . . . . .	49
11.06	Avis préalable ou justification postérieure . . . . .	50
11.07	Certificat médical . . . . .	50
11.08	Service comme juré . . . . .	51
<b>ARTICLE 12</b>	<b>HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS . . . . .</b>	<b>52</b>
12.01	Semaine normale de travail . . . . .	52
12.02	Journée normale de travail . . . . .	52
12.03	Horaires de travail . . . . .	52
12.04	Modification de l'horaire de travail . . . . .	53
	a) Implantation de nouveaux horaires . . . . .	53
	b) Modification temporaire . . . . .	54
	c) Modification permanente . . . . .	55
	d) Présentation au travail . . . . .	55
	e) Exceptions . . . . .	55
	f) Arrêt imprévu des activités régulières . . . . .	55

12.05	Absence de garantie d'heures de travail . . . . .	55
12.06	Temps supplémentaire . . . . .	56
	a) Disposition générale . . . . .	56
	b) Restriction . . . . .	56
	c) Répartition équitable du temps supplémentaire . . . . .	56
12.07	Horaire de la cage . . . . .	58
12.08	Horaire lors d'un transfert sous terre . . . . .	59
12.09	Repas et transport lors de temps supplémentaire . . . . .	59
12.10	Rappel au travail (call) . . . . .	60
12.11	Réunion en dehors des heures de travail . . . . .	61
12.12	Cumul du temps supplémentaire . . . . .	61
12.13	Temps régulier accumulé et repris en congé . . . . .	62
<b>ARTICLE 13</b>	<b>SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE. . . . .</b>	<b>63</b>
13.01	Disposition générale sur les salaires et primes . . . . .	63
	a) Taux de salaire horaire de base . . . . .	63
	b) Primes . . . . .	63
	c) Prime de fin de semaine . . . . .	63
	d) Prime pour les employés travaillant sans supervision . . . . .	64
	e) Prime de formateur . . . . .	64
	f) Prime de chef d'équipe . . . . .	65
	g) Prime d'accompagnateur . . . . .	66
	h) Prime de projet . . . . .	66
	i) Prime pour les employés affectés au cadencement . . . . .	67
13.02	Versement du salaire . . . . .	68
13.03	Erreur sur la paie . . . . .	68
13.04	Prime au rendement . . . . .	69
13.05	Régime de retraite . . . . .	70
13.06	Programme de retraite anticipée . . . . .	72
<b>ARTICLE 14</b>	<b>RÉGIME D'ASSURANCE . . . . .</b>	<b>74</b>
14.01	Contenu du régime d'assurance . . . . .	74
14.02	Assurance-salaire . . . . .	75
14.03	Assurance-vie, médicaments, accidents, hospitalisation . . . . .	76
14.04	Plan dentaire . . . . .	77
14.05	Administration du régime . . . . .	77
14.06	Avance hebdomadaire . . . . .	77
14.07	Réunion d'information . . . . .	78
<b>ARTICLE 15</b>	<b>JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS. . . . .</b>	<b>79</b>
15.01	Dispositions générales . . . . .	79
	a) Liste des jours fériés . . . . .	79
	b) Congés flottants . . . . .	79
15.02	Taux de paie d'un congé . . . . .	80
15.03	Droit à la prise d'un jour férié . . . . .	81
15.04	Droit au jour férié en cas de mise à pied . . . . .	82
15.05	Heure du début du congé . . . . .	82
15.06	Report de la prise d'un jour férié . . . . .	82
15.07	Jours fériés survenant durant les vacances . . . . .	83

<b>ARTICLE 16</b>	<b>VACANCES . . . . .</b>	<b>84</b>
16.01	Moins d'un an de service continu . . . . .	84
16.02	Droit à des vacances . . . . .	84
16.03	Durée et taux de paie de vacances . . . . .	84
16.04	Calcul du service continu . . . . .	85
16.05	Fixation de la date de la prise des vacances . . . . .	88
16.06	Indemnité lors de démission ou de congédiement . . . . .	89
16.07	Allocation de vacances . . . . .	90
16.08	Déplacement de la période de vacances lors de maladie . . . . .	90
16.09	Fractionnement des vacances . . . . .	91
<b>ARTICLE 17</b>	<b>SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS. . . . .</b>	<b>92</b>
17.01	Disposition générale . . . . .	92
17.02	Comité de santé et sécurité . . . . .	92
17.03	Tournées d'inspection . . . . .	93
17.04	Enquête lors d'un accident . . . . .	94
17.05	Rémunération lors des réunions ou tournées d'inspection . . . . .	94
17.06	Collaboration entre la compagnie et le syndicat . . . . .	94
17.07	Équipements de protection individuels . . . . .	94
17.08	Représentant à la prévention . . . . .	95
17.09	Rémunération d'un employé en assignation temporaire . . . . .	96
	a) Total des gains de l'employé avant temps supplémentaire : . . . . .	96
	b) Taux moyen d'une (1) heure en temps supplémentaire au cours des douze (12) derniers mois : . . . . .	96
	c) Taux d'assignation temporaire = « a » + « b » . . . . .	96
17.10	Examens médicaux . . . . .	97
<b>ARTICLE 18</b>	<b>INDEMNITÉ DE FERMETURE DÉFINITIVE ET PERMANENTE DE L'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS DE LA COMPAGNIE. . . . .</b>	<b>98</b>
18.01	Disposition générale . . . . .	98
18.02	Admissibilité . . . . .	98
18.03	Calcul du service continu . . . . .	98
<b>ARTICLE 19</b>	<b>BABILLARD . . . . .</b>	<b>99</b>
19.01	Disposition générale . . . . .	99
19.02	Usage autorisé . . . . .	99
19.03	Autres usages . . . . .	99
19.04	Distribution de documents sur les lieux de travail . . . . .	100
<b>ARTICLE 20</b>	<b>CORRESPONDANCE . . . . .</b>	<b>101</b>
20.01	Transmission . . . . .	101
20.02	Date présumée de réception . . . . .	101
20.03	Copie à Unifor . . . . .	101
20.04	Livrets de la convention collective de travail . . . . .	101
<b>ARTICLE 21</b>	<b>OUTILS ET HABITS DE TRAVAIL . . . . .</b>	<b>102</b>
21.01	Indemnité d'usure et de remplacement . . . . .	102
21.02	Habits de travail . . . . .	102

<b>ARTICLE 22</b>	<b>VALIDITÉ DE LA CONVENTION . . . . .</b>	<b>103</b>
22.01	Disposition générale . . . . .	103
22.02	Annexes et lettres d'entente . . . . .	103
<b>ARTICLE 23</b>	<b>DURÉE . . . . .</b>	<b>105</b>
23.01	Durée et mesures transitoires . . . . .	105
23.02	Maintien des conditions de travail . . . . .	105
Annexe « A »	Formule de grief . . . . .	106
Annexe « B »	Avis d'arbitrage . . . . .	107
Annexe « C »	Postes dans chacun des départements . . . . .	108
Annexe « D »	Échelle des taux de salaire pour les différents groupes salariaux . . . . .	112
Annexe « E »	Boni de surface . . . . .	113
Annexe « F »	Assurance Collective . . . . .	114
Annexe « G »	Poste par département pour la supplantation . . . . .	119
	Lettre d'entente No 1 . . . . .	121
	Lettre d'entente No 2 . . . . .	124
	Lettre d'entente No 3 . . . . .	126
	Lettre d'entente No 4 . . . . .	129
	Lettre d'entente No 5 . . . . .	131
	Lettre d'entente No 6 . . . . .	133
	Lettre d'entente No 7 . . . . .	135
	Lettre d'entente No 8 . . . . .	137
	Lettre d'entente No 9 . . . . .	138
	Lettre d'entente No 10 . . . . .	140
	Lettre d'entente No 11 . . . . .	141
	Lettre d'entente No 12 . . . . .	143
	Lettre d'entente No 13 . . . . .	146
	Lettre d'entente No 14 . . . . .	147
	Lettre d'entente No 15 . . . . .	155
	Lettre d'entente No 16 . . . . .	156
	Lettre d'entente No 17 . . . . .	157
	Lettre d'entente No 18 . . . . .	159
	Lettre d'entente No 19 . . . . .	161
	Lettre d'entente No 20 . . . . .	163
	Lettre d'entente No 21 . . . . .	165
	Lettre d'entente No 22 . . . . .	167
	Lettre d'entente No 23 . . . . .	170
	Lettre d'entente No 24 . . . . .	173
	Lettre d'entente No 25 . . . . .	177
	Lettre d'entente No 26 . . . . .	179
	Lettre d'entente No 27 . . . . .	180
	Lettre d'entente No 28 . . . . .	182
	Lettre d'entente No 29 . . . . .	184
	Lettre d'entente No 30 . . . . .	186

# ARTICLE 1

## BUT DE LA CONVENTION

### 1.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de la compagnie et de ses employés, pour régler le plus rapidement possible les griefs, pour assurer la prévention des accidents et assurer des conditions hygiéniques, saines et sécuritaires de travail pour les employés, et assurer un niveau élevé de rendement dans les opérations de la compagnie. Les parties à cette convention reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de la compagnie et des employés de coopérer pleinement, tant individuellement que collectivement, à la réalisation de ces intentions ou de ces buts.

# ARTICLE 2

## RECONNAISSANCE SYNDICALE

### 2.01 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La compagnie reconnaît par les présentes, pour la durée de la présente convention, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur d'Unifor, section locale 666, pour représenter tous les employés au sens du Code du travail à l'emploi de la compagnie et travaillant aux opérations minières de columbium à Saint-Honoré, à l'exception de :

- a) les employés cléricaux et le personnel de bureau incluant les employés du secteur de génie, géologie et arpentage;
- b) les étudiants qui poursuivent leurs études et qui sont à l'emploi de la compagnie à titre temporaire;
- c) le personnel des laboratoires de contrôle et de recherche;
- d) les gardiens;

à l'emploi de Niobec inc. pour son établissement situé au 3400, route du Columbium, Saint-Honoré-de-Chicoutimi, GOV 1L0.

### 2.02 DÉFINITION DU MOT « EMPLOYÉ »

Pour les fins de la présente convention, les mots « employé » ou « employés » désignent tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat, à moins que le contexte ne l'indique différemment. La question de savoir si une personne est un employé est décidée selon les dispositions du Code du travail.

### 2.03 ÉTUDIANT

Pour les fins de la présente convention, le mot « étudiant » désigne toute personne qui poursuit ses études et qui est à l'emploi de la compagnie à titre temporaire, soit en stage, soit à l'occasion des vacances scolaires.

La compagnie, avant d'engager un étudiant pour effectuer un travail couvert par l'unité de négociation, devra avoir rappelé au travail les employés mis à pied ayant droit d'être rappelés en vertu de l'article 10 et dont le nom apparaît dans la liste d'ancienneté.

### 2.04 TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR LE PERSONNEL EXCLU DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le personnel exclu de l'unité de négociation ne doit pas accomplir de travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence ou dans les cas qui mettent en cause la sécurité des employés ou les propriétés de la compagnie ou en l'absence de personnel disponible du département concerné ou dans le cas d'entraînement prévu à l'alinéa suivant. Les parties conviennent qu'un surplus de travail n'est pas un cas d'urgence et ne peut être interprété comme l'absence de personnel disponible et qualifié du département concerné avant l'application des clauses du temps supplémentaire.

La compagnie continuera sa pratique de faire effectuer l'entraînement par les employés de l'unité de négociation, lorsque ceux-ci sont qualifiés et disponibles pour le faire. Toutefois, l'entraînement d'un employé occasionné par un mouvement de personnel peut se faire par le personnel exclu de l'unité de négociation.

### 2.05 LISTE DES DÉPARTEMENTS

Pour les fins de l'application de la présente convention, les départements sont les suivants :

- a) sous terre (opérations et maintenance mine - équipements mobiles);
- b) maintenance usines (mécanique et électrique surface);
- c) maintenance mine - équipements fixes (mécanique et électrique);
- d) concentrateur - remblai;
- e) convertisseur;
- f) cour, parcs et traitement des eaux.

# ARTICLE 3

## DROITS DE LA DIRECTION

### 3.01 DROITS ET POUVOIRS

Sujet aux dispositions de cette convention, le syndicat reconnaît que la compagnie possède le droit et le pouvoir :

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; de juger des qualifications des employés; d'établir, de modifier et d'amender les règles de conduite et de procédure pour la gouverne des employés;
- b) d'embaucher, de congédier, de classier, de permuter, de monter en grade, de réduire en grade, de mettre à pied, de suspendre ou de discipliner les employés. Toutefois, si un employé croit avoir été congédié ou discipliné sans cause juste ou suffisante ou bien que tout autre exercice des droits susmentionnés viennent en conflit avec les dispositions de cette convention, il peut soumettre le cas selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- c) d'une façon générale de gérer l'entreprise industrielle dans laquelle la compagnie est engagée et, sans restreindre la généralité des termes qui précèdent, de déterminer le genre et le site de ses mines, concentrateurs, puits d'exploitation, ateliers, endroits de travail, méthodes de production, machines et outils à être utilisés, le nombre d'employés requis en tout temps pour quelque opération que ce soit ou pour l'ensemble des opérations, l'attribution des équipes et l'agencement de la production, le prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres matières concernant les opérations de la compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité dans cette convention.

### 3.02 ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS DES EMPLOYÉS

Lorsqu'elle procède à juger des qualifications des employés pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée, la compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause et elle doit exercer son jugement de bonne foi et de façon objective.

### 3.03 SOUS-TRAITANCE

L'objectif de la compagnie est de maintenir et d'assurer par une saine gestion la meilleure rentabilité de ses opérations, lorsque possible en priorisant ses propres employés dans l'accomplissement du travail régulier à exécuter. Ainsi la compagnie favorisera ses propres employés plutôt qu'un sous-traitant et évitera de faire des mises à pied si ses employés possèdent les compétences et les qualifications nécessaires pour l'exécution du travail régulier.

La compagnie pourra accorder des sous-contrats contrairement à l'alinéa précédent dans les cas suivants, à la condition de les avoir soumis au comité de sous-traitance pour analyse :

- si la compagnie n'a pas soit la technologie, soit les équipements ou les outils pour la réalisation des travaux; ou
- si la compagnie n'a pas la main-d'œuvre qualifiée et en quantité nécessaire pour la réalisation des travaux spécifiques (arrêts planifiés, projets).

Elle pourra également en accorder si des besoins en sous-traitance lui sont recommandés par le comité de sous-traitance.

### 3.04 COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE

- a) Un comité de sous-traitance est créé. Il a pour mandat :
  1. la mise en place d'un processus d'information et l'analyse des cas soumis à l'aide des documents prévus à la lettre d'entente # 14;
  2. l'évaluation des travaux effectués en sous-traitance découlant des articles 2.04, 3.03 et 12.06 de la convention collective;
  3. la mise à jour des documents de travail.
- b) Le comité comprend huit (8) membres :
  - quatre (4) représentants nommés par le syndicat;
  - quatre (4) représentants nommés par l'employeur.
- c) Le comité se réunit une (1) fois par mois à une date convenue entre les parties.
- d) Les décisions doivent être prises par consensus. Si un tel consensus n'est pas possible le dossier sera traité avec deux membres de la direction et le président du syndicat et le vice-président du secteur concerné (ou leur remplaçant).

- e) Un compte-rendu de chaque réunion est préparé et doit être signé par les deux (2) coprésidents. Il est remis à chaque membre du comité au moins une (1) semaine avant la réunion suivante.
- f) Dans un cas d'urgence, la situation est évaluée immédiatement par un comité restreint composé d'un (1) membre du comité syndical et d'un (1) membre du comité patronal, provenant du secteur concerné par ladite urgence.

## ARTICLE 4

### PRATIQUES INTERDITES

#### 4.01 DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie, du syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

#### 4.02 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En ce sens, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

# ARTICLE 5

## RÉGIME SYNDICAL

### 5.01 LIBERTÉ D'ADHÉSION

Personne ne sera requis, comme conditions d'emploi, de devenir ou demeurer membre de n'importe quelle association d'employés et aucune déclaration ou représentation à l'effet contraire ne sera faite.

### 5.02 PROPRIÉTÉS DE LA COMPAGNIE

Il est convenu qu'il n'y aura aucune sollicitation de membres, perception de contributions ou autre activité syndicale sur les propriétés de la compagnie. Il est entendu qu'aucune assemblée relative au syndicat ou ses activités ne sera tenue sur les propriétés de la compagnie en aucun temps, sans que le syndicat ait reçu au préalable la permission écrite de la compagnie.

### 5.03 RETENUE SYNDICALE

La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à chaque semaine et transmise au syndicat par dépôt direct au compte d'Unifor, section locale 666, le ou avant le quinzième jour de chaque mois.

### 5.04 MONTANT DE LA COTISATION SYNDICALE

La cotisation syndicale est celle prévue par Unifor, section locale 666. Le syndicat doit aviser la compagnie de tout changement dans le montant de la cotisation et ce changement prend effet le trentième jour suivant la réception par la compagnie d'un tel avis.

### 5.05 LISTE DES EMPLOYÉS ET INFORMATIONS

La compagnie convient de faire parvenir au syndicat, une liste des employés pour qui les déductions ont été faites et cette liste devra fournir les renseignements suivants :

- a) numéro matricule de l'employé;
- b) nom de l'employé;
- c) gains totaux de l'employé durant le mois;
- d) montant retenu par employé;
- e) montant global pour tout le groupe des employés;
- f) identification des nouveaux employés;
- g) identification des employés qui n'ont pas payé de cotisation durant le mois, conformément à ce qui est prévu par Unifor, section locale 666;
- h) identification des employés qui ont quitté l'emploi dans le mois;
- i) le nombre d'heures travaillées ainsi que le nombre de cotisations individuelles précomptées;
- j) taux horaire;
- k) nombres d'heures régulières par mois;
- l) heures d'absence par mois.

### 5.06 ACCUEIL DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Dès l'embauche, l'employeur accepte de libérer le nouvel employé, pendant ses heures de travail, pour une rencontre d'une durée d'une (1) heure pour permettre à un représentant désigné par le syndicat de se présenter. Cette rencontre est fixée après entente entre le syndicat et l'employeur.

# ARTICLE 6

## REPRÉSENTATION SYNDICALE

### 6.01 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PAR DÉPARTEMENT

Le syndicat peut désigner des délégués de départements qui ont pour fonction d'assister les employés dans l'exercice de leurs droits et dans la présentation de leurs griefs aux représentants désignés de la compagnie, conformément à la procédure de règlement des griefs. Le syndicat peut nommer des délégués pour les départements suivants :

- a) sous terre (opérations et maintenance mine - équipements mobiles);
- b) maintenance usines (mécanique et électrique surface);
- c) maintenance mine – équipements fixes (mécanique et électrique);
- d) concentrateur - remblai;
- e) convertisseur;
- f) cour, parcs et traitement des eaux.

Si un département compte moins de quinze (15) employés, le syndicat peut nommer un délégué.

Si un département compte plus de quinze (15) employés, le syndicat peut nommer un délégué additionnel par groupe de quinze (15) employés. Le délégué d'un département doit être un employé de ce département.

Parmi les délégués, le syndicat peut nommer :

- Un (1) vice-président opérations sous terre
- Un (1) vice-président opérations (concentrateur, convertisseur, remblai)
- Un (1) vice-président services (métiers)

### 6.02 ÉLIGIBILITÉ À UNE FONCTION SYNDICALE

Seuls les employés de la compagnie seront éligibles à servir comme délégués du syndicat et comme membres du Comité des relations industrielles (CRI), tel qu'il est prévu à l'article 6.09. Tels délégués et membres du Comité des relations industrielles (CRI) doivent avoir complété leur période de probation.

### 6.03 AVIS À LA COMPAGNIE DU NOM DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Le syndicat avisera la compagnie par écrit des noms de ses officiers, délégués et des membres du Comité des relations industrielles (CRI) et de n'importe quels changements lorsqu'ils se produiront, et la compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître avant qu'elle n'ait reçu un tel avis.

### 6.04 DÉLÉGUÉS SOCIAUX

L'employeur reconnaît que des employés de la compagnie agissent à titre de délégués sociaux pour l'ensemble des travailleurs compris dans l'unité de négociation; le syndicat doit fournir le nom des délégués à l'employeur.

Les délégués sociaux ont été formés pour agir dans l'entreprise et ils ont une fonction d'aide, de support et de référence auprès de leurs compagnons de travail qui rencontrent des difficultés personnelles.

Un délégué social peut s'absenter temporairement de son poste de travail, pendant ses heures de travail, sans perte de salaire pour rencontrer un employé qui a besoin d'aide; l'employeur doit cependant avoir été avisé au préalable.

L'employeur convient également, pour la durée de la convention collective de travail, de permettre une libération avec solde (primes et bonis inclus, le cas échéant) de quatre (4) employés, trois (3) jours par année afin de leur permettre d'avoir la formation pertinente; l'employeur peut exiger une preuve documentaire que la formation a été suivie.

### 6.05 LIBÉRATION SYNDICALE SUR LES HEURES DE TRAVAIL

Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de la compagnie et que, s'il devient nécessaire qu'il s'occupe d'un grief au cours des heures de travail, il ne laissera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission écrite de son supérieur immédiat. Lorsqu'il retournera à son travail régulier, il se rapportera à son supérieur immédiat, afin que ce dernier puisse indiquer sur la permission écrite qu'il a accordée, s'il le juge à propos, l'heure où il est retourné au travail. La permission aux délégués de quitter leur travail pourra être refusée par la compagnie, en cas d'abus. Dans le cadre d'une telle libération syndicale, il est couvert par les dispositions de la convention collective et a droit à tous les avantages prévus.

La compagnie pourra accorder des permissions d'absence, sans perte salariale, mais remboursable par le syndicat tel que prévu à l'article 6.08, aux officiers syndicaux pour participer à des activités syndicales. En tout temps, le syndicat devra en faire la demande au moins dix (10) jours à l'avance. S'il survenait une demande de libération pour plusieurs employés à la fois, la compagnie tiendra alors compte des exigences des opérations.

## **6.06 LIBÉRATION LORS DE NÉGOCIATION**

Cinq (5) employés sont libérés sans perte de salaire pour participer aux rencontres de négociation de la convention collective. Les employés de l'unité ont également droit à vingt (20) jours payés selon l'horaire au total pour les rencontres internes relatives à la négociation.

## **6.07 LIBÉRATION DU PRÉSIDENT DU SYNDICAT OU DE SES REPRÉSENTANTS**

L'employeur accepte de libérer le président du syndicat à temps plein et sans perte salariale par rapport à son horaire normal de travail pour s'occuper des affaires syndicales sur les lieux de travail, ou à l'extérieur avec l'autorisation de l'employeur. En cas de refus la compagnie devra justifier sa décision. Le boni s'applique lors de telles libérations.

Également, l'employeur accorde au syndicat pour l'usage de ses représentants, trois (3) journées par semaine et trois (3) journées par mois (une pour l'archiviste, une pour le trésorier et une pour un membre du RRFS) de libération sans perte salariale pour s'occuper d'affaires syndicales. Ces libérations seront prises en journées complètes correspondant à la durée d'un quart de travail de ses représentants. Le boni s'applique lors de telles libérations.

Pour l'utilisation de ces trois (3) journées de libération par semaine, le syndicat remet à l'employeur, un (1) mois à l'avance, un calendrier indiquant chaque journée d'utilisation et celui qui y est libéré. Le syndicat peut apporter des modifications à ce calendrier en donnant à l'employeur un avis écrit d'une (1) semaine précisant les modifications apportées.

## **6.08 AVANCE DE SALAIRE POUR AFFAIRES SYNDICALES**

L'employeur avancera le salaire régulier incluant le boni à l'employé libéré pour activités syndicales de façon à ce que l'employé obtienne ce qu'il aurait eu s'il avait été au travail.

L'employeur remettra un relevé de ces avances au secrétaire-trésorier d'Unifor, section locale 666. Le syndicat remboursera l'employeur du salaire, des avantages sociaux et des autres déductions légales lorsque requis. Ce remboursement sera fait sur une base mensuelle.

## **6.09 COMITÉ DE RELATIONS INDUSTRIELLES (CRI)**

Le Comité de relations industrielles (CRI) est formé paritairement de cinq (5) représentants du syndicat et de cinq (5) représentants (maximum) de l'employeur, excluant le président du syndicat et le directeur général de la mine qui sont membres d'office.

## **6.10 PERSONNE-RESSOURCE**

Après entente entre les parties, une personne-ressource peut participer à une réunion du comité. Le conseiller syndical pourra assister à la réunion du comité après avoir avisé les membres de sa présence.

## **6.11 MANDAT**

Le mandat du comité est le suivant :

- discuter et tenter de régler toute plainte ou tout grief non réglé tel qu'il est prévu aux articles 7 et suivants;
- discuter de toutes questions qui relèvent de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ou de tout autre sujet relatif aux conditions de travail, production, productivité, etc.;
- le Comité de relations industrielles (CRI) peut conclure toute entente sur toute disposition particulière, générale ou différente de la présente convention;
- discuter et tenter de régler tout problème relatif à la sous-traitance tel qu'il est prévu aux dispositions de l'article 3.03 de la convention collective;
- revoir une fois par année le contenu du régime d'assurance prévu à l'article 14.

## **6.12 RENCONTRES**

Le Comité de relations industrielles (CRI) se rencontre obligatoirement six (6) fois par année, le jeudi de la troisième (3<sup>e</sup>) semaine de chaque deux (2) mois. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale ou le report de celle-ci lorsque requis.

### **6.13 RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DES COMITÉS LORS DE RÉUNIONS**

Les délégués du syndicat et les employés participant à ces réunions n'ont aucune perte salariale, incluant les primes et bonis applicables. Si la rencontre a lieu en dehors de l'horaire normal d'un délégué ou d'un employé, le temps consacré à la réunion et à la préparation est rémunéré à taux et demi et les membres syndicaux du comité ont droit à un maximum de deux (2) heures de préparation avant la rencontre paritaire. L'employeur prendra les moyens nécessaires pour faciliter la présence des délégués à ces rencontres. (Ex. : changement de l'horaire du délégué, etc.)

### **6.14 INFORMATION**

Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, les discussions tenues en Comité de relations industrielles (CRI) ne sont pas confidentielles.

### **6.15 COMPTE RENDU**

Les parties s'entendent et affichent un compte rendu de réunion signé par les parties. Une secrétaire sera affectée par l'employeur pour prendre les notes.

### **6.16 BUREAU DU SYNDICAT**

Un local sera fourni exclusivement au syndicat avec ligne téléphonique, fax, imprimante et accès à Internet. L'entretien ménager est à la charge de l'employeur.

### **6.17 CONGÉS SANS SOLDE POUR FONCTIONS SYNDICALES**

La compagnie accordera pour deux (2) employés à la fois une permission d'absence aux fins de travailler à plein temps pour le syndicat, à la condition que la compagnie ait été avisée un (1) mois à l'avance de cette absence. Cette absence devra être d'une durée maximum de trois (3) ans. Lors de la demande pour une telle absence, l'employé devra indiquer la durée de l'absence. Il devra également donner à la compagnie un avis d'au moins un (1) mois à l'avance de la date de son retour au travail. Durant cette période, l'employé n'a pas droit aux jours fériés.

La compagnie accordera pour un (1) seul employé à la fois une permission d'absence d'une durée maximum de trois (3) mois aux fins de donner des cours à la demande du syndicat, à la condition que la compagnie ait été avisée un (1) mois à l'avance de cette absence. Lors de la demande pour une telle absence, l'employé devra indiquer la durée de l'absence.

Durant les permissions d'absence mentionnées au présent article et à l'article 6.19, l'ancienneté de l'employé s'accumulera.

### **6.18 REPRÉSENTANT SYNDICAL**

Un délégué syndical en absence autorisée selon les dispositions de la présente convention collective de travail est réputé être au travail pour fins des avantages et droits liés à la présente convention.

De plus, lors d'un tel congé d'absence autorisé pour affaires syndicales, le délégué est couvert par le régime d'assurance et Niobec inc. reste l'employeur pour fins d'application de la LSST et de la LATMP si le délégué est rémunéré par l'employeur pendant cette absence.

### **6.19 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES**

La compagnie accordera une permission d'absence à des membres du syndicat délégués pour assister à des congrès ou à des conférences syndicales, pourvu qu'on puisse se passer de leurs services et que la compagnie soit avisée par écrit un (1) mois à l'avance, à moins d'imprévu, de cette requête pour permission d'absence, ainsi que des personnes désignées à cette fin, et pourvu aussi que ces permissions d'absence pour l'ensemble des employés de la compagnie n'excèdent pas cent-vingt (120) jours au cours d'une période de douze (12) mois. La permission d'absence ici prévue ne peut être accordée à plus de cinq (5) employés à la fois (excluant le président), dont trois (3) du département sous terre (opérations et maintenance mine - équipements mobiles) et deux (2) par département pour les autres départements, à l'exception de la période estivale où un (1) seul employé par département est autorisé.

Occasionnellement, mais pas plus de trois (3) fois par année contractuelle, la compagnie accordera une permission d'absence d'une durée maximum de trois (3) jours à un groupe de pas plus de cinq (5) employés à la fois pour suivre des cours de perfectionnement, à la condition qu'il n'y ait que deux (2) employés à la fois qui fassent partie du département sous terre et que les autres ne soient pas dans le même département et à la condition également qu'aucune autre absence en vertu de l'alinéa précédent et des articles 6.17, 6.20 et 6.21 ne soit en cours, auquel cas le maximum de cinq (5) personnes sera réduit d'autant. La demande de permission doit être formulée au moins deux (2) semaines à l'avance. Les permissions accordées en vertu de la présente disposition font partie de la limite de cent-vingt (120) jours prévue ci-dessus.

## **6.20 CONGÉ POUR LES COURS DU COLLÈGE CANADIEN DU TRAVAIL**

Sur demande, la compagnie accordera pour un (1) seul employé par année une permission d'absence à un employé désigné par le syndicat pour suivre les cours du Collège Canadien du Travail, à la condition que la compagnie ait été avisée trois (3) semaines à l'avance. Il est entendu que cette permission d'absence ne sera accordée que pour la durée du cours.

## **6.21 CONGÉ POUR PERFECTIONNEMENT OUTRE-MER**

La compagnie accordera une permission d'absence à un (1) employé à la fois pour représenter le syndicat à des cours de perfectionnement outre-mer. La demande de permission doit être formulée par écrit auprès du directeur général de la mine au moins quatre (4) semaines à l'avance. Une telle absence sera d'une durée maximum de six (6) semaines. Un maximum d'une (1) absence de cette nature pour l'ensemble des employés pourra être accordé par la compagnie par année contractuelle.

## **6.22 CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ (CEP)**

La compagnie convient de verser à une caisse spéciale trois cents (0,03 \$) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement.

Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par Unifor, et seront envoyées par la compagnie à l'adresse suivante :

### **Unifor, Caisse de formation C.E.P**

205, Place Court

North York (Ontario) M2Y 3H9

De plus, la compagnie convient de verser à une caisse spéciale deux cents (0,02 \$) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées, dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement.

Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fiducie établie par Unifor, section locale 666 et seront envoyées par la compagnie à l'adresse suivante :

### **Unifor, section locale 666**

C.P. 1021

Saint-Honoré-de-Chicoutimi, (Québec)

G0V 1L0

## **6.23 COUVERTURE D'ASSURANCE EN CAS D'ABSENCES SYNDICALES**

Pour les absences mentionnées au premier alinéa du paragraphe 6.17 et au paragraphe 6.20 qui sont supérieures à un (1) mois, l'employé ne bénéficie pas du paiement par la compagnie de la prime d'assurance prévue au paragraphe 14.03. Si l'employé désire continuer à bénéficier de la protection offerte par la ou les polices d'assurances, il devra assumer en entier le coût des primes pour une période maximum de trois (3) ans; après ce délai, l'assurance cesse d'être en vigueur.

# ARTICLE 7

## PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

### 7.01 OBJECTIF

Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussi rapidement que possible.

### 7.02 GRIEF INDIVIDUEL

Le terme « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

### 7.03 GRIEF COLLECTIF

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et d'éviter les répétitions.

### 7.04 GRIEF SYNDICAL

Tout grief autre qu'un grief individuel ou un grief collectif concernant l'application, l'interprétation ou la violation de la convention collective, peut être soumis par le syndicat et doit être signé par le président du syndicat.

### 7.05 GRIEF PATRONAL

L'employeur peut soumettre directement au syndicat tout grief concernant l'application, l'interprétation ou la violation de la convention collective de travail. Dans ce cas, les dispositions concernant le règlement des griefs et l'arbitrage s'appliquent.

## 7.06 PROCÉDURE

### Étape 1

Tout employé accompagné d'un délégué syndical peut, avant de soumettre un grief par écrit, rencontrer un représentant de l'employeur, afin de tenter de régler le litige.

### Étape 2

Si aucune entente n'est possible à ce stade, tel employé qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention peut soumettre par écrit un grief à l'employeur ou à son représentant dans les trente (30) jours de calendrier de l'événement qui a donné naissance au litige. L'employeur accuse réception sur la formule de grief. Le délai est de rigueur, à moins d'entente écrite à l'effet contraire.

### Étape 3

Si aucune entente satisfaisante n'intervient à l'étape no 2, le grief est soit déféré directement en arbitrage par une ou des parties ou est déféré pour discussion lors de la prochaine réunion avec le Comité de relations industrielles (CRI) prévue à l'article 6.09 de la présente convention collective.

### Étape 4

À moins qu'il ait été déjà déféré en arbitrage à l'étape 3, si aucune entente n'intervient à l'étape du Comité de relations industrielles (CRI), le grief peut être déféré à l'arbitrage par l'une des parties dans les trente (30) jours suivant la rencontre du CRI. Si aucun avis demandant l'arbitrage n'est reçu par l'une ou l'autre des parties dans le délai ci-dessus mentionné, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

## 7.07 RÈGLEMENT DU GRIEF

Aucun grief ne pourra être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, à moins d'entente écrite entre les parties. Tout règlement intervenu à la suite d'un grief doit être confirmé par écrit.

## 7.08 DÉLAIS

Les délais prévus au présent article sont de rigueur et emportent déchéance. Toutefois, ils peuvent être prolongés par entente écrite entre la compagnie et le syndicat.

## 7.09 RÉTROACTIVITÉ DU RÈGLEMENT OU DE LA DÉCISION

Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ou toute décision arbitrale ne sera pas rétroactif au-delà de la date de la présentation initiale du grief d'après la procédure des griefs, sauf dans le cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paie d'un employé auquel cas l'Employeur effectuera un ajustement rétroactif maximal de six (6) mois à compter de la date de présentation initiale du grief.

## 7.10 MESURES DISCIPLINAIRES

### a) Suspension et congédiement

Lors du congédiement d'un employé, la compagnie doit permettre à l'employé concerné de rencontrer le délégué de son département ou, en l'absence de ce dernier, d'un autre délégué, avant de quitter le terrain de la compagnie et cette dernière doit remettre à l'employé et au délégué une copie de l'avis de congédiement.

La première étape de la procédure de grief est supprimée pour le grief présenté à la suite d'un congédiement. Dans ce cas, le grief doit être présenté par écrit au directeur général de la mine dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision écrite de la compagnie de congédier l'employé.

Un employé suspendu pour fins d'enquête doit être avisé de la mesure disciplinaire finale en présence du délégué de son département ou, en son absence, d'un autre délégué, dans les cinq (5) jours du début de sa suspension pour fins d'enquête; si une telle suspension débute un vendredi ou un samedi, la décision sur la mesure disciplinaire finale est rendue au plus tard le jeudi suivant. Dans tous les cas, si le lundi est un jour férié, cette décision est rendue au plus tard le vendredi suivant. La compagnie peut cependant, dans ce délai, aviser l'employé et le syndicat, qu'il envisage de prendre une sanction, mais qu'une période additionnelle est nécessaire pour faire enquête. Dans ce cas, le délai prévu au présent paragraphe est prolongé pour le temps nécessaire aux deux parties pour faire leur enquête.

Lorsque l'Employeur impose une suspension pour fin d'enquête, cette suspension est avec solde.

### b) Dossier disciplinaire et préemption

Après douze (12) mois d'une infraction, tout employé verra son dossier disciplinaire libéré de cette infraction si ce dernier n'a pas reçu une mesure disciplinaire pour une infraction du

même genre commise dans les douze (12) mois de la première infraction. Il est entendu que toute absence de deux (2) mois et plus, peu importe le motif (par exemple mise à pied, maladie, congé parental, de maternité ou de paternité), interrompt le délai de douze (12) mois. Au retour de l'absence, le délai se poursuit. Une copie de tout avertissement noté au dossier disciplinaire doit être remise à l'employé. Néanmoins ce qui précède, le délai est de dix-huit (18) mois pour une infraction relative à la santé et sécurité.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à toute mesure disciplinaire en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la LSST.

### c) Avis disciplinaires

L'employeur ou son représentant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un employé lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera remise au syndicat, dans les sept (7) jours de calendrier de la remise à l'employé. Cet avis indiquera les faits reprochés à l'employé.

### d) Assistance

Un délégué syndical devra assister à titre de témoin, à toute entrevue conduite par l'employeur pour l'imposition d'une mesure disciplinaire.

### e) Délais

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours de calendrier de la naissance ou de la connaissance par l'employeur des faits reprochés à l'employé. Si l'employé est absent, peu importe le motif, durant les quinze (15) jours de calendrier, l'Employeur fera parvenir cet avis, sous pli recommandé, au domicile de l'employé. La date de mise à la poste fera office de date de remise à l'employé.

### f) Grief

Tout employé qui se croit lésé à la suite de toutes mesures disciplinaires prises à son égard par l'employeur peut soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement de grief prévue aux articles 7 et suivants.

### g) Dossier personnel

Après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, l'employé peut consulter son dossier accompagné, s'il le désire d'un délégué syndical.

# ARTICLE 8

## ARBITRAGE

### 8.01 CHOIX D'UN ARBITRE

Après déférence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu de l'article 7.06, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

Si dans les quinze (15) jours suivant la date de l'avis déferant le grief à l'arbitrage, les parties ne se sont pas entendues sur le choix d'un arbitre, une demande pourra être faite au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

### 8.02 SÉANCE D'ARBITRAGE

Les séances d'arbitrage auront lieu à Chicoutimi ou à tout endroit fixé par entente mutuelle entre les parties.

### 8.03 ENQUÊTE ET AUDITION

Chaque partie a le droit d'être représentée par un procureur ou autrement, de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de faire des plaidoiries.

Lors des séances d'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires.

### 8.04 JURIDICTION

La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et oblige toutes les parties en cause, y compris l'employé ou les employés intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne peut altérer, ignorer, modifier ou amender toute disposition de la présente convention.

### 8.05 RÉINTÉGRATION ET COMPENSATION

Si l'arbitre en vient à la conclusion qu'un employé a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, il peut ordonner la réintégration de l'employé avec ou sans perte d'ancienneté et avec ou sans compensation pour le temps perdu. Si l'arbitre ordonne la réintégration ou annule une suspension, il doit établir équitablement l'indemnité compensatrice.

### 8.06 FRAIS D'ARBITRAGE

La compagnie et le syndicat se partageront, à parts égales, les déboursés et honoraires de l'arbitre. Chaque partie paiera les frais de ses témoins et de ses représentants.

### 8.07 DÉBOURS

Si les parties à l'arbitrage conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services et du local utilisé, sera payé à parts égales par les deux parties.

## ARTICLE 9

### ARRÊT DE TRAVAIL

#### 9.01 ACTIVITÉS INTERDITES

Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de la production ou lock-out pendant la durée de cette convention.

#### 9.02 SANCTION

Il est entendu que tout employé prenant part ou causant toute action prohibée par le paragraphe précédent peut être sujet à l'imposition par la compagnie de toute mesure disciplinaire qu'elle juge appropriée, le tout sujet à la procédure de règlement des griefs.

## ARTICLE 10

### ANCIENNETÉ

#### 10.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

L'ancienneté d'un employé signifie la durée de son service reconnu au sein de l'unité d'accréditation depuis la date de son embauche initiale.

Sujet aux dispositions du présent article, la compagnie reconnaît l'ancienneté des employés comme étant le critère important dans la détermination de leur avancement et du maintien de leur emploi.

#### 10.02 PÉRIODE DE PROBATION

Après son engagement à titre d'employé, un employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas effectivement travaillé (présence physique au travail) mille (1 000) heures (comprenant les heures régulières et les heures supplémentaires) pour la compagnie dans une période de temps n'excédant pas deux (2) ans. Lorsque la compagnie met fin à une probation, elle permet à l'employé concerné de rencontrer le délégué de son département ou, en l'absence de ce dernier, d'un autre délégué, avant de quitter le terrain de la compagnie.

Un employé, durant la période de probation, a droit aux bénéfices de la présente convention collective, sauf qu'il ne peut utiliser la procédure de règlement des griefs pour contester une décision de la compagnie mettant fin à son emploi; de plus, s'il est mis fin à son emploi pour manque de travail, il ne peut utiliser la procédure de supplémentation.

Un employé, durant la période de probation, ne peut appliquer sur un affichage de poste permanent ou temporaire.

#### 10.03 ÉTUDIANT ET STAGIAIRE

Si un étudiant ou un stagiaire, à l'expiration de la période de temps pour laquelle il a été engagé à titre d'étudiant ou de stagiaire, est engagé par la compagnie à titre d'employé, son ancienneté commencera à la date de son embauche initiale par la compagnie, à la condition qu'il ait complété sa période de probation. Un étudiant ou un stagiaire, pendant la période de temps où il est engagé à ce titre par la compagnie, ne peut prendre avantage de la procédure de règlement des griefs.

## 10.04 LISTE D'ANCIENNETÉ

Trente (30) jours après la signature de la présente convention, la compagnie affichera dans chacun des départements la liste complète indiquant l'ancienneté de chaque employé. Cette liste sera révisée ou corrigée, mise à date et affichée à tous les trois (3) mois. Une copie de la liste ainsi préparée sera fournie au syndicat sur demande écrite de ce dernier.

Chaque fois qu'une telle liste sera affichée, elle n'aura pas un caractère définitif pour une période de trente (30) jours de façon à permettre à un employé de porter plainte quant à l'exactitude de sa date d'ancienneté et à l'ordre indiqué sur la liste. Une fois cette période de trente (30) jours écoulée, la liste sera considérée comme finale et prendra effet pour les employés qui n'ont pas contesté l'exactitude de leur date d'ancienneté indiquée sur la liste.

## 10.05 AFFICHAGE

### a) Promotion, mutation, rétrogradation permanente

Dans les cas de postes vacants occasionnant des promotions, mutations, rétrogradations permanentes, la compagnie devra afficher un avis écrit du poste vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de la compagnie. La préférence sera donnée aux employés disponibles qui ont fait application par écrit dans lesdits cinq (5) jours et qui ont le plus d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. La compagnie s'engage à former les employés les plus anciens qui remplissent les exigences normales. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02. Le résultat de l'affichage devra être affiché dans les trois (3) semaines de calendrier suivant la fin de l'affichage de poste.

Un employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident peut indiquer à la compagnie son désir de postuler sur un poste particulier si celui-ci est affiché durant son absence. Sa candidature sera considérée au même titre que les autres candidatures à la condition que l'employé soit disponible pour effectuer le travail dans un délai de deux (2) mois de calendrier suivant la date d'affichage du poste vacant ou la date du dernier désistement.

Néanmoins ce qui est mentionné dans le premier paragraphe, un employé qui est absent pour cause de congé de paternité, maternité ou parental peut indiquer à la compagnie son désir de postuler sur un poste particulier si celui-ci est affiché durant son absence.

Tout poste devenu vacant devra être affiché, à moins qu'il ne soit aboli. Un avis confirmant l'abolition du poste devra être envoyé au syndicat.

Avant de procéder à un affichage selon le présent article, l'employeur devra informer le syndicat au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

Un officier syndical libéré à temps plein peut appliquer pour obtenir un poste permanent pendant sa libération. Il bénéficiera cependant des conditions liées à ce nouveau poste uniquement lorsqu'il sera en fonction. Le poste de cet officier ainsi libéré pourra être comblé de façon temporaire et il sera affiché de façon permanente lorsque la période de familiarisation sera complétée dans le nouveau poste.

### b) Promotion ou mutation temporaire

Dans les cas de postes vacants occasionnant des promotions ou mutations temporaires, y compris le remplacement de vacances, et dont la durée prévue de la vacance excédera deux (2) mois de calendrier, la compagnie affichera un avis écrit du poste vacant initial seulement et ce, pendant cinq (5) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage de la compagnie. À partir de la prise de connaissance que l'employé sera absent pour plus de dix-sept (17) semaines cumulatives d'absence, la compagnie procédera à l'affichage, à moins que la date de retour au travail ne soit fixée.

Nonobstant le premier paragraphe, les postes d'opérateur de treuil, opérateur de foreuse à fond de trou, opérateur de foreuse à long trou, dynamiteur de production, opérateur de niveleuse et mineur de construction ne seront pas affichés pour des remplacements temporaires.

Le poste sera attribué à l'employé disponible du département qui a fait application par écrit dans lesdits cinq (5) jours et qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02.

La durée approximative dans les cas de promotions ou mutations temporaires sera indiquée sur l'avis d'affichage. La compagnie réaffichera la vacance un (1) an après la nomination de l'employé au poste affiché. Nonobstant ce qui précède, lorsque l'affichage de poste temporaire a eu lieu pour remplacer un officier syndical libéré à temps plein, le poste n'est pas réaffiché après un (1) an et est comblé temporairement pour la durée de la libération de l'officier. De plus, ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme obligeant la compagnie à choisir parmi les employés qui ont déposé leur candidature ou parmi les autres employés s'il n'y a pas eu d'application, si ceux qui ont déposé leur candidature sont incapables d'accomplir le travail.

Nonobstant les dispositions précédentes, l'affichage ne sera pas nécessaire lorsqu'une promotion ou une mutation temporaire a été donnée à l'employé le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. Les noms des personnes choisies seront affichés sans délai de même que la durée approximative de la promotion ou mutation temporaire.

**c) Temps de résidence après l'obtention d'un poste**

Lorsqu'un employé obtiendra un poste permanent à la suite d'un affichage, il ne pourra appliquer sur un autre poste avant une période de un (1) an. Cette période de résidence dans le poste obtenu débutera après la fin de la période de familiarisation prévue à l'article 10.10. Toutefois, la période de temps qui s'écoulera entre l'attribution du poste et son occupation par l'employé viendra réduire d'autant le temps de résidence de l'employé.

Lorsque le poste visé par l'affichage constitue une promotion salariale, le temps de résidence ne s'applique pas, sauf si le poste visé correspond à celui que détenait l'employé avant son affectation actuelle. Le temps de résidence ne s'applique pas non plus si l'affichage vise un changement d'horaire pour le même poste dans le même département. Dans tous les autres cas, le temps de résidence s'applique.

**d) Affichage du poste d'opérateur de grosse chargeuse, petite chargeuse et chariot élévateur**

**Grosse chargeuse**

Poste permanent :

1. Priorité à l'opérateur de petite chargeuse et à l'opérateur de chariot élévateur, selon l'ancienneté.

2. Si aucun candidat du point 1 n'a appliqué sur l'affichage, alors le poste reviendra à l'employé le plus ancien ayant postulé sur l'affichage. L'employé devra réussir la formation et l'entraînement sur la grosse chargeuse.

Poste temporaire :

1. Les remplacements temporaires sont effectués dans l'ordre suivant : par l'opérateur de petite chargeuse, l'opérateur de chariot élévateur ou un préposé aux services généraux ayant reçu la formation.

**Petite chargeuse**

Poste permanent :

1. Ouvert à tous
2. L'employé devra réussir la formation et l'entraînement sur la petite chargeuse
3. L'employé recevra la formation et l'entraînement sur la grosse chargeuse pour les remplacements temporaires

Poste temporaire :

1. Les remplacements temporaires sont effectués dans l'ordre suivant : par l'opérateur du chariot élévateur ou par un préposé aux services généraux ayant reçu la formation.

**Chariot élévateur**

Poste permanent :

1. Ouvert à tous
2. L'employé devra réussir la formation et l'entraînement sur le chariot élévateur
3. L'employé recevra la formation et l'entraînement sur la petite chargeuse et sur la grosse chargeuse pour les remplacements temporaires

Poste temporaire :

1. Un affichage d'intérêt pour entraînement sera effectué dans le département de maintenance mine - équipements fixes et de cour, parcs et traitement des eaux. Les employés sélectionnés devront réussir la formation et l'entraînement sur le chariot élévateur afin d'effectuer les remplacements temporaires.

#### e) **Affichage d'intérêt pour entraînement**

Afin de préparer les employés à effectuer des remplacements dans certains postes ou lorsque les besoins opérationnels entraînent une augmentation substantielle de la charge de travail, l'entreprise pourra faire un affichage d'intérêt pour entraînement. Cet affichage permettra à des gens intéressés par ces travaux excédentaires ou de remplacement de recevoir l'entraînement à la tâche afin d'effectuer ces travaux pendant une période définie.

Les détenteurs d'un poste, ci-après libellé, pour lequel il existe un besoin d'avoir un remplaçant entraîné ne peuvent pas appliquer sur un poste d'intérêt pour entraînement pour les postes suivants : opérateur de treuil, opérateur de foreuse à fond de trou, opérateur de foreuse à long trou, dynamiteur de production et opérateur de niveleuse.

Les affichages d'intérêt pour entraînement sont réalisés dans la première semaine de février. L'employé qui reçoit l'entraînement devra effectuer ces travaux excédentaires ou effectuer les remplacements requis pour une période minimale d'un (1) an et il ne pourra appliquer sur un autre affichage d'intérêt pour entraînement pendant cette période. Pendant cette période, l'employé recevra le taux horaire de base et le boni du poste où il remplace.

À l'expiration de cette période, si un autre affichage d'intérêt pour entraînement est fait pour la même tâche, la priorité sera donnée aux employés déjà entraînés. Lorsqu'un tel poste devient vacant en cours d'année, l'affichage précise la durée du premier mandat.

L'employé pourra toutefois, pendant cette période, appliquer sur un affichage pour un poste permanent.

L'employé qui occupe un poste de remplacement et entraînement depuis douze (12) mois consécutifs recevra le taux horaire de base du poste où il remplace ainsi que le plus élevé du boni de son poste régulier ou du poste où il remplace. En dehors de son horaire régulier de travail, l'employé recevra le taux horaire de base et le boni du poste où il remplace.

#### **10.06 DÉFINITIONS (PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION)**

La promotion est le transfert d'un poste à un autre dans un groupe salarial plus élevé ou pouvant comporter de meilleurs avantages (horaires de travail, conditions environnementales).

La mutation est le transfert d'un poste à un autre du même groupe salarial.

La rétrogradation est le transfert d'un poste à un autre d'un groupe salarial moins élevé.

#### **10.07 RÉINTÉGRATION DANS L'UNITÉ**

Un employé peut être muté de façon permanente ou temporaire, deux (2) fois au cours de son emploi, dans un poste exclu de l'unité de négociation sans dépasser une période maximale de six (6) mois cumulatifs. Il continue alors de cumuler de l'ancienneté et les droits qui s'y rattachent.

#### **10.08 MISE À PIED**

Le tout sujet aux paragraphes 10.02, 10.03 et 10.10, les mises à pied se feront sur une base d'ancienneté pourvu que les employés possédant l'ancienneté aient les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. Les rappels au travail seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied, sujet aux mêmes critères de sélection. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02.

#### **10.09 TAUX DE SALAIRE**

##### **a) Transfert temporaire**

Lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre poste, il recevra le plus élevé des taux de son poste régulier ou de son poste temporaire pour le temps durant lequel il accomplit tel travail.

Néanmoins ce qui précède, lorsqu'un employé est transféré temporairement à un autre poste à la suite d'un affichage à l'égard duquel l'employé a posé sa candidature, il recevra le taux horaire de base de son nouveau poste temporaire.

##### **b) Transfert permanent**

Lorsqu'un employé est transféré en permanence à un autre poste, il recevra le taux horaire de base de son nouveau poste, et ce même si le transfert est dû à une supplantation.

### c) **Maintien dans le poste**

L'employé, qui obtient un poste à la suite d'un affichage, a droit au taux de salaire applicable au poste obtenu, même si l'employeur le maintient pendant un certain temps dans le poste qu'il occupait antérieurement. Si l'employé n'a pas été transféré dans son nouveau poste après une période de deux (2) mois suivant l'obtention du poste, il recevra également le taux de boni moyen applicable au nouveau poste, si celui-ci est supérieur. La présente disposition ne s'applique pas si l'affichage précise que la date de début prévue dans le nouveau poste est supérieure à deux (2) mois ou encore, si l'employé obtient un poste à la suite d'un affichage durant la période estivale (du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre).

## 10.10 PÉRIODE DE FAMILIARISATION

Dans le cas de promotion ou rétrogradation et lorsqu'un employé est muté d'un département à un autre ou d'un poste à un autre dans ce département, on lui accordera une période de familiarisation raisonnable. Cette période de familiarisation ne devra pas excéder trente (30) jours travaillés dans ce nouveau travail à l'exception du poste d'opérateur de treuil qui ne devra excéder quarante-huit (48) jours travaillés. La durée de cette période de familiarisation peut être prolongée par entente entre les parties. Les employés qui, selon l'opinion de la compagnie, ne réussiront pas à se qualifier dans leur nouveau travail, retourneront à leur travail antérieur ou, si le transfert fait suite à une supplantation, ils utiliseront à nouveau la procédure de supplantation ou ils seront mis à pied s'ils ne peuvent l'utiliser.

Un employé pourra également à l'intérieur de cette période décider de se retirer du poste et réintégrer son poste de travail antérieur.

Nonobstant les dispositions précédentes, un employé qui a déjà occupé le poste permanent dans les trois (3) années précédant l'affichage sera éligible à une période de familiarisation de dix (10) jours travaillés. De même, si un employé a reçu l'entraînement et a déjà effectué les tâches dans les deux (2) années précédant l'affichage (au moins 30 jours), il sera éligible à une période de familiarisation de dix (10) jours travaillés.

## 10.11 PERTE D'ANCIENNETÉ

Un employé perdra toute ancienneté s'il :

- a) quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) a été mis à pied pour :
  - une période de plus de douze (12) mois consécutifs, alors qu'il avait moins de douze (12) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied; ou
  - une période ininterrompue égale à son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs de mise à pied, alors qu'il avait entre douze (12) mois et soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied; ou
  - une période ininterrompue de vingt-quatre (24) mois augmentée d'un mois par année d'ancienneté de l'employé au-dessus de cinq (5) années d'ancienneté (au moment de la mise à pied), jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois consécutifs de mise à pied, alors qu'il avait plus de soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied;
- d) s'abstient de revenir au travail après une période d'absence motivée et autorisée par écrit par la compagnie sans raison valable;
- e) s'il néglige, à la suite d'une mise à pied, de retourner au travail dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis à cet effet qui lui est envoyé par un huissier, par un courriel avec accusé-réception, remis en main propre ou transmis par téléphone en présence d'un délégué.
- f) a été absent par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période égale à douze (12) mois si l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté et pour une période égale à trente-six (36) mois si l'employé a plus d'un (1) an d'ancienneté;
- g) s'absente du travail sans raison valable plus de sept (7) jours de calendrier consécutifs.

Dans tous les cas de mise à pied, lésions professionnelles, suspension disciplinaire ou absence prévue à la convention collective de travail, l'ancienneté s'accumule.

## 10.12 PROCÉDURE DE SUPPLANTATION

Sous réserve des paragraphes 10.02, 10.03, 10.09 et 10.10, lorsque la compagnie procède, dans un poste donné, à une réduction de personnel permanente, ou temporaire, la procédure de supplantation est la suivante :

### a) Supplantation

Dans le cas de réduction de personnel dans un poste donné, c'est l'employé qui a le moins d'ancienneté qui est affecté. L'employé ainsi affecté qui ne veut pas être effectivement mis à pied doit utiliser la procédure de supplantation qui est prévue au présent paragraphe.

Cet employé peut supplanter un employé, selon chacune des conditions suivantes :

1. il doit supplanter dans un poste permanent;
2. il peut supplanter dans tout groupe salarial;
3. il doit supplanter un employé ayant moins d'ancienneté que lui;
4. il doit supplanter l'employé qui a le moins d'ancienneté dans son poste;
5. il doit supplanter dans son département et par la suite, si cela n'est pas possible, dans les autres départements;
6. il doit, dans tous les cas, posséder les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir les tâches du poste de l'employé qu'il supplante.

La compagnie s'engage à offrir une période d'entraînement pour un maximum de 50 % des effectifs par poste, par groupe de trois (3) employés à la fois avec un délai d'un (1) mois entre lesdits groupes. Néanmoins ce qui précède, pour les postes d'opérateur de treuil, opérateur de foreuse à fond de trou, opérateur de foreuse à long trou, dynamiteur de production, opérateur de niveleuse et responsable de l'entretien du puits, la compagnie s'engage à offrir une période d'entraînement pour un maximum de 50 % des effectifs par poste, par groupe de deux (2) employés à la fois, avec un délai d'un (1) mois entre lesdits groupes.

### b) Poste temporaire

L'employé qui, suite à l'application de la procédure prévue au paragraphe a) n'a pas été en mesure de supplanter un autre employé, peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté qui détient un poste de remplaçant temporaire selon la lettre d'entente 3 ou un poste d'employé surnuméraire selon les lettres d'entente 19 et 20.

L'employé doit, dans tous les cas, posséder les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir les tâches du poste temporaire.

La compagnie s'engage à offrir une période d'entraînement pour un maximum de 100 % des effectifs par poste, par groupe de trois (3) employés à la fois avec un délai d'un (1) mois entre lesdits groupes.

### c) Modalités d'application

- L'employé qui n'a pas été en mesure de supplanter un autre employé selon les règles établies aux paragraphes a) et b) est alors mis à pied. Il en est de même lorsque prend fin un remplacement temporaire pour lequel un employé en avait supplanté un autre sur ce remplacement.
- L'employé supplanté par un autre employé peut à son tour utiliser la procédure de supplantation ci-dessus pour supplanter un autre employé.
- Au terme de la période d'entraînement qui lui est affectée, l'employé doit remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée, faute de quoi la compagnie le met à pied.
- Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'arrêt temporaire des opérations, que cet arrêt soit complet ou partiel.
- Pour les fins du calcul du nombre d'employés pouvant recevoir une période d'entraînement en même temps (soit deux (2) ou trois (3) employés), les employés ayant supplanté en vertu des paragraphes a) et b) sont additionnés.

Les postes éligibles à la supplantation sont déterminés à l'annexe G.

## 10.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- a) Aux fins de la présente convention collective, les parties entendent par changements technologiques toute modification apportée aux opérations de l'entreprise par l'introduction ou l'ajout de nouvelle machinerie, équipement ou matériel, occasionnant une nouvelle technique d'opération qui a pour effet d'occasionner des mises à pied.
- b) La compagnie avise le syndicat de son intention de procéder à l'introduction d'un changement technologique au moins trois (3) mois avant l'introduction d'un tel changement si ce changement a pour effet d'occasionner des mises à pied parmi les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- c) Tout mouvement de main-d'œuvre lié à l'introduction d'un changement technologique doit se faire selon les règles prévues à la convention collective.
- d) La compagnie doit offrir à l'employé dont la tâche est modifiée une période d'entraînement sans perte de salaire par rapport à l'horaire applicable après ladite période, pour lui permettre de se qualifier, selon le paragraphe 3.02, pour accomplir cette tâche modifiée.
- e) Dans le cas où l'introduction de changements technologiques nécessite la fusion de plus d'un poste en un nouveau poste de travail, ce poste est offert à l'employé affecté ayant le plus d'ancienneté; s'il ne possède pas les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée, la compagnie lui offre une période d'entraînement sans perte de salaire par rapport à l'horaire applicable après ladite période, pour lui permettre de se qualifier selon le paragraphe 3.02.
- f) Dans tous les cas de mise à pied liée à l'introduction de changements technologiques, l'employé affecté peut supplanter un employé selon les conditions prévues à la convention collective.
- g) Advenant l'introduction d'un changement technologique impliquant une tâche accomplie normalement par les employés de l'unité de négociation permettant d'opérer à distance un équipement, la compagnie s'engage à installer les postes d'opération sur le site.

Pour tout changement du même ordre qu'au paragraphe a), mais n'occasionnant pas de mise à pied, la compagnie avisera le syndicat.

## 10.14 REFUS D'UN RAPPEL AU TRAVAIL

Malgré le sous-paragraphe e) du paragraphe 10.11, un employé mis à pied peut refuser un rappel au travail pour une durée prévisible de moins de trois (3) mois, s'il a à ce moment un travail à temps complet pour une autre entreprise et que ce travail soit d'une durée prévisible supérieure à la durée prévisible du rappel offert par la compagnie.

Pendant la durée du rappel refusé, la compagnie n'est pas obligée d'offrir un autre rappel à l'employé qui a refusé un premier rappel.

Sur demande de la compagnie, l'employé qui a refusé un rappel au travail conformément aux dispositions du présent paragraphe doit fournir une attestation écrite de son emploi chez un autre employeur. Le syndicat est avisé par la compagnie de tout refus d'un employé conforme au présent paragraphe.

## 10.15 CHANGEMENT D'ADRESSE

Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la compagnie lorsqu'ils changent d'adresse, de courriel ou de numéro de téléphone pour ceux qui en ont un. À défaut de ce faire, la compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.

# ARTICLE 11

## ABSENCE AU TRAVAIL ET CONGÉS SOCIAUX

### 11.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

Sujet aux dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme « absence sans permission » et la compagnie pourra agir en vertu des articles 3 et 7.10 de la présente convention contre tout employé absent sans permission.

### 11.02 ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE LÉGITIME

La compagnie peut accorder une permission d'absence à tout employé pour raison personnelle légitime. Toute personne absente avec permission écrite ne sera pas considérée comme étant mise à pied, et son ancienneté continuera de s'accumuler pendant telle absence et le syndicat sera avisé par écrit de toute absence d'une durée de plus d'une (1) semaine.

### 11.03 CONGÉS SOCIAUX

#### a) Absence pour deuil

Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille immédiate, l'employé aura droit aux absences suivantes, sans perte salariale, incluant les primes et les bonis applicables :

- cinq (5) jours ouvrables consécutifs, débutant au plus tard le jour des funérailles, selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère. Néanmoins ce qui précède, l'employé peut prendre une de ces journées de manière non consécutive dans les deux semaines suivant le décès pour assister aux funérailles.
- trois (3) jours ouvrables consécutifs, débutant au plus tard le jour des funérailles, selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail dans le cas du décès d'un de ses petits-enfants ou de son conjoint, de son frère, de sa sœur, de son gendre, de sa bru, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur. Cette absence doit débuter au plus tard le jour des funérailles. Néanmoins ce qui précède, l'employé peut prendre une de ces journées de manière non consécutive dans les deux semaines suivant le décès pour assister aux funérailles.

- Une (1) journée rémunérée selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail, le jour des funérailles ou pour assister à l'exposition, dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé ou de son conjoint.
- une (1) journée supplémentaire selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail est ajoutée lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres des lieux de la résidence de l'employé.

#### b) Mariage

- un (1) jour ouvrable selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail lors du mariage de l'employé. Le congé devra être pris dans la période d'un (1) mois avant ou un (1) mois après le jour du mariage.

Pour les fins de l'application du présent paragraphe, le mot « conjoint » désigne les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La compagnie peut exiger de la part de l'employé qui bénéficie d'une absence mentionnée au présent paragraphe de fournir une preuve de la date du décès, du lien de parenté avec la personne décédée, de la date des funérailles ou de la date du mariage.

### 11.04 AUTORISATION ÉCRITE POUR UNE ABSENCE

Toute permission d'absence sera donnée par écrit et signée par un représentant autorisé de la compagnie, et cette permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

### 11.05 FAUSSES REPRÉSENTATIONS

Un employé obtenant une permission d'absence sous de fausses représentations sera passible de mesures disciplinaires.

## 11.06 AVIS PRÉALABLE OU JUSTIFICATION POSTÉRIEURE

Si un employé s'aperçoit qu'il est incapable de se présenter au travail, il doit avertir son supérieur immédiat ou, s'il est absent, un supérieur de ce dernier dès que possible mais au plus tard une (1) heure avant le début de son quart de travail en lui motivant d'une façon satisfaisante son absence.

S'il est incapable d'aviser la compagnie selon les dispositions de l'alinéa précédent ou par la suite, il doit motiver d'une façon satisfaisante son absence à son supérieur immédiat ou, s'il est absent, à un supérieur de ce dernier au moins douze (12) heures avant son retour au travail.

## 11.07 CERTIFICAT MÉDICAL

- a) Dans tous les cas où un employé est absent à cause de maladie ou d'accident qui le rend incapable d'accomplir sa tâche régulière pour plus de trois (3) jours consécutifs, il doit fournir à la compagnie, sur demande, un certificat médical. L'employeur informe par courriel un représentant du syndicat de cette demande. La compagnie se réserve le droit d'exiger qu'il subisse un examen par un médecin choisi par la compagnie.
- b) Dans tous les cas où un employé est absent à cause de maladie ou d'accident prolongé, il devra informer la compagnie dès la prise de connaissance de la date de son retour au travail. La compagnie peut également exiger, avant d'accepter que l'employé reprenne son travail, un certificat médical attestant que l'employé est apte à exécuter son travail. La compagnie se réserve le droit d'exiger de l'employé qu'il subisse un examen par un médecin choisi par la compagnie pour vérifier sa capacité de retourner au travail.
- c) L'employé qui subit un examen à la demande de la compagnie en vertu des sous-paragraphes précédents est rémunéré à taux horaire de base pour la durée de son déplacement pour subir cet examen, sauf s'il est indemnisé par la CNESST.
- d) Dans les situations prévues aux paragraphes a), b) et c) qui précèdent, la compagnie rembourse à l'employé les frais payés pour l'ouverture du dossier, le certificat, l'examen, etc.

## 11.08 SERVICE COMME JURÉ

Si un employé est empêché de travailler alors qu'il doit servir comme juré, l'employeur paiera la différence entre son salaire (boni et prime inclus) pour le nombre d'heures qu'il travaille normalement et son allocation de juré.

L'employé doit fournir à la compagnie une preuve de la Cour, indiquant les dates et les heures où il a agi comme juré.

Dans le calcul du paiement, seuls les jours de travail inscrits à l'horaire qu'un employé a passé en Cour sont pris en considération.

# ARTICLE 12

## HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS

### 12.01 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs et commence avec le début du quart de nuit du dimanche au lundi et se termine avec la fin du quart de soir le vendredi. Pour les employés qui travaillent sur les quarts rotatifs régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches, la semaine de travail a une moyenne de quarante (40) heures.

### 12.02 JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL

La journée normale de travail est définie selon l'horaire de travail en vigueur.

### 12.03 HORAIRES DE TRAVAIL

Les heures normales de travail pour les employés sont fixées selon l'horaire en vigueur.

Des périodes de repas de trente (30) minutes rémunérées sont prévues à l'exception des employés non couverts par une lettre d'entente prévue dans la présente convention. Cependant, pour ces derniers des périodes de repos totalisant trente (30) minutes rémunérées sont prévues. Un employé qui bénéficie de ces périodes de repas et qui, à la demande de son superviseur, accepte de demeurer sur son poste de travail pendant cette période de repas, est rémunéré au taux d'une fois et demi (1½) son taux horaire de base pour ladite période. Des ententes seront prises avec chaque groupe d'employés pour déterminer l'horaire de ces périodes en accord avec les exigences de production et de sécurité.

Tous les employés sur des opérations continues (opérateurs au concentrateur, opérateurs de treuil, etc.) devront demeurer au travail jusqu'au moment où ils sont libérés par les travailleurs du quart suivant, à moins que d'autres arrangements aient été convenus avec le supérieur immédiat.

Nonobstant les paragraphes précédents, tous les employés sur des opérations continues devront, en tout temps y incluant les périodes de repas s'il y a lieu, être en mesure de surveiller la machinerie confiée à leurs soins et être prêts à faire les ajustements ou prendre les moyens nécessaires pour assurer une opération continue et efficace.

## 12.04 MODIFICATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

### a) Implantation de nouveaux horaires

Lorsque de nouveaux horaires sont implantés par la compagnie ou lorsque des horaires déjà existants dans la convention sont nouvellement implantés dans un groupe de salariés, la compagnie devra consulter le syndicat et les employés concernés avant la mise en application et les dispositions suivantes devront également être appliquées :

- Dans sa consultation avec le syndicat, la compagnie discute des modalités reliées à l'application de l'horaire.
- L'horaire sera soumis à un vote parmi les employés visés par celui-ci après une période d'essai de quatre (4) mois.
- Présence d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de la compagnie.
- Si les changements apportés à l'horaire ne sont alors pas acceptés par les deux tiers (2/3) des employés visés par de tels changements, lesdits changements cesseront de s'appliquer dans les quinze (15) jours suivants le vote.

Les nouveaux horaires mis en place ne peuvent comporter moins de quarante (40) heures en moyenne par semaine.

Le vote se tiendra dans les dix (10) jours suivant l'expiration de la période d'essai pour les groupes de salariés :

- Sous terre (opérations et maintenance mine - équipements mobiles);
  - Opérations (lettre d'entente 2 et 12)
  - Mécanique mobile sous terre (lettre d'entente 12)
  - Mécanique mobile surface (lettre d'entente 2)
  - Treuil (lettre d'entente 17)
- Maintenance usines (mécanique et électrique surface);
  - Mécanique usines – électrique surface – frigoriste – plombier – menuisier (lettre d'entente 2 - 18)
- Maintenance mine - équipements fixes (mécanique et électrique);
  - Mécanique équipements fixes mine (lettre d'entente 2 et 18)
  - Entretien électrique sous terre (lettre d'entente 2 et 12)

- Concentrateur- remblai;
  - Opérateurs au concentrateur – opérateur d’usine de remblai et préposé à l’empaquetage et au déchargement des réactifs (lettre d’entente 1, 9, 18)
  - Dans le cas de changement d’horaire dans le futur, si la compagnie veut introduire un horaire sans congé compensatoire pour les préposés à l’empaquetage et au déchargement des réactifs bénéficiant de la lettre d’entente 18, ces derniers devront voter en faveur de ce changement.
  - Dans le cas de changement d’horaire dans le futur, si la compagnie veut transférer les opérateurs d’usine de remblai bénéficiant de la lettre d’entente 9 sur une autre lettre d’entente, ils devront voter en faveur de ce changement. Par contre, il est entendu que si les employés du concentrateur changent d’horaire, les opérateurs d’usine de remblai auront droit de vote et devront changer d’horaire selon le résultat. Advenant cette situation, les opérateurs d’usine de remblai continueront de bénéficier du paragraphe 5 de la lettre d’entente 9.
- Convertisseur;
  - Opérateurs au convertisseur (lettre d’entente 7, 22 et 28)
- Cour, parcs et traitement des eaux;
  - Opérations – conciergerie – machinerie mobile – préposés aux services généraux (lettre d’entente 27 et 29)

L’alinéa c) s’applique également à la présente disposition.

Néanmoins ce qui précède, l’application de l’horaire de base de la convention collective (12.01) ne nécessite pas le processus décrit ci-avant.

#### **b) Modification temporaire**

Si la compagnie modifie l’horaire de travail d’un employé pour lui appliquer un autre horaire de manière temporaire parmi ceux déjà existants dans le département ou si l’employeur change l’employé de quart de travail de manière temporaire, sans l’aviser au moins quarante-huit (48) heures à l’avance de l’application de la modification, la compagnie lui versera, à cette occasion, l’équivalent de six (6) heures de travail à son taux horaire de base.

#### **c) Modification permanente**

Si la compagnie modifie l’horaire de travail d’un employé pour lui appliquer un autre horaire de manière permanente parmi ceux déjà existants dans la convention ou si l’employeur change l’employé de quart de travail de manière permanente, sans l’aviser au moins deux (2) semaines à l’avance de l’application de la modification, la compagnie lui versera, à cette occasion, l’équivalent d’un quart de travail selon son horaire antérieur.

#### **d) Présentation au travail**

Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n’a pas été avisé à l’avance de ne pas se présenter recevra l’équivalent de six (6) heures de travail à son taux horaire de base.

#### **e) Exceptions**

Les dispositions du paragraphe b) et d) ne s’appliqueront pas dans les cas de panne d’électricité, de feu, d’inondation ou d’autres conditions qui seraient hors de contrôle de la compagnie, ou lorsqu’un employé se présente au travail et qu’il est jugé physiquement ou psychologiquement inapte à prendre son travail.

#### **f) Arrêt imprévu des activités régulières**

Lorsque survient une cessation des activités régulières dans un département et que les employés de ce département ont commencé leur quart régulier de travail, la compagnie les gardera au travail pour quatre (4) heures additionnelles ou jusqu’à la fin de leur quart régulier s’il reste moins de quatre (4) heures à faire sur le quart, à la condition que l’employé, s’il en est requis par la compagnie, s’acquitte de tout travail disponible qui pourra lui être assigné.

## **12.05 ABSENCE DE GARANTIE D’HEURES DE TRAVAIL**

Les paragraphes 12.01, 12.02 et 12.03 ne doivent pas être interprétés comme une garantie de la part de la compagnie de fournir un montant spécifique d’heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine.

## 12.06 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### a) Disposition générale

Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, tout travail autorisé accompli au-delà d'une journée normale de travail, ou d'une semaine normale de travail, ou à l'occasion de la journée de congé d'un employé, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire de base de l'employé, excepté lorsque ce temps supplémentaire est attribuable à un changement d'équipe ou à un échange de temps entre employés. Le temps alloué comme temps supplémentaire dans un jour de travail ne sera pas alloué de nouveau comme étant un excédent de la semaine de travail. Un employé n'aura droit en aucun cas à plus d'une fois et demie (1½) son taux horaire de base pour quelque partie que ce soit du temps travaillé, sauf tel que spécifiquement prévu aux présentes.

### b) Restriction

Un employé peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte, ou plus de cinquante (50) heures de travail par semaine.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave des biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure.

### c) Répartition équitable du temps supplémentaire

En vue d'assurer une répartition équitable du temps supplémentaire entre les travailleurs effectuant des tâches similaires au sein d'un même département, les heures de travail en temps supplémentaire seront accumulées pour une période de six (6) mois allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre et du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. Chaque période constituera le début d'une nouvelle accumulation.

Au début de la période d'accumulation, le temps supplémentaire est offert par ancienneté. Par la suite, le temps supplémentaire est offert à l'employé ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé. Si l'ordre n'a pas été suivi, la compagnie dispose de deux (2) semaines, à partir de la prise de connaissance, pour offrir une reprise de temps à l'employé concerné. Dans le cadre de cette reprise de temps, la compagnie s'assure de faire

reprendre ledit temps supplémentaire en respectant les cinq (5) critères énoncés ci-dessous :

1. L'offre doit représenter une occasion de remplacement véritable et non simplement la prochaine occasion d'effectuer du temps supplémentaire;
2. Le travail à effectuer ne doit pas priver un autre employé de son droit;
3. La reprise de temps doit avoir lieu de semaine ou de fin de semaine, selon ce qu'il fût privé. De même, si l'employé fût privé d'un temps supplémentaire de fin de semaine et qu'il est impossible pour la compagnie de le faire reprendre une fin de semaine, l'employé aura le droit au versement de la prime de fin de semaine, et ce, même si la reprise est effectuée un jour de semaine. Si l'employé fût privé d'un temps supplémentaire durant la semaine et qu'il choisit de reprendre son temps la fin de semaine, il ne sera pas éligible à la prime de fin de semaine;
4. L'employé éligible à une reprise de temps doit donner ses disponibilités (au moins deux (2) choix) et s'entendre avec son superviseur sur le moment de sa reprise de temps.
5. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2025, l'employé recevra une prime équivalente au demi taux de son salaire horaire de base lors de la reprise de temps.

L'employé qui n'offre pas au moins deux (2) choix ou qui n'effectue pas la reprise de temps convenue ne recevra aucune compensation. Si la compagnie ne peut offrir une telle reprise de temps supplémentaire selon les choix fournis par l'employé, à l'intérieur du délai prescrit, celui-ci est payé à l'employé.

Lorsqu'une tâche déjà commencée à l'intérieur des heures normales de travail se poursuit immédiatement après le quart de travail, les employés affectés à cette tâche ont priorité. Le temps effectué est comptabilisé.

Pour les fins du partage équitable, l'employé est réputé avoir travaillé les heures de travail en temps supplémentaire en question lors de toute absence ou suspension, d'un refus d'effectuer du travail en temps supplémentaire ou d'un retrait de celui-ci de son horaire normal de travail (assignation temporaire, formation, etc.). Un employé qui s'est absenté sans autorisation durant son horaire de travail ou qui est sous l'effet d'une suspension, ne peut appliquer pour du temps supplémentaire.

Un employé embauché dans un département ou transféré d'un département à un autre est réputé avoir le même nombre d'heures supplémentaires que le travailleur qui en détient le plus grand nombre.

Pour les fins du partage équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire prévu et effectué par les employés en fonction de leur horaire de travail ne sera pas comptabilisé.

Toutefois, un travailleur qui ne désire pas effectuer du temps supplémentaire pendant la période complète de six (6) mois, doit signer une autorisation à son superviseur. De cette façon le nom de cette personne n'apparaît pas sur la liste des travailleurs disponibles pour effectuer du temps supplémentaire. Une copie de l'autorisation sera remise au syndicat. Nonobstant ce qui précède, si aucun employé admissible ne désire effectuer du temps supplémentaire, la compagnie peut offrir ledit temps supplémentaire à l'employé ne désirant pas effectuer du temps supplémentaire pendant une période complète de six mois.

À la fin de chaque période de six (6) mois, le cumulatif d'heures de travail supplémentaire est ramené à zéro pour tous les employés.

Le travail en temps supplémentaire doit être attribué aussi équitablement que possible parmi les employés qui effectuent normalement ce travail et qui sont au travail.

Lorsque survient une situation où le cumul de temps supplémentaire est égal pour deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prédominera.

Lorsque les travaux planifiés en temps supplémentaire sont précisés sur un affichage, l'employé qui inscrit son nom sur cet affichage s'engage à effectuer le travail selon les conditions établies.

## 12.07 HORAIRES DE LA CAGE

Les horaires pour la montée et la descente de la cage à la mine sont établis de façon à donner, pour chaque équipe, environ huit (8), dix (10), dix heures et demie (10,5) ou douze (12) heures de surface à surface (c'est-à-dire selon les horaires de travail établis par l'employeur en référence à l'article 12.03 et en tenant compte de la période de lavage maximum de dix (10) minutes). Toutes variations n'excédant pas quinze (15) minutes seront rémunérées à raison de quinze (15) minutes à taux et demi (1½). Cependant, les retards de plus de quinze (15) minutes seront rémunérés à taux double pour toute la durée du retard.

## 12.08 HORAIRES LORS D'UN TRANSFERT SOUS TERRE

Un employé travaillant normalement en surface, à qui on demande de travailler sous terre pour un quart de travail complet ou plus, devra suivre les heures de travail et les heures de repas observées par les employés sous terre.

L'employé d'un département autre que sous terre qui travaille normalement sous terre suit les heures de travail et les heures de repas observées par les employés sous terre lorsqu'il travaille sous terre.

L'employé travaillant normalement en surface et qui est appelé à travailler sous terre, pour moins d'un quart de travail complet, et qui termine son travail sous terre en même temps que la remontée des employés sous terre terminera son quart en même temps que les employés sous terre.

## 12.09 REPAS ET TRANSPORT LORS DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### a) Temps supplémentaire avant ou après le quart

L'employé à qui la compagnie demande de travailler, immédiatement avant ou après son quart régulier de travail, plus de deux (2) heures en temps supplémentaire recevra un montant forfaitaire de trente dollars (30 \$) comme allocation de repas et la période de temps pour prendre ce repas sera considérée comme temps travaillé et ne devra pas excéder une demi-heure. Si l'employé travaille quatre (4) heures additionnelles après la prise de ce repas, il recevra un autre montant forfaitaire de trente dollars (30 \$) comme allocation de repas et la période de temps pour prendre ce repas sera considérée comme temps travaillé et ne devra pas excéder une demi-heure.

Néanmoins ce qui précède, l'employé peut choisir de recevoir un repas gratuit au lieu du montant forfaitaire de trente dollars (30 \$) selon les dispositions de l'alinéa précédent, s'il effectue du temps supplémentaire après son quart régulier de travail et que la compagnie lui a demandé de travailler en temps supplémentaire alors qu'il était déjà sur le site.

### b) Temps supplémentaire durant un congé hebdomadaire

L'employé qui travaille en temps supplémentaire durant un congé hebdomadaire plus de quatre (4) heures, et à toutes les quatre (4) heures additionnelles travaillées par la suite, recevra un montant forfaitaire de trente dollars (30 \$) comme allocation de repas.

### c) Transport

La compagnie fournira le transport à l'employé qui a effectué du temps supplémentaire après son quart régulier de travail et qui n'a pas de moyen de transport pour retourner chez lui.

## 12.10 RAPPEL AU TRAVAIL (CALL)

Pour les fins de cette convention, le rappel se définit comme étant une demande faite en dehors des heures de l'horaire de travail d'un employé, en vue d'exécuter un travail particulier.

Un rappel au travail est rémunéré au taux prévu pour le temps supplémentaire, pour les heures effectivement travaillées (temps double lors des jours fériés). L'employé recevra en tout temps le plus avantageux entre quatre (4) heures à son taux horaire de base ou le nombre d'heures effectuées au taux de temps supplémentaire.

Le rappel au travail ne s'applique pas :

- Lorsque le travail est effectué pour une période de moins de deux (2) heures avant ou après la fin de son quart et que l'employé a été avisé, au moment du rappel, qu'il devait travailler de façon continue jusqu'au début ou à la fin de son quart de travail.
- À tout travail effectué en dehors de l'horaire régulier de l'employé lorsqu'il a été avisé, avant l'heure fixée pour la fin de son quart de travail qu'il devait revenir pour effectuer un tel travail.

Le temps travaillé en vertu des dispositions du présent paragraphe ne devra pas être considéré de nouveau comme temps supplémentaire.

Lorsqu'un rappel au travail est requis durant un congé férié prévu à la convention collective, les employés normalement cédulés, selon leur horaire de travail, seront privilégiés, et ce, selon l'article 12.06 c).

## 12.11 RÉUNION EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL

L'employé recevra le plus avantageux entre quatre (4) heures à son taux horaire de base ou le nombre d'heures effectuées au taux de temps supplémentaire lorsqu'il est tenu de se présenter sur les lieux du travail pour participer à de la formation, une réunion de production, une réunion de santé et sécurité ou une enquête formelle lors d'un accident tenue en dehors de son horaire normal de travail et à la demande de l'employeur.

Pour les réunions facultatives (production ou santé et sécurité) auxquelles l'employé n'est pas tenu d'assister ou de la formation réalisée à distance, l'employé est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire de base.

Lorsque l'employeur contacte par téléphone un employé pour les fins d'une enquête, ce dernier sera rémunéré une fois et demie (1½) son taux horaire de base pour le temps consacré lors de l'appel.

## 12.12 CUMUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Un employé peut, durant la période de référence (1<sup>er</sup> mai – 30 avril) reporter le paiement du temps supplémentaire ou du temps double qu'il effectue. Le montant ainsi reporté sera accumulé par la compagnie et sera versé le premier mardi de juin de chaque année contractuelle.
- b) La compagnie accepte qu'un employé puisse reporter les heures travaillées en temps supplémentaire en congés compensatoires jusqu'à concurrence de soixante (60) heures ainsi accumulées. La présente banque d'heures pourra être utilisée pour prendre des congés compensatoires en journée complète, et ce, selon le nombre d'heures prévues à l'horaire de l'employé ou pour combler un résiduel relativement à la prise de congés flottants et/ou de vacances fractionnées.

Compte tenu de l'exigence des opérations, la compagnie s'efforcera d'allouer les congés compensatoires selon les désirs et l'ancienneté des employés, mais la décision de la compagnie à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés peuvent prendre des congés compensatoires à un temps donné, sera le facteur décisif et exécutoire.

## 12.13 TEMPS RÉGULIER ACCUMULÉ ET REPRIS EN CONGÉ

Un employé qui ne réussit pas à accumuler, à partir des heures travaillées en temps supplémentaire, une banque de soixante (60) heures peut utiliser la façon suivante pour accumuler ces heures de congé.

Il peut retenir à raison d'une (1) à deux (2) heures par semaine de paie et ainsi constituer cette banque.

De cette façon, une banque d'un maximum de soixante (60) heures peut être constituée pour être prise durant la période de référence (1<sup>er</sup> mai – 30 avril). Cette banque peut être constituée entièrement d'heures régulières retenues, d'une combinaison d'heures régulières retenues et d'heures travaillées en temps supplémentaire et/ou par l'indemnité afférente à la compensation des heures de jours fériés, incluant le temps double.

Les mêmes dispositions énoncées à l'article 12.12 b) s'appliquent quant à la prise de ces congés.

# ARTICLE 13

## SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE

### 13.01 DISPOSITION GÉNÉRALE SUR LES SALAIRES ET PRIMES

#### a) Taux de salaire horaire de base

La compagnie convient de payer et le syndicat convient d'accepter, pour la durée de la présente convention, l'échelle des taux de salaire horaire de base qui apparaît à l'annexe « D ».

Pour avoir droit au taux de salaire régulier mentionné à l'annexe « D », l'employé doit avoir acquis six (6) mois d'expérience (mille (1 000) heures travaillées, moins les heures d'absence rémunérées) depuis la date de son embauche initiale. À l'embauche, l'employé reçoit quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) des taux de salaire horaire de base de l'annexe « D ».

#### b) Primes

La compagnie versera, lorsque applicable, les primes suivantes par heure travaillée :

Primes	1 <sup>er</sup> mai 2025	30 sept. 2025	1 <sup>er</sup> mai 2026	1 <sup>er</sup> mai 2027	1 <sup>er</sup> mai 2029	1 <sup>er</sup> mai 2029
Soir	1,17 \$	1,20 \$	1,24 \$	1,28 \$	1,33 \$	1,38 \$
Nuit	1,66 \$	1,70 \$	1,76 \$	1,81 \$	1,88 \$	1,96 \$
Sans supervision	1,17 \$	1,20 \$	1,24 \$	1,28 \$	1,33 \$	1,38 \$
Formateur	1,57 \$	1,62 \$	1,67 \$	1,72 \$	1,78 \$	1,86 \$
Chef d'équipe	2,22 \$	2,28 \$	2,35 \$	2,42 \$	2,52 \$	2,62 \$
Accompagnateur	1,57 \$	1,62 \$	1,67 \$	1,72 \$	1,78 \$	1,86 \$
Projet	2,22 \$	2,28 \$	2,35 \$	2,42 \$	2,52 \$	2,62 \$
Cadenassage	2,22 \$	2,28 \$	2,35 \$	2,42 \$	2,52 \$	2,62 \$

#### c) Prime de fin de semaine

Pour les heures travaillées entre le samedi 7 h 00 et le lundi 7 h 00, l'employé recevra une prime équivalente au demi taux de son salaire horaire de base.

**d) Prime pour les employés travaillant sans supervision**

La compagnie versera une prime horaire de un dollar et dix-sept cents (1,17 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de un dollar et vingt cents (1,20 \$) le 30 septembre 2025, de un dollar et vingt-quatre cents (1,24 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de un dollar et vingt-huit cents (1,28 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de un dollar et trente-trois cents (1,33 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de de un dollar et trente-huit cents (1,38 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029 par heure travaillée dans le cas où les employés ne sont pas supervisés par un contremaître ou un chef d'équipe (leader).

**e) Prime de formateur**

La compagnie versera une prime horaire de un dollar et cinquante-sept cents (1,57 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de un dollar et soixante-deux cents (1,62 \$) le 30 septembre 2025, de un dollar et soixante-sept cents (1,67 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de un dollar et soixante-douze cents (1,72 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de un dollar et soixante-dix-huit cents (1,78 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de de un dollar et quatre-vingt-six cents (1,86 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029 par heure travaillée dans le cas où, à la demande de la compagnie, l'employé agit comme formateur, ce dernier conserve son boni, le cas échéant. La prime de formateur s'applique aussi à l'employé affecté par l'employeur pour monter une formation sur un nouvel équipement ou élaborer une méthode appropriée de travail.

L'employé qui agit comme formateur ne peut réaliser des évaluations de qualification dans le cadre d'une période de familiarisation ou d'une période de probation. Dans le choix du formateur, l'employeur choisit un employé occupant un poste permanent, en autant qu'il y ait un candidat parmi ceux-ci qui possède la qualification et les aptitudes pour agir comme formateur.

La direction convient que les employés libérés pour effectués de la formation seront rémunérés sans perte de salaire par rapport à leur horaire de travail régulier. Un taux horaire moyen sera calculé (pour un cycle complet de l'horaire de l'employé) en tenant compte du temps régulier, des primes de fin de semaine et primes de quart et du boni. L'employé sera éligible au temps supplémentaire de son équipe et au temps supplémentaire généré par le projet, s'il y a lieu.

L'employé libéré à temps plein est éligible uniquement au temps supplémentaire offert dans le cadre de son rôle en tant que formateur. L'employé qui n'est pas affecté à temps plein dans ce rôle est éligible au temps supplémentaire de son poste régulier selon les règles de répartition prévue à l'article 12,06 ou à la lettre d'entente 24.

**f) Prime de chef d'équipe**

La prime de chef d'équipe est de deux dollars et vingt-deux cents (2,22 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de deux dollars et vingt-huit cents (2,28 \$) le 30 septembre 2025, de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de deux dollars et quarante-deux cents (2,42 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de deux dollars et cinquante-deux cents (2,52 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de de deux dollars et soixante-deux cents (2,62 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029. Le chef d'équipe reçoit la prime pour le temps où il effectue en partie ou totalement le travail de chef d'équipe pendant son quart de travail.

L'employeur définit le travail de chef d'équipe comme suit :

Les responsabilités du chef d'équipe consistent à coordonner et à organiser le travail journalier d'un groupe d'employés de son département, selon les priorités établies par la supervision, tout en accomplissant lui-même du travail régi par la présente convention collective. Son rôle comprend des activités telles que :

- prendre et transmettre aux employés des instructions de travail;
- faire le suivi de l'exécution du travail;
- supporter et aider, au besoin, les employés dans la réalisation du travail.

Il n'est pas de sa responsabilité d'appliquer des mesures disciplinaires, ni de signer des cartes de travail des employés. En cas de différend avec un employé, sur l'exécution du travail, le chef d'équipe doit référer la situation à un superviseur.

**g) Prime d'accompagnateur**

La compagnie versera une prime horaire de un dollar et cinquante-sept cents (1,57 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de un dollar et soixante-deux cents (1,62 \$) le 30 septembre 2025, de un dollar et soixante-sept cents (1,67 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de un dollar et soixante-douze cents (1,72 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de un dollar et soixante-dix-huit cents (1,78 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de un dollar et quatre-vingt-six cents (1,86 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029 par heure travaillée dans le cas où, à la demande de la compagnie, l'employé agit comme accompagnateur, ce dernier conserve son boni le cas échéant.

**h) Prime de projet**

La présente a pour but de définir les modalités qui s'appliquent lorsqu'un employé est retiré temporairement de son travail régulier pour participer à des projets spéciaux. Le projet identifié par la compagnie doit au minimum être d'une durée d'une (1) semaine (5 jours de travail) et les jours n'ont pas à être consécutifs. On entend par projets spéciaux des travaux non routiniers et non répétitifs où l'employé effectue des tâches qui ne font pas partie de son travail habituel et qui nécessitent une implication particulière de l'employé.

La direction convient que les employés libérés pour participer à des projets spéciaux seront rémunérés sans perte de salaire par rapport à leur horaire de travail régulier. Un taux horaire moyen sera calculé (pour un cycle complet de l'horaire de l'employé) en tenant compte du temps régulier, des primes de fin de semaine et primes de quart et du boni. L'employé sera éligible au temps supplémentaire de son équipe et au temps supplémentaire généré par le projet, s'il y a lieu.

La prime de projet est de deux dollars et vingt-deux cents (2,22 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de deux dollars et vingt-huit cents (2,28 \$) le 30 septembre 2025, de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de deux dollars et quarante-deux cents (2,42 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de deux dollars et cinquante-deux cents (2,52 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de deux dollars et soixante-deux cents (2,62 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029.

**i) Prime pour les employés affectés au cadénassage**

La compagnie versera une prime horaire de deux dollars et vingt-deux cents (2,22 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2025, de deux dollars et vingt-huit cents (2,28 \$) le 30 septembre 2025, de deux dollars et trente-cinq cents (2,35 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2026, de deux dollars et quarante-deux cents (2,42 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2027, de deux dollars et cinquante-deux cents (2,52 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2028 et de deux dollars et soixante-deux cents (2,62 \$) le 1<sup>er</sup> mai 2029 par heure travaillée dans le cas où, à la demande de la compagnie, l'employé est libéré à temps plein de ses tâches habituelles pour rédiger, réviser ou corriger des fiches et des procédures de cadénassage, ainsi que pour participer à l'élaboration des formations relatives au cadénassage. Il participe à la préparation des cadénassages à réaliser dans le cadre des arrêts planifiés et à l'exécution desdits cadénassages. La prime ne s'applique pas lorsqu'un employé effectue un cadénassage dans le cadre de l'exécution de ses tâches.

La direction convient que les employés ainsi libérés seront rémunérés sans perte de salaire par rapport à leur horaire de travail régulier. Un taux horaire moyen sera calculé (pour un cycle complet de l'horaire de l'employé) en tenant compte du temps régulier, des primes de fin de semaine et primes de quart et du boni. L'employé sera éligible au temps supplémentaire de son équipe, s'il y a lieu.

Les primes prévues à l'article 13 ne font pas partie du taux horaire de base de l'employé et s'appliquent après la rémunération du temps supplémentaire.

Les primes prévues aux paragraphes e), f), g), h) et i) ne peuvent pas être cumulées.

Pour l'application des primes prévues aux alinéas e), f), g), h) et i) l'employeur demande d'abord aux employés d'agir, sur une base volontaire, à ce titre. En cas de manque de volontaire, l'employeur peut assigner, par ordre inverse d'ancienneté, un employé qui est capable de faire le travail à moins que cela n'affecte la bonne marche des opérations. Si un employé ne veut plus s'acquitter de sa tâche il devra laisser à l'employeur le temps de le remplacer dans un délai raisonnable.

### 13.02 VERSEMENT DU SALAIRE

Les salaires, à l'exclusion de la prime au rendement, sont versés par virement bancaire chaque mardi au plus tard à 15 h. La paie versée couvre la période de sept (7) jours finissant le deuxième dimanche précédant le jour de la paie. Pour chaque jour férié survenant durant une semaine, la distribution de la paie est retardée de vingt-quatre (24) heures.

Les employés reçoivent leur rémunération annuelle, y compris l'indemnité de vacances, sur une base de cinquante-deux (52) semaines.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2027, les salaires, sont versés par virement bancaire à tous les deux mardis au plus tard à 15 h. La paie versée couvre la période de quatorze (14) jours finissant le deuxième dimanche précédant le jour de la paie. Pour chaque jour férié, survenant durant une semaine, la distribution de la paie est retardée de vingt-quatre (24) heures.

Les employés reçoivent leur rémunération annuelle, y compris l'indemnité des vacances, sur une base de vingt-six (26) semaines.

### 13.03 ERREUR SUR LA PAIE

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un employé par la compagnie, il est convenu que la récupération d'une telle somme par la compagnie sera effectuée par une retenue sur la paie de l'employé et la compagnie fournira les explications pertinentes sur le bulletin de paie. Le montant maximum qui peut être retiré sur chaque paie est de cent dollars (100,00 \$). Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en moins à un employé de la compagnie, il est convenu que le versement d'une telle somme par la compagnie sera effectué par un ajustement sur la prochaine paie de l'employé à moins que le montant soit supérieur à trois cent cinquante dollars (350 \$) brut auquel cas, une paie distincte spéciale sera effectuée avant la prochaine paie.

### 13.04 PRIME AU RENDEMENT

- a) La compagnie convient de continuer le paiement d'une prime au rendement et, à moins qu'elles ne soient changées selon les dispositions du sous-paragraphe c), de maintenir ses méthodes actuelles de déterminer les taux de la prime. Toutefois, il est entendu que s'il survient un changement de nature à affecter le temps employé pour accomplir une opération sujette au système de prime au rendement, les taux de la prime peuvent être diminués ou augmentés par la compagnie de façon à maintenir les occasions courantes de gain. Les employés doivent être avisés deux (2) semaines à l'avance de tout changement prochain dans les taux.
- b) La compagnie continuera sa pratique de remettre à chaque employé visé un état du travail qu'il a accompli et des taux de prime au rendement qui y sont applicables, avant d'en faire le paiement.
- c) Si la compagnie entreprend, à l'aide de techniques scientifiques modernes, un programme d'étude de travail pour les occupations qui sont actuellement sujettes au système de prime au rendement, elle devra examiner et, si nécessaire, réviser les taux existants, afin d'assurer un système de prime plus équitable.
- d) Si un employé désire une explication concernant le calcul des gains de la prime ou le mesurage du travail fait, il peut référer le cas à son supérieur immédiat qui fera pour lui les démarches nécessaires pour en discuter au département de génie où se fait le calcul. Cette demande ne pourra être accueillie après l'expiration de dix (10) jours ouvrables suivant la remise des résultats des calculs à l'employé visé. Si la demande pour explication n'a pas été accueillie par la compagnie dans le délai ici prévu ou si, à la suite d'explications, un employé prétend que les résultats des calculs tels que reflétés par ses gains sont incorrects, la matière peut à bon droit devenir le sujet d'un grief.
- e) Les augmentations de salaire consenties à la signature de cette convention n'influenceront pas la prime de rendement payée, pas plus que les augmentations de toutes autres déductions.

- f) La compagnie paiera la prime au rendement en quatre (4) versements égaux débutant avant la troisième (3<sup>e</sup>) paye suivant le mois de référence.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2027, la compagnie paiera la prime au rendement en deux (2) versements égaux selon le calendrier de paiement établi.

### 13.05 RÉGIME DE RETRAITE

- a) La compagnie convient de verser une contribution au RRFS mis en place par le syndicat pour permettre aux employés de bénéficier d'un régime de retraite. Cette participation est de sept pour cent (7 %) du total des gains bruts, incluant boni et primes au rendement. Pour son application, la contribution versée est uniforme pour chaque employé et est établie en divisant le total des gains bruts, pour l'ensemble des employés divisé par le nombre d'employés. En date du 1<sup>er</sup> mai 2025, cette contribution annuelle est de neuf mille cinq-cent-soixante-neuf dollars et soixante-quatorze cents (9 569,74 \$) par année pour chaque employé. Pour le 30 septembre 2025 et pour le 1<sup>er</sup> mai des années 2026 à 2029, la contribution est augmentée selon le taux d'augmentation convenu pour les salaires de base et les primes, le tout tel qu'il appert du tableau reproduit ci-après.

De plus, en date du 1<sup>er</sup> mai 2025, la compagnie versera une contribution supplémentaire annuelle de six cent trente-six dollars et soixante cents (636,60 \$) par année pour chaque employé. Au 30 septembre 2025 et au 1<sup>er</sup> mai des années 2026 à 2029, la contribution est augmentée selon le taux d'augmentation convenu pour les salaires de base et les primes, le tout tel qu'il appert du tableau reproduit ci-après.

RRFS	1 <sup>er</sup> mai 2025	30 sept. 2025	1 <sup>er</sup> mai 2026	1 <sup>er</sup> mai 2027	1 <sup>er</sup> mai 2029	1 <sup>er</sup> mai 2029
Cotisation de l'employeur	9569,74 \$ (184,03 \$/ sem)	9856,83 \$ (189,55 \$/ sem)	10152,54 \$ (195,24 \$/ sem)	10457,12 \$ (201,10 \$/ sem)	10875,40 \$ (209,14 \$/ sem)	11310,42 \$ (217,51 \$/ sem)
Cotisation de l'employeur supplémentaire	636,60 \$/ année (12,24/ sem)	655,70 \$/ année (12,61/ sem)	675,37 \$/ année (12,99/sem)	695,63 \$/ année (13,38/ sem)	723,46 \$/ année (13,91/sem)	752,39 \$/ année (14,47/ sem)
Cotisation de l'employé	8202,63 \$ (157,74 \$/ sem)	8448,71 \$ (162,48 \$/ sem)	8702,17 \$ (167,35 \$/ sem)	8963,24 \$ (172,37 \$/ sem)	9321,77 \$ (179,26 \$/ sem)	9694,64 \$ (186,44 \$/ sem)

- b) La compagnie prélèvera également sur chaque paie versée à l'employé un montant correspondant à six pourcents (6 %) du total des gains bruts incluant boni et primes au rendement équivalant à une portion hebdomadaire d'une contribution de huit mille deux cent-deux et soixante-trois cents (8 202,63 \$) soit cent cinquante-sept dollars et soixante-quatorze cents (157,74 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2025. Cette somme est ajustée au 30 septembre 2025 et au 1<sup>er</sup> mai des années 2026 à 2029 de la convention collective selon le taux d'augmentation convenu pour les salaires de base et les primes. La compagnie verse aux deux (2) semaines au RRFS le montant ainsi retenu, de même que les contributions de la compagnie.
- c) La compagnie convient également de déduire à la source de la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire requis tout autre montant supplémentaire jusqu'à concurrence du maximum permis par les lois fiscales, pour la durée indiquée par l'employé ou jusqu'à avis contraire; un employé peut révoquer en tout temps cette autorisation de prélèvement supplémentaire à celle prévue ci-dessus.
- d) Le syndicat est responsable de l'administration du régime et la compagnie accepte de donner une banque de trente-deux (32) jours sans perte de traitement pour permettre l'administration du régime de retraite.
- e) Le syndicat désigne quatre (4) représentants des employés pour siéger au Comité de retraite avec un maximum de quatre (4) rencontres par année civile. Pour sa part, la compagnie désigne deux (2) représentants qui assistent aux réunions du Comité de retraite. Si la rencontre a lieu en dehors de l'horaire normal de l'employé, la journée de libération sera reprise une autre journée après entente avec l'employeur et sera déduite de la banque prévue à l'alinéa d).
- f) À partir du 1<sup>er</sup> mai 2027, la compagnie convient de verser au Syndicat quinze cents (0,15 \$) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées, dans le but de payer les frais de gestion reliés au régime de retraite à financement salarial (RRFS) sans dépasser cent mille dollars (100 000 \$) par année de référence (1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante).

### 13.06 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE

Le programme de retraite anticipée débute à compter du moment où l'employé atteint) cinquante-cinq (55) ans d'âge et en fonction du nombre d'années d'ancienneté. La prestation mensuelle est versée pour une durée maximale de soixante (60) mois sans dépasser l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Ce programme comprend une prestation mensuelle brute payable le trentième jour suivant la date de la cessation définitive de son emploi pour prendre sa retraite anticipée et s'établit en fonction de l'âge de l'employé au moment de la cessation de son emploi et de son ancienneté de la façon suivante :

Âge	Montant (\$) / mois / année d'ancienneté	Montant (\$) max. / mois	Âge de terminaison de la prestation mensuelle
55	20 \$	500 \$	60 ans
56	20 \$	500 \$	61 ans
57	20 \$	500 \$	62 ans
58	20 \$	500 \$	63 ans
59	20 \$	500 \$	64 ans
60	20 \$	500 \$	65 ans
61	22 \$	550 \$	65 ans
62	24 \$	600 \$	65 ans
63	26 \$	650 \$	65 ans
64	28 \$	700 \$	65 ans

Les employés prenant leur retraite à compter du 1<sup>er</sup> mai 2027 recevront les montants de la façon suivante :

Âge	Montant (\$) / mois / année d'ancienneté	Montant (\$) max. / mois	Âge de terminaison de la prestation mensuelle
55	20 \$	530 \$	60 ans
56	20 \$	530 \$	61 ans
57	20 \$	530 \$	62 ans
58	20 \$	530 \$	63 ans
59	20 \$	530 \$	64 ans
60	20 \$	530 \$	65 ans
61	22 \$	580 \$	65 ans
62	24 \$	630 \$	65 ans
63	26 \$	680 \$	65 ans
64	28 \$	730 \$	65 ans

Pendant cette période de retraite anticipée, l'employé bénéficie uniquement du régime d'assurance, sauf les dispositions relatives à l'assurance-salaire. L'employeur paie les primes au complet.

À compter de la date de la cessation définitive de son emploi pour prendre sa retraite anticipée, l'employé n'est plus couvert par les dispositions de la convention collective, sauf les dispositions relatives au régime d'assurance à l'exclusion de l'assurance-salaire.

Un avis de quatre (4) mois doit être donné par l'employé avant la date qu'il a choisie pour débiter sa retraite.

# ARTICLE 14

## RÉGIME D'ASSURANCE

### 14.01 CONTENU DU RÉGIME D'ASSURANCE

Le contenu du régime est prévu à l'annexe F. La compagnie paie 81 % des coûts du régime et l'employé paie 19 % des coûts du régime. Pour des fins d'optimisation fiscale, la contribution de l'employé est appliquée pour payer les primes des couvertures dans l'ordre suivant : assurance-vie, assurance mort et mutilation accidentel (MMA), assurance-vie des personnes à charge et assurance soins médicaux.

Sujet aux conditions d'une police-maîtresse qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurances reconnue, la compagnie convient de contribuer à un plan applicable aux employés, quand ils auront complété quarante-huit (48) jours travaillés, et couvrant des bénéfices sur la vie, des bénéfices médicaux et chirurgicaux, un plan dentaire, ainsi qu'une indemnité hebdomadaire à titre d'assurance-salaire. Il est convenu de plus que les bénéfices prévus par cette police de même que les contributions de la compagnie ne seront pas modifiées, à moins de changements rendus nécessaires par une législation fédérale et/ou provinciale.

Durant tout arrêt de production autre que ceux mentionnés à l'alinéa suivant, la compagnie n'est pas tenue de payer les primes prévues au présent article. Si l'employé désire continuer à bénéficier de la protection offerte par la ou les polices d'assurance, il devra assumer en entier le coût des primes (part de la compagnie et part de l'employé), à la condition que les dispositions de la ou les polices d'assurance le permettent.

Dans le cas d'arrêt de production à l'occasion des vacances annuelles et dans le cas d'arrêt de production causé par des surplus d'inventaire pour une période inférieure à trois (3) mois, les couvertures d'assurance prévues aux articles 14.03 et 14.04 continueront de s'appliquer et la compagnie et l'employé paieront la prime selon les pourcentages prévus à ces paragraphes.

Dans les cas prévus à l'alinéa précédent et dans le cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, l'employé devra acquitter lui-même sa part des primes pour maintenir en force les assurances ou prendre entente avec la compagnie pour assurer le paiement des primes. Dans le cas où l'employé ne s'acquitterait pas de ses obligations, la couverture d'assurance-salaire et dentaire cessera, le tout conformément à l'article 235 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Tout employé couvert par la police d'assurance n'aura pas de période d'attente à subir lors de son retour au travail après une mise à pied de moins de douze (12) mois consécutifs.

Un courtier est choisi par la compagnie afin d'aider les employés dans leur démarche d'invalidité.

### 14.02 ASSURANCE-SALAIRE

L'assurance-salaire sera versée à compter de la première journée en cas d'accident autre qu'un accident de travail, à compter de la première journée en cas d'hospitalisation ou en cas de chirurgie d'un jour dans un centre hospitalier et à compter de la quatrième journée pour maladie autre qu'occupationnelle, et ce, pour une durée de dix-sept (17) semaines.

Le montant de l'indemnité hebdomadaire de l'assurance-salaire sera équivalent à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de base, jusqu'à un montant maximum de mille cinq cents dollars (1 500 \$).

L'assurance-salaire long terme est équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire de base, jusqu'à un montant maximum de quatre mille cinq cents dollars (4 500 \$) et qui sera versée à compter de la dix-huitième (18<sup>e</sup>) semaine d'invalidité totale jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le tout selon les conditions de la police maîtresse.

Ces indemnités peuvent être réduites selon certaines modalités prévues dans la police maîtresse.

Les prestations que l'employé reçoit de la RRQ (retraite ou invalidité) ne sont pas intégrées au régime. Dans ce cas, l'indemnité n'est donc pas réduite.

### 14.03 ASSURANCE-VIE, MÉDICAMENTS, ACCIDENTS, HOSPITALISATION

L'employé bénéficie des couvertures suivantes :

- assurance sur la vie de l'employé pour un montant équivalent au double de son salaire de base;
- assurance de dix mille dollars (10 000 \$) sur la vie de l'épouse, de cinq mille dollars (5 000 \$) sur la vie de chaque enfant de plus de quatorze (14) jours;
- assurance accident-mutilation jusqu'à concurrence du double de son salaire de base;
- plan médical comportant les dispositions suivantes, le tout sous réserve des termes de la police maîtresse :
- absence de franchise annuelle;
- paiement des réclamations à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) pour le médicament générique seulement, lorsque celui-ci est disponible. Si l'employé choisit de ne pas prendre le médicament générique et de prendre celui d'origine, le remboursement sera de soixante-dix pour cent (70 %);
- aucun montant maximum pendant toute la durée de la protection;
- hospitalisation en chambre semi-privée et services connexes;
- frais paramédicaux couverts selon le cas, jusqu'à concurrence d'un bloc maximum de mille dollars (1 000 \$) dont quatre-vingts pour cent (80 %) est remboursé;
- remboursement des lunettes jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) par personne assurée par période de deux (2) ans, soit pour lunettes, lentilles cornéennes.

Également, la compagnie paiera au complet les honoraires médicaux requis pour l'établissement de tout rapport médical demandé en application du régime d'assurance-salaire ou du régime d'assurance-emploi, si l'établissement d'un tel rapport n'est pas couvert par la Loi sur l'assurance maladie.

### 14.04 PLAN DENTAIRE

Le plan d'assurance dentaire comporte les caractéristiques suivantes, le tout sous réserve des termes de la police maîtresse :

- paiement de quatre-vingts pour cent (80 %) des soins ordinaires (comprenant examen, extraction, restauration, hygiène dentaire traitement de canal) et des soins majeurs (comprenant les prothèses fixes et amovibles et les couronnes);
- limite de mille dollars (1 000 \$) par année par personne assurée pour les soins majeurs;
- paiement de cinquante pour cent (50 %) des soins d'orthodontie pour les enfants de moins de dix-neuf (19) ans, et ce, après douze (12) mois de couverture, jusqu'à concurrence d'un montant de mille dollars (1 000 \$) payable à raison d'une seule fois dans la vie de travail de l'employé.

### 14.05 ADMINISTRATION DU RÉGIME

La compagnie détiendra la police-maîtresse et administrera le plan. Elle autorisera la compagnie d'assurance à donner une copie de la police-maîtresse au syndicat. La compagnie devra donner aux représentants autorisés du syndicat la fiche d'expérience.

### 14.06 AVANCE HEBDOMADAIRE

La compagnie accordera automatiquement une avance hebdomadaire, d'un montant équivalent à celui de l'indemnité hebdomadaire, au nom de la compagnie d'assurance à l'employé qui a droit, selon les termes de la police, de recevoir l'indemnité hebdomadaire de salaire jusqu'à ce que le premier paiement de la compagnie d'assurance soit reçu par l'employé ou jusqu'à la décision de l'assureur de refuser la réclamation. En cas de refus de l'assureur, l'employeur accepte de maintenir les avances pour une période additionnelle de quatre (4) semaines en cas de contestation du refus par l'employé. Pour bénéficier de l'avance et maintenir ce droit, la compagnie doit recevoir la confirmation du courtier à l'effet que l'employé collabore de façon diligente au traitement de son dossier de réclamation, notamment quant au dépôt de sa réclamation et à la transmission des documents et informations requises par la compagnie d'assurance. Avant de mettre fin à une avance, la compagnie avise le syndicat sept (7) jours à l'avance.

Dès la réception de l'indemnité hebdomadaire par l'employé, ce dernier devra rembourser immédiatement la compagnie des avances obtenues en application du présent alinéa.

Avant de recevoir une avance, l'employé signe en faveur de la compagnie un document à l'effet qu'il reconnaît la dette et que, s'il ne rembourse pas l'avance au moment du paiement par l'assureur, la compagnie pourra déduire les avances reçues de toute somme qui est due par la compagnie à l'employé (salaire, vacances, bonis, etc.). Un employé qui n'a pas remboursé la compagnie de toute avance reçue dans un délai de deux (2) semaines du paiement de l'assureur n'est plus admissible à recevoir une autre avance tant qu'il n'a pas acquitté sa dette. En plus de ne pas être admissible à une nouvelle avance, l'employé qui néglige de rembourser la compagnie de toute avance reçue dans un délai de deux (2) semaines du paiement de l'assureur, consent à payer l'intérêt et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 1619 du Code civil du Québec.

#### **14.07 RÉUNION D'INFORMATION**

L'employeur tient une réunion d'information adressée aux employés pour les informer sur le contenu du régime d'assurance. Cette réunion se tient pendant les heures de travail et est sans perte salariale. Elle a lieu une fois par année s'il y a eu un changement dans les couvertures du régime ou au plus tard aux trois (3) ans si aucun changement n'est survenu.

## **ARTICLE 15**

### **JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS**

#### **15.01 DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

##### **a) Liste des jours fériés**

Sujet aux autres dispositions du présent article, les jours fériés suivants sont accordés aux employés :

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le lundi de Pâques;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- la Fête Nationale;
- le Jour du Canada;
- le premier lundi d'août;
- la Fête du Travail;
- l'Action de Grâce;
- la veille du Jour de Noël;
- le Jour de Noël;
- le lendemain du Jour de Noël.

##### **b) Congés flottants**

À compter du 1<sup>er</sup> mai de chaque année, les employés, en plus des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent, ont droit à cinq (5) congés flottants par année de référence (1<sup>er</sup> mai – 30 avril), soit l'équivalent d'un (1) congé flottant par deux point quatre (2.4) mois de calendrier.

Le nouvel employé engagé n'aura droit aux congés flottants prévus au paragraphe précédent que dans la proportion d'un (1) congé flottant pour chaque deux point quatre (2.4) mois travaillés, et ce, durant la première année de référence de son emploi avec la compagnie.

Les employés ayant dix-huit (18) années d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mai bénéficient d'un (1) congé flottant supplémentaire.

Un employé pourra prendre un (1) seul des congés flottants auxquels il a droit dans une année en deux (2) périodes de quatre (4) heures.

La date de prise des congés flottants, y compris les deux (2) périodes de quatre (4) heures pour les employés concernés, est fixée après entente entre l'employé et son supérieur immédiat; le supérieur immédiat devra tenir compte, pour l'attribution de ces congés flottants, des exigences des opérations, du désir de l'employé et de son ancienneté; si plusieurs employés demandent un congé flottant en même temps, la compagnie tiendra compte des exigences des opérations, du désir des employés et de leur ancienneté mais la décision de la compagnie à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés, peuvent prendre leur congé flottant en même temps sera le facteur décisif et exécutoire.

La demande de la prise d'un congé flottant doit être faite auprès du supérieur immédiat quarante-huit (48) heures avant la date de prise dudit congé flottant. Une demande de congé pourra être accordée, à la discrétion du supérieur immédiat, si elle est présentée moins de quarante-huit (48) heures avant.

## 15.02 TAUX DE PAIE D'UN CONGÉ

- a) Pour chaque jour férié mentionné aux paragraphes précédents, tout employé sera payé entre huit (8) heures et douze (12) heures à son taux horaire de base selon son poste.

Néanmoins ce qui précède, l'employé qui est affecté sur des quarts de travail ayant un nombre d'heures variables durant une (1) semaine où survient un jour férié recevra dix (10) heures à son taux horaire de base selon son poste.

Pour les congés flottants, ils seront pris sous forme de banque de temps totalisant quarante (40) heures ou quarante-huit (48) heures pour les employés ayant dix-huit (18) années d'ancienneté et plus.

- b) Les heures travaillées lors des jours fériés sont rémunérées au taux de deux (2) fois le taux horaire de base. Toutes les heures ainsi payées ne sont pas allouées de nouveau comme étant un excédent de la semaine normale de travail. Pour le congé du jour de Noël, il n'y a pas d'obligation de travailler pour les employés. La compagnie continue la pratique d'affichage pour ce congé, si elle désire maintenir la production. La priorité est accordée aux employés visés par l'horaire de travail.

Les autres congés fériés prévus au sous-paragraphe a) de l'article 15.01 sont travaillés pour maintenir la production, sauf dans les cas de situation hors de contrôle pour la compagnie, tels un surplus de production relié à la dégradation du marché ou autres raisons majeures. Dans ce cas, la compagnie avisera les employés de ses intentions de maintenir ou non, les opérations lors d'un jour férié.

Les employés visés par l'horaire de travail devront se présenter au travail le jour férié, si celui-ci est travaillé. Cependant, les employés qui ne désirent pas travailler lors d'un jour férié pour maintenir la production, devront aviser la compagnie au moins trois (3) semaines à l'avance. Dans ce cas, un affichage pour une période de deux (2) semaines sera fait, en vue de combler le ou les postes vacants. Si un employé ne peut être remplacé, il devra alors se présenter au travail, selon l'horaire prévu. Lorsque plusieurs employés désireront être remplacés et qu'il n'y aura pas suffisamment de candidats qui auront répondu à l'affichage, la priorité de remplacement sera accordée selon l'ancienneté.

## 15.03 DROIT À LA PRISE D'UN JOUR FÉRIÉ

Pour avoir droit à un salaire de jour férié, un employé devra avoir effectué soixante (60) jours de travail et devra avoir travaillé la dernière journée régulièrement fixée précédant la fête et la première journée régulièrement fixée suivant la fête, à moins d'en être expressément dispensé par écrit par la compagnie ou à moins qu'il soit en période régulière de vacances ou en congé hebdomadaire, ou en congé autorisé ou à moins qu'il soit absent pour maladie selon l'horaire de travail de l'employé le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête. Dans un tel cas, l'employeur pourra demander un certificat médical justifiant l'absence. Si un employé subit un accident le jour précédant, le jour même ou le jour suivant la fête qui l'empêche de se présenter au travail selon son horaire de travail, il devra fournir la preuve de cet accident à la compagnie pour avoir droit au salaire du jour férié.

Néanmoins ce qui précède, pour la Fête Nationale, l'employé ayant effectué moins de soixante (60) jours de travail aura le droit à une indemnité égale entre huit (8) et douze (12) heures à son taux horaire de base selon son poste. L'employé qui n'a pas d'horaire de travail régulier durant une (1) semaine où survient un jour férié recevra dix (10) heures à son taux horaire de base selon son poste.

Un employé absent qui bénéficie des dispositions d'assurance-salaire ou qui reçoit une prestation d'un régime public ne bénéficie pas des jours fériés qui surviennent durant son absence.

#### **15.04 DROIT AU JOUR FÉRIÉ EN CAS DE MISE À PIED**

Un employé qui détient un poste permanent et qui est mis à pied dans les trente (30) jours avant un jour férié aura droit à un congé seulement à son taux horaire de base au moment de sa mise à pied.

Un employé qui détient un poste permanent et qui est mis à pied plus d'une fois au cours d'une année de référence (1<sup>er</sup> mai - 30 avril) devra avoir travaillé au moins trente (30) jours pour avoir droit de nouveau à l'application de l'alinéa précédent dans le cas de mise à pied. S'il est mis à pied moins de trente (30) jours après son rappel au travail et qu'il est subséquemment rappelé à nouveau au travail moins de trente (30) jours après cette mise à pied, il bénéficie alors, s'il y a lieu, des dispositions du premier alinéa pour le jour férié survenu durant cette mise à pied.

#### **15.05 HEURE DU DÉBUT DU CONGÉ**

Les dispositions du présent article, en ce qui concerne tous les jours fériés, s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le quart régulier de jour, sauf entente contraire entre les parties aux présentes. Cependant, lorsqu'un autre jour est observé à la place du jour férié selon l'article 15.06 des présentes, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour férié.

#### **15.06 REPORT DE LA PRISE D'UN JOUR FÉRIÉ**

- a) Lorsque l'un des jours fériés, non consécutif au sous-paragraphe a) de l'article 15.01, tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le lundi suivant, sauf entente contraire entre les parties.
- b) Lorsqu'il y a deux (2) jours fériés consécutifs, soit le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier et que les congés tombent le vendredi et le samedi, ils seront observés le jeudi et le vendredi; si ces congés tombent le samedi et le dimanche, ils seront observés le vendredi et le lundi; si ces congés tombent le dimanche et le lundi, ils seront observés le lundi et le mardi.

- c) Lorsqu'il y a trois (3) jours fériés consécutifs, soit le 24, le 25 et le 26 décembre et que ces congés tombent le jeudi, le vendredi et le samedi, ils seront observés le jeudi, le vendredi et le lundi; si ces congés tombent le vendredi, le samedi et le dimanche, ils seront observés le jeudi, le vendredi et le lundi; si ces congés tombent le samedi, le dimanche et le lundi, ils seront observés le vendredi, le lundi et le mardi; si ces congés tombent le dimanche, le lundi et le mardi, les congés seront observés le vendredi, le lundi et le mardi.

#### **15.07 JOURS FÉRIÉS SURVENANT DURANT LES VACANCES**

Lorsqu'il survient un congé férié pendant la prise effective des vacances d'un employé, le congé férié sera payé ou si l'employé le désire, il pourra reporter ce congé férié à une date ultérieure. La détermination, en fonction de ces paramètres, de la prise du congé férié se fait après entente entre l'employé et son supérieur immédiat; à défaut d'entente, elle est fixée par le surintendant ou le directeur.

Néanmoins ce qui précède, l'employé ne peut reporter un congé férié si celui-ci survient durant une journée ou l'employé aurait été en congé hebdomadaire n'eût été de la prise des vacances.

# ARTICLE 16

## VACANCES

### 16.01 MOINS D'UN AN DE SERVICE CONTINU

Un employé ayant moins d'un (1) an de service continu pour la compagnie aura droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.

### 16.02 DROIT À DES VACANCES

Les employés auront droit à des vacances payées selon les dispositions du paragraphe 16.03.

### 16.03 DURÉE ET TAUX DE PAIE DE VACANCES

La durée des vacances et le montant de paie de vacances dû à chaque employé sont établis conformément au tableau suivant :

DURÉE DU SERVICE CONTINU	DURÉE DES VACANCES	TAUX DE PAIE DE VACANCES
moins d'un (1) an	1 jour ouvrable / mois, maximum 10 jours	4 %
un (1) an et moins de trois (3) ans	deux (2) semaines de calendrier consécutives	4 %
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	trois (3) semaines de calendrier	6 %
plus de huit (8) ans et moins de quinze (15) ans	quatre (4) semaines de calendrier	8 %
plus de quinze (15) ans et moins de dix-huit (18) ans	quatre (4) semaines de calendrier	9 %
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	cinq (5) semaines de calendrier	10 %
plus de vingt-cinq (25) ans et moins de trente (30) ans	six (6) semaines de calendrier	12 %
plus de trente (30) ans	sept (7) semaines de calendrier	14 %

Le taux de paie de vacances est calculé sur le total des gains de l'employé pour le travail qu'il a accompli pour la compagnie durant la période de douze (12) mois finissant avec et incluant la dernière période de paie dans le mois d'avril.

Si, durant l'année de référence, un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines, ou en congé de maternité ou de paternité, et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Au cours de cette période de vingt-six (26) semaines, il est réputé être au travail et l'indemnité est applicable en fonction des taux de paie de vacances prévus à l'article 16.03. L'indemnité de congé annuel ne doit cependant pas excéder celle à laquelle l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas été absent.

### 16.04 CALCUL DU SERVICE CONTINU

La durée du service continu, pour établir la durée et le taux de paie de vacances auxquelles un employé a droit, se calcule de la façon suivante :

- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété un (1) an de service continu depuis la date de son embauche initiale a droit à deux (2) semaines de calendrier consécutives de vacances payées et le taux de paie de ces deux (2) semaines de vacances payées est de quatre pour cent (4 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.
- à la date de son troisième anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour cent (2 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre; si la date du quatrième anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.
- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété trois (3) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale a droit à trois (3) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces trois (3) semaines de vacances payées est de six pour cent (6 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.

- à la date de son huitième anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour cent (2 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre; si la date du huitième anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.
- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété huit (8) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces quatre (4) semaines de vacances payées est de huit pour cent (8 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.
- à la date de son quinzième anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé reçoit un pour cent (1 %) additionnel applicable à son taux de paie de vacances calculée selon le paragraphe 16.03.
- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété quinze (15) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à quatre (4) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces quatre (4) semaines de vacances payées est de neuf pour cent (9 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.
- à la date de son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour-cent (2 %) incluant le pourcentage additionnel de un pour cent (1 %) prévu après quinze (15) ans de service continu des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre; si la date du dix-huitième anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.
- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété dix-huit (18) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à cinq (5) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces cinq (5) semaines de vacances payées est de dix pour cent (10 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.
- à la date de son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour cent (2 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre; si la date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.
- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété vingt-cinq (25) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à six (6) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces six (6) semaines de vacances payées est de douze pour cent (12 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.
- à la date de son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour cent (2 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre; si la date du trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.

- un employé qui, le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, a complété trente (30) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à sept (7) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces sept (7) semaines de vacances payées est de quatorze pour cent (14 %) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.

## 16.05 FIXATION DE LA DATE DE LA PRISE DES VACANCES

Compte tenu de l'exigence des opérations, la compagnie s'efforcera d'allouer les périodes de vacances selon les désirs et l'ancienneté des employés, mais la décision de la compagnie à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés peuvent prendre leurs vacances à un temps donné, sera le facteur décisif et exécutoire.

La période de vacances a préséance sur la prise de vacances fractionnées, qui a préséance sur la prise de congés flottants, qui a préséance sur la prise de fériés reportés (paragraphe 15.07), qui a préséance sur la prise de congés compensatoires (articles 12.12 et 12.13). À compter du 1<sup>er</sup> décembre, les règles de priorité ne s'appliquent plus et ceux-ci sont accordés selon l'ordre d'arrivée des demandes.

Les deux (2) premières semaines de calendrier de vacances, ou les trois (3) premières pour les employés ayant vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté, sont fixées prioritairement pour tous les employés par rapport aux autres semaines de calendrier de vacances. Par la suite, chaque semaine de calendrier de vacances à laquelle un employé a droit est fixée prioritairement aux autres semaines et ainsi de suite pour chacune des troisième (3<sup>e</sup>) (selon le cas), quatrième (4<sup>e</sup>), cinquième (5<sup>e</sup>), sixième (6<sup>e</sup>) ou septième (7<sup>e</sup>) semaines de vacances. Malgré ce qui précède, l'employé qui, le premier mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de calendrier de vacances payées ou plus, a la possibilité de fixer les deux (2) premières semaines durant la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre. Les autres semaines auxquelles il peut avoir droit doivent être prises durant le mois de mai ou après le 16 septembre. Malgré ce qui précède, lors des rondes de vacances subséquentes, il revient à chacun des secteurs d'établir si des semaines de vacances supplémentaires peuvent être prises ou non durant la période estivale.

L'employeur fera connaître, avant que les salariés choisissent leurs vacances, la façon dont il les attribuera, dans chacun des départements, équipe ou métier, le cas échéant.

Chaque employé devra indiquer ses préférences pour, selon le cas, la prise de ses deux (2) ou trois (3) premières semaines de vacances avant le 15 avril. Le supérieur immédiat, après discussion avec chaque employé, établira le calendrier de congés pour son équipe. Après approbation par le surintendant ou le directeur du département, ce calendrier sera publié le ou avant le 1<sup>er</sup> mai.

Une deuxième ronde s'appliquera pour la fixation de la troisième ou la quatrième (pour les employés de vingt-cinq (25) ans et plus) semaine de vacances. Les préférences devront être indiquées avant le 15 mai. Le calendrier de ces choix sera publié le ou avant le 1<sup>er</sup> juin.

Une troisième ronde s'appliquera pour la fixation de la quatrième ou la cinquième (pour les employés de vingt-cinq (25) ans et plus) semaine de vacances. Les préférences devront être indiquées avant le 15 août. Le calendrier de ces choix sera publié le ou avant le 1<sup>er</sup> septembre.

Une dernière ronde s'appliquera pour toutes les semaines de vacances qui n'ont pas été fixées lors des tours précédents. Les préférences devront être indiquées avant le 15 novembre. Le calendrier de ces choix sera publié le ou avant le 30 novembre. Les vacances non fixées au 15 janvier seront fixées par le superviseur.

L'employé qui aura préféré ne pas fixer ses semaines de vacances pendant les périodes allouées, pourra le faire lors des rondes subséquentes. Cependant, il ne pourra déplacer un autre employé dont les vacances ont déjà été fixées et ce, nonobstant l'ancienneté.

Les employés effectuant du remplacement en vertu de l'article 10.05 b) conserveront la priorité que leur donne leur ancienneté lors de la fixation des vacances.

Il est convenu que le début de chaque période de vacances de chaque employé commence le dimanche.

## 16.06 INDEMNITÉ LORS DE DÉMISSION OU DE CONGÉDIEMENT

Lorsqu'un employé quitte volontairement l'emploi de la compagnie ou est renvoyé, il reçoit l'indemnité de vacances prévue au paragraphe 16.03 gagnée durant l'année de référence en cours. L'employé congédié pour vol ou sabotage reçoit uniquement l'indemnité de vacances prévue à la Loi sur les normes du travail et gagnée pendant l'année de référence en cours.

## 16.07 ALLOCATION DE VACANCES

- a) À titre d'allocation de vacances, la compagnie versera à tout employé une somme équivalente à un pour cent (1 %) du salaire horaire de base, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire et à l'exclusion de toute prime, et qui sera calculée sur les heures effectivement travaillées au cours de l'année de référence. L'allocation de vacances est versée sur une paie distincte la première semaine complète de juin.
- b) La paie de vacances sera bonifiée de vingt pour cent (20 %) pour toutes les vacances prises entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, excluant la période du 24 décembre au 1<sup>er</sup> janvier.

## 16.08 DÉPLACEMENT DE LA PÉRIODE DE VACANCES LORS DE MALADIE

L'employeur déplace, à la demande de l'employé, la période de vacances déjà fixée lorsque celui-ci reçoit des soins médicaux, pour des raisons de maladie ou d'accident qui le rendent éligible à l'assurance-salaire. Dans le cas où, cette absence a débuté avant le dernier jour ouvrable précédant le début de la période de vacances fixée pour l'employé et qu'elle se prolonge pendant une partie de ladite période de vacances.

Lorsqu'une période de vacances déjà fixée est déplacée conformément à l'alinéa précédent, elle doit être prise avant le 30 avril. La prise de la période de vacances ainsi déplacée est fixée après entente entre l'employé et l'employeur et ne doit pas empêcher un autre employé dont les semaines de vacances sont déjà fixées de les prendre aux dates prévues.

## 16.09 FRACTIONNEMENT DES VACANCES

Compte tenu de l'exigence des opérations, l'employeur accordera, à la demande de l'employé, le fractionnement de quarante (40) heures de vacances en :

- cinq (5) périodes pour les employés sur l'horaire de huit (8) heures;
- quatre (4) périodes pour les employés sur l'horaire de dix (10) heures;
- quatre (4) périodes pour les employés sur l'horaire de douze (12) heures, dont trois (3) périodes de douze (12) heures et une (1) période de quatre (4) heures.

La demande pour la prise de vacances fractionnées doit être faite auprès du supérieur immédiat quinze (15) jours de calendrier avant le début de ces vacances. Pour l'attribution de ces vacances fractionnées, le supérieur immédiat devra tenir compte des exigences des opérations, du désir de l'employé et de son ancienneté; si plusieurs employés demandent des vacances fractionnées en même temps, la compagnie tiendra compte des exigences des opérations, du désir des employés et de leur ancienneté mais la décision de la compagnie à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés, peuvent prendre leurs vacances fractionnées en même temps sera le facteur décisif et exécutoire.

# ARTICLE 17

## SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS

### 17.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

La compagnie et le syndicat reconnaissent l'importance d'un programme actif de sécurité et conviennent de collaborer au respect des règlements concernant la santé et la sécurité du travail dans les mines, adoptés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et des règlements de la compagnie, en vue de l'amélioration, dans la mesure du possible, des conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité au travail.

### 17.02 COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Aux fins du paragraphe 17.01, la compagnie et le syndicat désigneront trois (3) membres chacun pour agir sur un Comité de santé et de sécurité qui doit se réunir douze (12) fois par année, le mardi de la deuxième (2<sup>e</sup>) semaine de chaque mois. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale ou le report de celle-ci lorsque requis. Les fonctions du comité sont les suivantes :

1. choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement;
2. approuver le programme de santé élaboré par le médecin;
3. établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
4. choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
5. prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
6. participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs, de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;
7. tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
8. transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;

9. recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur et à la Commission;
10. recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
11. recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
12. recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, la Régie régionale et la Commission;
13. accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention.

Les membres du comité désignés par le syndicat seront choisis de façon à représenter les secteurs suivants :

- a) sous terre;
- b) maintenance usines et maintenance mine - équipements fixes;
- c) concentrateur, convertisseur, remblai et cour, parcs et traitement des eaux.

### 17.03 TOURNÉES D'INSPECTION

Au moins une (1) fois tous les mois, une tournée d'inspection sera effectuée dans les secteurs suivants :

- a) sous terre (opérations et maintenance mine - équipements mobiles);
- b) maintenance usines et maintenance mine - équipements fixes;
- c) concentrateur, convertisseur et remblai et cour, parcs et traitement des eaux.

L'inspection de chaque secteur sera faite conjointement par deux (2) personnes appartenant au secteur concerné, dont l'une nommée par la compagnie et l'autre par le syndicat. Le délégué d'inspection nommé par le syndicat sera le même que celui désigné au comité prévu au paragraphe 17.02 pour le secteur concerné.

La tournée d'inspection a pour but de constater si les lieux de travail et les équipements sont sécuritaires et propres et est suivie d'une réunion avec le surintendant ou le directeur du secteur concerné si nécessaire pour discuter des questions résultant de cette tournée. À cette réunion, le délégué du syndicat pourra être accompagné par un autre employé du département, lequel sera choisi par le délégué du syndicat parmi les personnes disponibles.

Un procès-verbal de cette réunion sera dressé et remis aux membres présents et aux membres du Comité de santé et sécurité.

#### **17.04 ENQUÊTE LORS D'UN ACCIDENT**

En cas d'accident causant des blessures corporelles importantes, le représentant à la prévention ou, en son absence, son remplaçant attitré, devra accompagner les représentants de la compagnie lors de l'enquête sur les lieux de l'accident.

#### **17.05 RÉMUNÉRATION LORS DES RÉUNIONS OU TOURNÉES D'INSPECTION**

Les délégués du syndicat et les employés participant au comité de santé et sécurité ou participant aux inspections conjointes n'ont aucune perte salariale, incluant les primes et bonis applicables. Si la rencontre a lieu en dehors de l'horaire normal d'un délégué ou d'un employé, le temps consacré à la réunion ou à l'inspection est rémunéré à taux et demi. L'employeur prendra les moyens nécessaires pour faciliter la présence des délégués et des employés à ces rencontres et inspections (Ex. : changement de l'horaire du délégué, etc.)

#### **17.06 COLLABORATION ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT**

La compagnie et le syndicat s'engagent à collaborer pour la mise en application des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, et des règlements y afférents, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur de ces dispositions.

#### **17.07 ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS**

En conformité avec la Loi sur la santé et la sécurité du travail et des règlements adoptés en vertu de cette loi, la compagnie fournira et remplacera au besoin les équipements de protection individuels.

Les équipements fournis demeurent la propriété de la compagnie, doivent être utilisés exclusivement pour l'exécution des tâches de l'employé et toujours demeurer sur la propriété de la compagnie. Dans le cas du départ d'un employé, les équipements doivent être

remis à la compagnie en bonne condition, à l'exception de l'usure normale; sinon, l'employé pourra se voir retenir sur son salaire le coût de remplacement de l'équipement concerné.

Pour remplacer un équipement inutilisable, l'employé doit remettre à la compagnie l'ancien équipement qu'il utilisait.

### **17.08 REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION**

Un représentant en prévention, désigné par le syndicat, est libéré à temps complet sur une base de quarante (40) heures par semaine à raison de cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi. Au gré des besoins, il pourra être appelé à travailler à l'occasion lors des quarts de soir-nuit ou de fin de semaine. Dans un tel cas, les modalités de la convention collective s'appliqueront.

Il agit comme coprésident du Comité de santé et sécurité.

En plus de son salaire de base, le boni moyen applicable sous terre pour son poste de travail lui sera applicable, sur une base de quarante (40) heures de travail sous terre par semaine.

Les fonctions du représentant à la prévention sont :

1. de faire l'inspection des lieux de travail;
2. de recevoir copie de l'avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
3. d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés;
4. de faire les recommandations qu'il juge opportunes au Comité de santé et de sécurité ou, à défaut, aux employés ou à leur syndicat et à l'employeur;
5. d'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
6. d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
7. d'intervenir dans le cas où l'employé exerce son droit de refus;
8. de porter plainte à la commission;
9. de participer à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques concernant les postes de travail et le travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail.

## 17.09 RÉMUNÉRATION D'UN EMPLOYÉ EN ASSIGNATION TEMPORAIRE

Lors des périodes d'assignation temporaire, le travailleur est rémunéré selon la moyenne de ses gains des douze (12) derniers mois. Le calcul utilisé est le suivant :

### a) Total des gains de l'employé avant temps supplémentaire :

Total des gains des douze (12) derniers mois – (Congés flottants, pécule vacances, temps supplémentaire une fois et demie (1½) et temps double, sauvetage minier, pompier, heures d'absence) divisé par le nombre d'heures avant temps supplémentaire.

### b) Taux moyen d'une (1) heure en temps supplémentaire au cours des douze (12) derniers mois :

Montant total temps supplémentaire divisé par (2 080 h – heures absences).

Le nombre d'heures (2080) est ajusté selon l'horaire normal de l'employé.

### c) Taux d'assignation temporaire = « a » + « b »

Exemple (taux horaire de 24,88 \$) :

	Montant ( \$ )	Heures
Total des gains (12 derniers mois)	69 521,92 \$	2240
congés flottants	(796,16) \$	(32)
pécule de vacances	(430,39) \$	0
temps supplémentaire 1½	(906,70) \$	(25)
temps double	0 \$	0
sauvetage minier	0 \$	0
heures d'absences	N/A	(129,5)
<b>Total</b>	<b>(2133,25) \$</b>	<b>(186,5)</b>
Total des gains et des heures de l'employé avant temps supplémentaire	67 388,67 \$	2053,5

$$a) 67\,388,67 \$ / 2\,053,5 = 32,82 \$ / \text{heure}$$

$$b) 906,70 \$ / (2\,080 \text{ h} - 129,5 \text{ h}) = 0,46 \$ / \text{heure}$$

$$c) 32,82 \$ + 0,46 \$ = 33,28 \$ / \text{heure}$$

Pendant son assignation, l'employé sera payé au taux de 33,28 \$. Par contre, si l'employé prend un congé flottant durant cette période, celui-ci sera rémunéré au taux régulier de l'employé, soit 24,88 \$.

## 17.10 EXAMENS MÉDICAUX

Les examens médicaux, y compris les tests d'audiogramme, requis par la compagnie sont faits sur la propriété de la compagnie, durant les heures normales de travail de l'employé si cela est possible.

S'il n'est pas possible d'effectuer l'examen médical durant les heures de travail, celui-ci sera fixé après ou avant le quart de travail, sur la propriété de la compagnie. Le temps requis pour l'examen est rémunéré à son taux horaire de base.

Néanmoins ce qui précède, l'organisation se donne le droit de planifier un examen médical durant un congé hebdomadaire de l'employé, et ce, si les deux situations précédentes ne sont possibles en raison notamment des plages horaires offertes par la clinique médicale privée ou toute agence de Santé publique. Pour tout examen médical effectué en dehors des heures de travail, l'employé recevra quatre (4) heures à son taux horaire de base afin de couvrir la passation de l'examen, le temps de déplacement ainsi que les frais de déplacement.

## ARTICLE 18

### INDEMNITÉ DE FERMETURE DÉFINITIVE ET PERMANENTE DE L'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS DE LA COMPAGNIE

#### 18.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

Si la compagnie ferme de façon complète, définitive et permanente, l'ensemble de ses opérations minières à Saint-Honoré, chaque employé détenant un lien d'emploi à la date effective d'une telle fermeture aura droit à l'indemnité ci-après indiquée, à la condition qu'il ait accumulé depuis la date de son embauche initiale au moins trois (3) années complètes de service continu à la date effective d'une telle fermeture.

Cette indemnité est de vingt dollars (20 \$) par mois par année d'ancienneté complète depuis la dernière embauche, jusqu'à un maximum de cinq cents dollars (500 \$) par mois pendant soixante (60) mois (500 \$ x 60 mois = trente mille dollars (30 000 \$) maximum).

#### 18.02 ADMISSIBILITÉ

Un employé n'aura pas droit à l'indemnité mentionnée au paragraphe précédent si, avant la date effective de la fermeture prévue au paragraphe précédent :

- a) il a quitté volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) il a été congédié pour cause juste et suffisante;
- c) il a pris sa retraite;
- d) il est décédé.

#### 18.03 CALCUL DU SERVICE CONTINU

Pour les fins de l'application du présent article, les périodes de temps pendant lesquelles un employé est mis à pied sans perdre son ancienneté seront considérées comme du service continu et comptent dans le calcul de l'indemnité.

## ARTICLE 19

### BABILLARD

#### 19.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

La compagnie convient de laisser au syndicat l'usage de six (6) panneaux d'affichage cadenassés, d'une superficie de seize (16) pieds carrés chacun. Ces panneaux sont installés : un (1) au vestiaire central des employés, un (1) à la salle à manger du concentrateur, un (1) où la salle à manger principal des employés, un (1) à la salle à manger du convertisseur, un (1) à la salle à manger de la mécanique concentrateur et un (1) à l'UTEDM. Ces panneaux d'affichage seront sous la garde d'un préposé désigné par le syndicat qui devra voir à ce que ces panneaux soient toujours cadenassés.

#### 19.02 USAGE AUTORISÉ

L'usage de ces panneaux est limité à l'affichage des avis suivants :

- a) avis concernant les élections du syndicat;
- b) avis concernant les résultats de telles élections;
- c) avis concernant les nominations par le syndicat;
- d) avis d'assemblée du syndicat.

#### 19.03 AUTRES USAGES

Tout usage autre que ceux prévus au paragraphe précédent est limité à l'affichage d'avis ayant reçu préalablement l'approbation de la compagnie par l'entremise du directeur général de la mine ou d'une personne nommée par lui. Ces avis peuvent comprendre, entre autres :

- a) les publications officielles et les rapports concernant les opérations du syndicat;
- b) les copies des ententes entre la compagnie et le syndicat;
- c) les avis d'activités sociales et récréatives du syndicat.

## 19.04 DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

Le syndicat convient qu'aucun bulletin circulaire ou autre publication ne sera distribué sur les lieux de travail. Toutefois, la compagnie pourra, si elle le juge à propos et après avoir reçu une demande écrite du syndicat dans chaque cas, autoriser la distribution à l'extérieur de la barrière de bulletins circulaires ou autres publications; dans chacun des cas, le syndicat devra prendre les mesures nécessaires quant au respect de l'environnement.

## ARTICLE 20

### CORRESPONDANCE

#### 20.01 TRANSMISSION

Sauf dans les cas où il est prévu différemment, les communications officielles sous forme de correspondance entre la compagnie et le syndicat doivent être adressées par la poste, sous pli recommandé, aux adresses suivantes :

À la compagnie :

**Niobec inc.**

Le directeur général de la mine  
3400, route du Columbium  
Saint-Honoré-de-Chicoutimi (Québec) G0V 1L0

Au syndicat :

**Unifor, section locale 666**

C.P. 1021  
Saint-Honoré (Québec) G0V 1L0

#### 20.02 DATE PRÉSUMÉE DE RÉCEPTION

Toute communication donnée conformément à la présente convention sera censée avoir été donnée et reçue le jour d'affaires qui suit celui où elle est déposée à la poste, à moins de grève ou lock-out à Postes Canada.

#### 20.03 COPIE À UNIFOR

Une copie de toute correspondance pertinente sera envoyée, dans la mesure du possible, au représentant d'Unifor, à l'adresse suivante :

**Unifor**

2679, boulevard du Royaume, Bureau 120  
Jonquière (Québec) G7S 5T1

#### 20.04 LIVRETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

L'employeur convient de fournir des livrets de la présente convention collective de travail à tous les salariés.

## ARTICLE 21

### OUTILS ET HABITS DE TRAVAIL

#### 21.01 INDEMNITÉ D'USURE ET DE REMPLACEMENT

Comme indemnité d'usure et de remplacement des outils appartenant aux employés possédant l'une ou l'autre des postes d'électricien, d'électronicien, de mécanicien, de soudeur, de plombier, de machiniste, de frigoriste ou de menuisier, la compagnie versera, pour chaque année contractuelle, une indemnité de cinq cents (0,05 \$) par heure effectivement travaillée pour celui qui fournit les outils nécessaires à l'exécution de ses fonctions selon la liste préétablie.

Lors de l'embauche d'un nouvel employé, la compagnie lui fournit une liste des outils nécessaires qu'il devra se procurer à ses frais pour l'exécution de ses fonctions. Lorsqu'un employé ne possédant pas l'un des postes cités à l'alinéa précédent obtient un de ces dits postes à la suite d'un affichage, il aura le choix entre se procurer la liste des outils nécessaires à l'exécution de ses fonctions ou encore, demander à la compagnie de lui fournir les outils.

À compter de la signature de la présente convention, la compagnie assurera, sujet à un déductible de cinquante dollars (50 \$), les outils des employés visés aux alinéas précédents contre toute perte occasionnée par incendie.

#### 21.02 HABITS DE TRAVAIL

Des habits de travail seront fournis et entretenus par l'employeur pour les employés de tous les départements selon la pratique actuelle. Deux (2) unités de chaque pièce de vêtements fournis (chemise, pantalon, chandail, etc.) seront remplacées annuellement pour chaque employé.

## ARTICLE 22

### VALIDITÉ DE LA CONVENTION

#### 22.01 DISPOSITION GÉNÉRALE

Les dispositions de la présente convention sont sujettes à l'application de toutes dispositions législatives du Québec ou du Canada et la nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, en regard des dispositions d'une loi actuelle ou future ou d'un règlement adopté en vertu d'une telle loi, ne peut affecter la validité des autres dispositions de la présente convention. En cas d'amendement législatif ayant un effet sur l'application des dispositions de la présente convention, les deux (2) parties, si elles le désirent, se rencontreront pour en discuter.

#### 22.02 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes A, B, C, D, E, F et G font partie intégrante de la présente convention, de même que les lettres d'entente suivantes :

##### Lettres d'entente :

- numéro 1 : Horaire de douze (12) heures
- numéro 2 : Horaire de dix (10) heures
- numéro 3 : Employés permanents sans horaire fixe et remplaçants temporaires à la surface
- numéro 4 : Alternance des postes sous terre
- numéro 5 : Boni de protection
- numéro 6 : Système de garde
- numéro 7 : Étalement des heures de travail au convertisseur
- numéro 8 : Délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur
- numéro 9 : Postes d'opérateur usine de remblai
- numéro 10 : Employé à capacité physique réduite et/ou avec trouble psychologique invalidant
- numéro 11 : Horaire de jour - vice-présidents
- numéro 12 : Horaire de travail de dix heures et demie (10,5) (4-5-5-4-5-5)
- numéro 13 : Programme de réduction de la main-d'œuvre
- numéro 14 : Documents de travail du comité de sous-traitance

- numéro 15 : Régime d'intéressement
- numéro 16 : Prise de jours d'absence maladie
- numéro 17 : Horaire de douze (12) heures (4-5-5-4-5-5) – Treuil
- numéro 18 : Horaire de douze (12) heures avec congés compensatoires
- numéro 19 : Employés surnuméraires sous terre
- numéro 20 : Employés surnuméraires métiers
- numéro 21 : Couverture machinerie mobile
- numéro 22 : Postes d'opérateur au convertisseur selon un horaire établi pour les contraintes thermiques
- numéro 23 : Rappel au travail
- numéro 24 : Répartition équitable du temps supplémentaire sous terre
- numéro 25 : Déneigement – Période hivernale
- numéro 26 : Remplacement 4-5-5-4-5-5 sous terre (entretien électrique sous terre)
- numéro 27 : Horaire de dix (10) heures
- numéro 28 : Postes d'opérateur au convertisseur selon un horaire établi
- numéro 29 : Horaire de douze (12) heures (4-5-5-4-5-5)
- numéro 30 : Fond de sécurité de revenu

## ARTICLE 23

### DURÉE

#### 23.01 DURÉE ET MESURES TRANSITOIRES

La présente convention entre en vigueur la journée de sa signature et se termine le 30 avril 2030.

Les points suivants s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025 :

- Les taux de salaire prévus à l'annexe « D ».
- Les primes 13.01 b), c), d), e), f), g), h) et i)
- Les cotisations du régime de retraite prévues à l'article 13.05.

#### 23.02 MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL


Les dispositions de la présente convention collective continueront de s'appliquer jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock-out conformément aux dispositions du Code du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

NIOBEC INC.



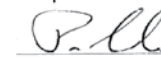
Philippe Campeau



Marie-Élaine Legendre



Stéphane Boudreault




Pierre-Luc Lajoie

UNIFOR, SECTION LOCALE 666



Roberto Simard



Joël Gravel



Jérôme Allard



Maxime Gagnon

# ANNEXE « A »

## FORMULE DE GRIEF



Grief no :

Nature du grief :  Individuel  Collectif  Syndical

Déposé à :

Représentant employeur

Date du dépôt

Nom de l'entreprise

Description du grief :

Réclamation :

Je réclame (nous réclamons) également tous les bénéfices, privilèges, dédommagements et autres avantages ainsi que les intérêts et indemnités additionnels prévus au Code du travail.

Nom du plaignant  
(lettres moulées)

Signature du plaignant

Date

Représentant syndical  
(lettres moulées)

Signature représentant syndical

Date

Reçu par :

Représentant de l'employeur

Date

**COPIE BLANCHE** : À déposer à l'employeur **COPIE JAUNE** : Au plaignant **COPIE ROSE** : Au syndicat

# ANNEXE « B »

## AVIS D'ARBITRAGE

Le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

M. \_\_\_\_\_

**Niobec inc.**  
3400 route du Columbiun  
Saint-Honoré-de-Chicoutimi (Québec) G0V 1L0

Monsieur,

Veillez prendre note que le(s) grief(s) suivant(s);

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

est (sont) porté(s) à l'arbitrage.

Bien à vous,  
Unifor, section locale 666

Par : \_\_\_\_\_

Reçu par : \_\_\_\_\_

## POSTES DANS CHACUN DES DÉPARTEMENTS

GR.	MAINTENANCE USINES	MAINTENANCE MINE	COUR, PARCS ET TRAITEMENT DES EAUX	CONCENTRATEUR	CONVERTISSEUR	SOUS TERRE
1 <sup>re</sup>	- journalier	- journalier	- journalier - préposé au nettoyage et entretien d'équipements de protection respiratoire	- journalier		
2 <sup>e</sup>						
3 <sup>e</sup>						
4 <sup>e</sup>	- plombier 3 <sup>e</sup> classe - mécanicien 3 <sup>e</sup> classe - machiniste 3 <sup>e</sup> classe - soudeur 3 <sup>e</sup> classe - électricien 3 <sup>e</sup> classe - frigoriste 3 <sup>e</sup> classe	- plombier 3 <sup>e</sup> classe - mécanicien 3 <sup>e</sup> classe - machiniste 3 <sup>e</sup> classe - soudeur 3 <sup>e</sup> classe - électricien 3 <sup>e</sup> classe - frigoriste 3 <sup>e</sup> classe	- préposé aux services généraux 3 <sup>e</sup> classe - opérateur de chariot élévateur - journalier, concierge et préposé aux matières dangereuses - préposé aux services généraux formé sur le chariot élévateur	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant classé broyage et réactifs - opérateur de concasseur effectuant le remplacement au broyage - préposé à l'empaquetage et au déchargement des réactifs - opérateur de concasseur - opérateur d'usine de remblai 3 <sup>e</sup> classe	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant entrainé ligne froide	- journalier - aide-mineur - mécanicien 3 <sup>e</sup> classe - soudeur 3 <sup>e</sup> classe
5 <sup>e</sup>	- électronicien 3 <sup>e</sup> classe	- électronicien 3 <sup>e</sup> classe	- préposé aux services généraux 2 <sup>e</sup> classe - opérateur petite chargeuse - préposé aux services généraux formé sur la petite chargeuse	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant classé flottation junior - opérateur d'usine de remblai 2 <sup>e</sup> classe	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant entrainé cinq (5) tâches	

6 <sup>e</sup>			- opérateur grosse chargeuse - préposé aux services généraux formé sur la grosse chargeuse - opérateur d'usine de traitement des eaux 3 <sup>e</sup> classe	- opérateur au concentrateur 3 <sup>e</sup> classe - employé permanent sans horaire fixe et remplaçant et remplaçant classé flottation senior - opérateur d'usine de remblai 1 <sup>re</sup> classe	- opérateur au convertisseur 3 <sup>e</sup> classe - employé permanent sans horaire fixe et remplaçant 3 <sup>e</sup> classe - opérateur (empaquetage, grenailleuse et chariot élévateur) *	- opérateur de niveauuse - opérateur de chargeuse à navette et camion (production) - mineur de construction - dynamiteur de production - mineur d'avancement - opérateur de foreuse à fond de trou - opérateur de foreuse à long trou - responsable de l'entretien du puits 3 <sup>e</sup> classe - préposé au remblai - opérateur de camion de service - opérateur de rétrochargeuse
7 <sup>e</sup>	- plombier 2 <sup>e</sup> classe - mécanicien 2 <sup>e</sup> classe - machiniste 2 <sup>e</sup> classe - soudeur 2 <sup>e</sup> classe - électricien 2 <sup>e</sup> classe - frigoriste 2 <sup>e</sup> classe	- plombier 2 <sup>e</sup> classe - mécanicien 2 <sup>e</sup> classe - machiniste 2 <sup>e</sup> classe - soudeur 2 <sup>e</sup> classe - électricien 2 <sup>e</sup> classe - frigoriste 2 <sup>e</sup> classe	- opérateur d'usine de traitement des eaux 2 <sup>e</sup> classe	- opérateur concentrateur 2 <sup>e</sup> classe	- opérateur convertisseur 2 <sup>e</sup> classe	- mécanicien 2 <sup>e</sup> classe - soudeur 2 <sup>e</sup> classe - responsable de l'entretien du puits 2 <sup>e</sup> classe
8 <sup>e</sup>	- électronicien 2 <sup>e</sup> classe	- électronicien 2 <sup>e</sup> classe	- préposé aux services généraux 1 <sup>re</sup> classe - opérateur d'usine de traitement des eaux 1 <sup>re</sup> classe	- opérateur concentrateur 1 <sup>re</sup> classe	- opérateur convertisseur 1 <sup>re</sup> classe	- opérateur de treuil - responsable de l'entretien du puits 1 <sup>re</sup> classe
9 <sup>e</sup>	- plombier 1 <sup>re</sup> classe - mécanicien 1 <sup>re</sup> classe - machiniste 1 <sup>re</sup> classe - soudeur 1 <sup>re</sup> classe - électricien 1 <sup>re</sup> classe - frigoriste 1 <sup>re</sup> classe - menuisier	- plombier 1 <sup>re</sup> classe - mécanicien 1 <sup>re</sup> classe - machiniste 1 <sup>re</sup> classe - soudeur 1 <sup>re</sup> classe - électricien 1 <sup>re</sup> classe - frigoriste 1 <sup>re</sup> classe - menuisier				- mécanicien 1 <sup>re</sup> classe - soudeur 1 <sup>re</sup> classe - mineur de construction (soudeur)
10 <sup>e</sup>	- électronicien 1 <sup>re</sup> classe	- électronicien 1 <sup>re</sup> classe				

- **Tâche d'électricien** : La tâche d'électricien englobe les travaux reliés à l'électricité, l'électronique et l'instrumentation.
- **Tâche d'électronicien** : La tâche d'électronicien englobe les travaux reliés à l'électricité, l'électronique et l'instrumentation. De plus, il est détenteur d'un DEC.
- **Utilisation d'un chariot élévateur à l'entrepôt** : La compagnie et le syndicat conviennent qu'un gerbeur peut être utilisé par le personnel des achats à l'intérieur de l'entrepôt.
- **Treuil** : Avoir reçu l'entraînement sur la cage dans le cadre du programme de formation d'aide-mineur. Les électriciens et mécaniciens ayant reçu l'entraînement pour l'inspection de la cage, du treuil et du concasseur au moment de la signature de la convention collective 2017-2021 conservent leur droit.

- **Exigences – postes au concentrateur :**

Opérateur de concasseur :	Ouvert à tous
Préposé à l'emballage et au déchargement des réactifs :	Ouvert à tous
Opérateur de chariot élévateur :	Ouvert à tous
<b>Employé permanent sans horaire fixe et remplaçant</b>	
Opérateur de concentrateur :	DEP traitement de minerai ou 10 ans d'expérience
Opérateur de concentrateur :	DEP traitement de minerai ou 10 ans d'expérience
Opérateur concentrateur 3 <sup>e</sup> classe :	Ayant été classé selon lettre entente # 8
Opérateur concentrateur 2 <sup>e</sup> classe :	Ayant cumulé 4 ans d'expertise de 3 <sup>e</sup> classe
Opérateur concentrateur 1 <sup>re</sup> classe :	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 <sup>e</sup> classe

- **Exigences – postes au convertisseur :**

Opérateur convertisseur 3 <sup>e</sup> classe :	Ayant été classé ligne froide et ligne chaude ou ayant accumulé vingt-quatre (24) mois d'expertise
Opérateur convertisseur 2 <sup>e</sup> classe :	Ayant cumulé 5 ans d'expertise de 3 <sup>e</sup> classe
Opérateur convertisseur 1 <sup>re</sup> classe :	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 <sup>e</sup> classe
Opérateur (emballage, grenailleuse et chariot élévateur) :	Ouvert à tous*
Employé permanent sans horaire fixe et remplaçant	Ouvert à tous

- **Exigences – postes cour, parcs et traitement des eaux :**

Opérateur d'usine de traitement des eaux 3 <sup>e</sup> classe :	Obtention du poste
Opérateur d'usine de traitement des eaux 2 <sup>e</sup> classe :	Ayant cumulé 4 ans d'expertise de 3 <sup>e</sup> classe
Opérateur d'usine de traitement des eaux 1 <sup>re</sup> classe :	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 <sup>e</sup> classe

- **Exigences – responsable de l'entretien du puits :**

Responsable de l'entretien du puits 3 <sup>e</sup> classe :	Obtention du poste
Responsable de l'entretien du puits 2 <sup>e</sup> classe :	Ayant cumulé 3822 heures de 3 <sup>e</sup> classe
Responsable de l'entretien du puits 1 <sup>re</sup> classe :	Ayant cumulé 3822 heures de 2 <sup>e</sup> classe

\* Opérateur (emballage, grenailleuse et chariot élévateur) : voir conditions particulières de la Lettre d'entente no 28.

## ANNEXE « D »

### ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRE POUR LES DIFFÉRENTS GROUPES SALARIAUX

Les augmentations des taux de salaires sont les suivantes :

1 <sup>er</sup> mai 2025 :	6,1 %
30 septembre 2025 :	3,0 %*
1 <sup>er</sup> mai 2026 :	3,0 %
1 <sup>er</sup> mai 2027 :	3,0 %
1 <sup>er</sup> mai 2028 :	4,0 %
1 <sup>er</sup> mai 2029 :	4,0 %

\* Ce pourcentage d'augmentation est consenti à l'occasion du 50<sup>e</sup> anniversaire de Niobec.

Groupe salarial	1 <sup>er</sup> mai 2025	30 sept. 2025	1 <sup>er</sup> mai 2026	1 <sup>er</sup> mai 2027	1 <sup>er</sup> mai 2028	1 <sup>er</sup> mai 2029
Groupe 1	39,66	40,85	42,08	43,34	45,07	46,87
Groupe 2	42,57	43,84	45,16	46,51	48,38	50,31
Groupe 3	42,84	44,13	45,45	46,82	48,69	50,64
Groupe 4	43,38	44,69	46,03	47,41	49,30	51,28
Groupe 5	43,66	44,97	46,32	47,71	49,62	51,60
Groupe 6	44,18	45,51	46,87	48,28	50,21	52,22
Groupe 7	44,47	45,80	47,17	48,59	50,53	52,55
Groupe 8	45,03	46,38	47,77	49,20	51,17	53,22
Groupe 9	46,61	48,01	49,45	50,93	52,97	55,09
Groupe 10	48,11	49,55	51,04	52,57	54,67	56,86

## ANNEXE « E »

### BONI DE SURFACE

La compagnie convient de continuer le paiement d'un boni de surface. Les taux de ce boni peuvent être diminués ou augmentés par la compagnie en avisant les employés par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance de tout changement dans les critères et/ou les taux.

# ANNEXE « F »

## ASSURANCE COLLECTIVE

Garanties	Régime proposé
<b>1. Assurance-vie</b>	
Capital assuré :	2 x salaire de base
Individuelle	Inclus
Familial	Inclus
Monoparentale	Inclus
Maximum :	
* sans preuve	500 000 \$
* avec preuve	500 000 \$
Réduction	50 % à 65 ans
Exonération des primes	17 semaines
Droit de transformation	Oui
Paiement anticipé	Oui
Terminaison	70 ans ou à la retraite
<b>2. MMA</b>	Idem au point 1
<b>3. Assurance-vie des personnes à charge</b>	
Capital assuré	
* conjoint	10 000 \$
* enfant > 6 mois	5 000 \$
* enfant entre 14 jours et 6 mois	5 000 \$
Exonération	17 semaines
Droit de transformation	Inclus
Terminaison	70 ans ou à la retraite
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes
<b>4. Assurance-vie facultative</b>	
Adhérent / conjoint	Tranche de 10 000 \$
Minimum avec preuves	
Maximum avec preuves	
* adhérent	500 000 \$
* conjoint	500 000 \$
Exonération des primes	17 semaines
Terminaison	65 ans ou à la retraite
Transformation	Inclus

<b>5. Assurance salaire de longue durée</b>	
Définition d'invalidité	Propre occupation : délai de carence + 24 mois
Montant de la prestation (mensuel)	70 % x salaire de base
Maximum	
* sans preuve	4 500 \$
* avec preuves	4 500 \$
Délai de carence	17 semaines
Durée des prestations	Jusqu'à 65 ans
Intégration (RRQ, SAAQ, CSST)	RRQ retraite, RRQ invalidité
Réadaptation	Inclus
Indexation	Non
Maximum de toutes sources	85 % x salaire brut
Récidive d'invalidité	6 mois
Exonération des primes	17 semaines
Terminaison	65 ans ou à la retraite
Situation fiscale	Imposable
Outil de gestion de l'invalidité	Firme régionale
Conditions préexistantes	Oui
<b>6. Assurance salaire de courte durée</b>	
Montant de la prestation (par semaine)	70 % du salaire de base
Maximum	
* sans preuve	1 500 \$
* avec preuves	1 500 \$
Délai de carence	Maladie : 3 jours, accident et hospitalisation : aucun
Durée des prestations	17 semaines
Intégration (A.E.)	Non
Intégration (RRQ, SAAQ, CSST)	Non
Maximum de toutes sources	85 % du salaire brut
Récidive d'invalidité	2 semaines
Exonération des primes	Aucune
Terminaison	Retraite ou 65 ans
Situation fiscale	Imposable
<b>7. Assurance soins médicaux et hospitaliers</b>	
Prestation maximale (excluant les médicaments)	
Moins de 65 ans	Aucune limite
65 ans et plus	Aucune limite

<b>A) Frais remboursable à 100 % sauf indication contraire</b>	
* hospitalisation au Canada	Chambre semi-privée
* centre d'hébergement et de soins de longue durée	Chambre semi-privée, max 180 jours par année à 100 %
Maison de convalescence	90 %
Malades dirigés	90 %
Assurance voyage	En cas d'urgence hors province
Coassurance	100 %
* séjour à l'extérieur	180 jours
* hospitalisation et services hospitaliers	Inclus
* honoraires de médecins	Inclus
* soins infirmiers prescrits	Inclus
* frais de transport	Inclus
* frais de subsistance	Inclus
* frais d'appels interurbains	Inclus
* service d'assistance (24 heures)	Inclus
* assurance annulation de voyage	n/d
<b>B) Autres frais remboursables</b>	
* médicaments	Génériques : 90 %, originaux : 70 % si absence de génériques : 90 %
* autres frais	90 %
Franchise annuelle	
* protection individuelle	0 \$
* protection familiale	0 \$
* protection monoparentale	0 \$
<b>Services médicaux</b>	
Médicaments	
* carte de paiement	Direct
* frais d'achat d'un stérilet	Inclus
* médicament contre l'obésité	Inclus
* vaccins et sérums	Inclus
* anti-tabac	RAMQ
* frais non admissibles à la RAMQ pour les 65 ans et plus	Inclus
Soins infirmiers licenciés / aux.	Inclus
Radiographies, analyses de laboratoire, tomodynamies, électrocardiogrammes	Inclus
Résonnances magnétiques	Inclus
Échographie, prénatal	Inclus
Appareils d'assistance respiratoire et oxygène	Inclus
Bas de soutien	4 paires / année
Fauteuil roulant, lit d'hôpital, béquilles	Inclus
Appareils thérapeutiques	Inclus
Iléostomie et colostomie	Inclus
Membres et yeux artificiels et prothèses externes	Inclus
Appareils orthopédiques	Inclus

Chaussures orthopédiques et modifications	50 %
Orthèses podiatriques, supports plantaires	Inclus
Plâtres, attelles, bandages herniaires	Inclus
Appareil auditif	250 \$ / 24 mois
Dentiste suite à un accident	Dans les 12 mois de l'accident
Transport par ambulance / aérien	Inclus
Clinique privée alcoolisme et toxicomanie	Non
Glucomètre, dextromètre	Inclus
Pompe à insuline	Inclus
Prothèse mammaire	Inclus
Chirurgie esthétique suite à un accident	5 000 \$ / accident
Soins à domicile	60 \$ / jour, maximum 60 jours / année
Examen de la vue (optométriste et ophtalmologiste)	1 examen / 24 mois, à 100 %
<b>Services des professionnels de la santé</b>	1 000 \$ maximum / année pour l'ensemble des services paramédicaux, remboursés à 80 %
* ostéopathe	
* chiropraticien	
* physiothérapeute, thérapeute en réadaptation physique	
* orthophoniste	
* audiologiste	
* psychologue	
* psychiatre, psychanaliste	
* ergothérapeute	
* naturopathe	
* podiatre	
* acupuncteur	
Orthothérapeute	
Massothérapeute	(sans ordonnance)
* radio de chiropraticien, ostéopathe, podiatre	50 \$ / année / professionnel
* diététiste avec recommandation médicale	Non
Exonération des primes	Non
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes
Droit de transformation (régime individuel)	Inclus
Terminaison	70 ans ou à la retraite
<b>8. Assurance soins oculaires</b>	
Franchise annuelle	
* protection individuelle	0 \$
* protection familiale	0 \$
* protection monoparentale	0 \$
% de remboursement	80 %
<b>Soins couverts</b>	
Lenilles cornéennes, lunettes, chirurgie laser	225 \$ / 24 mois
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes
Terminaison	70 ans ou à la retraite

<b>9. Assurance soins dentaires</b>	
Franchise annuelle	
*protection individuelle	0 \$
*protection familiale	0 \$
*protection monoparentale	0 \$
Soins couverts	
a) soins préventifs (examens, radio x 2/année)	80 %
b) soins de base (extraction, restauration, chirurgie, endo, paro)	80 %
c) soins majeurs (prothèses fixes et amovibles, couronnes)	80 %
d) orthodontie (enfants de moins de 19 ans)	50 % (après 12 mois de couverture)
a) et b) : illimité	
Maximum annuel	c) :1 000 \$ / année / personne d) :1 000 \$ viager
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes
Terminaison	70 ans ou à la retraite.

## ANNEXE « G »

### POSTE PAR DÉPARTEMENT POUR LA SUPPLANTATION

Départements	Postes
<b>Maintenance usines</b>	Journalier Plombier Mécanicien Machiniste Soudeur Électricien Frigoriste Électronicien Menuisier
<b>Maintenance mine</b>	Journalier Plombier Mécanicien Machiniste Soudeur Électricien Frigoriste Électronicien Menuisier
<b>Cour, parcs et traitement des eaux</b>	Journalier Préposé aux services généraux Opérateur de chariot élévateur Opérateur de petite chargeuse Opérateur de grosse chargeuse Journalier – concierge- préposé aux matières dangereuses Opérateur d'usine de traitement des eaux
<b>Concentrateur</b>	Journalier Opérateur au concentrateur Opérateur au concasseur Préposé à l'emballage et déchargement des réactifs Opérateur d'usine de remblai
<b>Convertisseur</b>	Opérateur au convertisseur Opérateur (emballage, grenailleuse et chariot élévateur)

<b>Sous terre</b>	Journalier Aide-mineur Mécanicien Soudeur Opérateur de niveleuse Opérateur de camion chargeuse navette et camion de (production) Mineur de construction Dynamiteur de production Mineur d'avancement Opérateur de foreuse à fond de trou Opérateur de foreuse à long trou Responsable de l'entretien du puits Préposé au remblai Opérateur de camion de service Opérateur de rétrocaveuse Opérateur de treuil Mineur de construction (soudeur)
-------------------	--

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

1. Un régime particulier d'horaire de travail pour les employés d'opération au concentrateur est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par cycle complet de quatre (4) semaines, dont deux (2) semaines de trente-six (36) heures et deux (2) semaines de quarante-huit (48) heures. La semaine normale commence avec le quart de jour du dimanche. Les heures normales de travail sont les suivantes.
  - de 6 h 00 à 18 h 00;
  - de 18 h 00 à 6 h 00.

Cet horaire pourra être changé, pendant la durée de la convention collective, après entente avec la compagnie et le syndicat.

3. Afin de mettre en œuvre l'étalement des heures prévu par les parties à la présente entente, les quatorze (14) journées du cycle de quatre (4) semaines sont rémunérées au taux horaire de base à raison de quarante-deux (42) heures par semaine et une indemnité de 0.43 heure aux taux horaire de base est rémunéré par quart de travail, afin de compenser le temps supplémentaire généré dans le cadre de l'horaire régulier.
4. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (1/2) par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail. Si un employé est autorisé à quitter son poste de travail pour prendre son repas, le taux de rémunération du remplaçant n'est pas modifié. Une pause de dix (10) minutes par quart de travail est autorisée en compensation de la période de lavage.
5. Un changement de quart rémunéré d'une durée de cinq (5) minutes est prévu par quart de travail. La rémunération dudit changement de quart est incluse au point 3 de la présente.

6. Les primes définies à l'article 13 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la prime de fin de semaine qui s'applique du samedi 6 h 00 au lundi 6 h 00.
7. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable. L'employé pourra également prendre ses congés flottants en trois (3) périodes de douze (12) heures et une (1) période de quatre (4) heures. Pour l'employé ayant dix-huit (18) années d'ancienneté, celui-ci peut prendre quarante-huit (48) heures en quatre (4) périodes de douze (12) heures.
8. En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à douze (12) heures rémunérées. Les congés fériés ne sont pas déplacés pour les employés sur cet horaire.
9. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances équivalentes au nombre de semaines de vacances indiqué :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Les vacances sont prises en séquence de travail plutôt qu'en semaine calendrier.

10. Si un employé se déclare absent avant le début de son quart de travail, l'employé qui doit être relevé à la fin de son quart de travail par cet employé absent peut continuer, à la demande de la compagnie, de travailler pour un maximum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, sous réserve de la disposition de l'article 12.06 b).

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

11. Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à cette disposition :
  - Un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée à même la banque de cent-vingt (120) jours.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 2

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : HORAIRE DE DIX (10) HEURES

1. Un régime particulier d'horaire de travail pour les employés est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de dix (10) heures. La semaine normale commence avec le quart de nuit du dimanche au lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - de 6 h 30 à 16 h 30;
  - de 18 h 30 à 4 h 30;
3. Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie.
4. Les primes définies à l'article 13 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la prime de fin de semaine qui s'applique du samedi 6 h 30 au lundi 6 h 30.
5. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable.
6. L'indemnité afférente aux congés fériés est égale à dix (10) heures.

7. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances équivalentes au nombre de semaines de vacances indiqué :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 3

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : EMPLOYÉS PERMANENTS SANS HORAIRE FIXE ET REMPLAÇANTS TEMPORAIRES À LA SURFACE

La compagnie maintient le statut d'employé remplaçant temporaire et d'employé permanent sans horaire fixe. Il y aura six (6) employés permanents sans horaire fixe au concentrateur et quatre (4) employés permanents sans horaire fixe au convertisseur.

Ce nombre d'employés permanents sans horaire fixe au convertisseur est établi en fonction d'une production moyenne de 90 fusions par semaine sur une base annuelle. Pour chaque augmentation de 5 fusions par semaine planifiées sur une base annuelle, l'employeur ajoutera un (1) poste d'opérateur au convertisseur, sauf si l'augmentation de production est liée à l'introduction d'un changement technologique au convertisseur.

Un employé permanent sans horaire fixe se définit comme un travailleur embauché en vue de répondre à tous les besoins de main-d'œuvre, incluant ceux liés aux besoins de la production et ceux provoqués par les congés, les vacances, la maladie et toute autre absence prévue à la convention collective.

Un remplaçant temporaire se définit comme un travailleur embauché en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre provoqués par les congés, les vacances, la maladie et toute autre absence prévue à la convention collective. Pour le convertisseur, ils peuvent également être utilisés pour les besoins liés à la période des contraintes thermiques, pour reprendre de la production perdue et pour récupérer les retards causés par la période estivale.

Chaque remplaçant est affecté à un seul département, sans toutefois appartenir à une équipe régulière. Ce qui implique que le remplaçant n'aura pas d'horaire de travail régulier prédéterminé. Il en est de même de l'employé permanent sans horaire fixe. Mais la compagnie lui donnera un horaire dix (10) jours à l'avance, étant entendu que cet horaire est à titre indicatif et sujet à changement. Cependant, si la compagnie modifie l'horaire de travail d'un employé ou si l'employeur change l'employé de quart de travail de manière temporaire, sans l'aviser au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de l'application de la modification, la compagnie lui versera, à cette occasion, l'équivalent de six (6) heures de travail à son taux horaire de base.

Lors de l'affichage d'un poste permanent, les remplaçants et les employés permanents sans horaire fixe qui sont affectés à ce poste ont priorité. Cependant, cette priorité ne tient plus si des employés plus anciens ayant complété la période de familiarisation dans le poste au cours des dix (10) dernières années appliquent lors de cet affichage. Les employés qui, au moment de la signature de la convention collective 2025-2030, bénéficiait d'un droit lors de l'affichage d'un poste permanent parce qu'ils avaient « effectué le travail au cours des dix (10) dernières années », continuent de bénéficier de ce droit, même s'ils n'ont pas occupé le poste pendant une période d'un an.

### a) Employés permanents sans horaire fixe

La rémunération des employés permanents sans horaire fixe est en fonction du niveau qu'ils ont atteint dans la progression salariale pour les postes auxquels ils sont rattachés. Lorsqu'un employé permanent sans horaire fixe est transféré temporairement à un autre poste, il reçoit le plus élevé des taux du niveau atteint dans sa progression salariale ou de son nouveau poste temporaire.

L'employé permanent sans horaire fixe a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants, ainsi que la banque d'heures accumulées, en accord avec les dispositions de la convention collective.

En cas de mise à pied, les employés permanents sans horaire fixe peuvent utiliser la procédure de supplantation telle que prévue à l'article 10.12 de la présente convention.

### b) Remplaçants temporaires

Les remplaçants temporaires à la surface sont rémunérés selon le poste qu'ils occupent. Lors du remplacement d'opérateur de concentrateur et de convertisseur, le remplaçant est rémunéré selon le niveau de qualifications atteint.

Le remplaçant temporaire a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants, ainsi que la banque d'heures accumulées, en accord avec les dispositions de la convention collective.

Lorsque les besoins d'un département diminuent, l'employé détenant le moins d'ancienneté parmi les remplaçants temporaires du département visé est mis à pied et ce, sans pouvoir utiliser la procédure de supplantation. Cependant, si l'employé bénéficie de trois (3) ans d'ancienneté il pourra utiliser la procédure de supplantation.

**c) Affichage pour remplacement temporaire**

Nonobstant les dispositions de l'article 10.05, les postes réguliers au concentrateur (opérateur de concasseurs, opérateur d'usine de remblai, préposé à l'emballage et au déchargement de réactifs et opérateur au concentrateur), et au convertisseur ne seront pas affichés pour des remplacements temporaires. Les postes ainsi disponibles seront comblés par les employés remplaçants et les employés permanents sans horaire fixe attachés au secteur respectif.

**d) Changement de quart**

Une indemnité de 0.14 heure aux taux horaire de base est rémunérée par quart de travail, afin de compenser le temps supplémentaire généré dans le cadre d'un changement de quart d'une durée de cinq (5) minutes prévues par quart de travail. Si l'employé n'effectue pas de changement de quart, il n'a pas le droit à l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

**e) Supplantation**

Les postes de remplaçants temporaires au convertisseur sont des postes ouverts à l'entraînement selon les dispositions décrites à la procédure de supplantation (10.12 a)).

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : ALTERNANCE DES POSTES SOUS TERRE

Ce programme définit l'alternance pour l'affichage de poste d'aide-mineur et le temps de résidence.

Lorsqu'un poste permanent n'a pas pu être comblé selon la procédure de l'article 10.05 a), le poste d'aide-mineur est affiché. L'affichage du poste d'aide-mineur se fera en alternance de la façon suivante :

1. À tous les employés;
2. À l'externe (DEP en extraction du minerai ou expérience pertinente).

L'aide-mineur n'a pas d'équipe de travail définie.

Un maximum de trois (3) postes d'aide-mineur seront comblés selon l'option 1 par année.

Dans le cas où le poste d'aide-mineur ne pourrait être comblé à l'interne, alors que l'alternance devait favoriser un employé de l'interne selon l'option 1, le poste est comblé par une personne de l'externe. Le prochain affichage du poste d'aide-mineur suivra la séquence et sera offert selon l'option 2. Puis, nous reviendrons à l'interne pour le poste suivant et ainsi de suite.

Nonobstant l'article 10,10, l'employé qui détenait un poste d'employé surnuméraire n'a pas de période de familiarisation.

La période d'entraînement au poste d'aide-mineur sera de trois (3) mois et ils sont rémunérés au groupe salarial 3 durant cette période.

Le droit au boni sera acquis après deux (2) mois d'entraînement au poste d'aide-mineur. L'employé qui détenait un poste d'employé surnuméraire n'est pas assujéti aux dispositions du présent paragraphe.

Par la suite, l'aide-mineur peut effectuer des remplacements dans les postes de mineur d'avancement, d'opérateur chargeuse navette et camion de production, d'opérateur de camion de service, de responsable de l'entretien du puits et d'opérateur de rétrocaveuse. Il est alors rémunéré selon le groupe salarial 6.

Au plus tard 12 mois suivant l'obtention du poste d'aide-mineur, il obtiendra le poste vacant initial ayant mené à l'affichage du poste d'aide-mineur.

Pour l'employé ayant obtenu un poste selon l'option 1, il peut appliquer sur n'importe quel poste (permanent, temporaire ou pour remplacement et entraînement) après trois (3) ans à compter du début de sa période d'entraînement au poste d'aide-mineur, en autant qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée.

L'employé surnuméraire peut appliquer sur un poste permanent après deux (2) ans de sa date d'embauche en autant qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée.

### **Modalités d'application**

Ce programme sera appliqué tel qu'il est spécifié lors du cours normal des opérations, c'est-à-dire pour le remplacement de personnel lors de prise de retraite, d'absence prolongée et de faible variation de la production.

Lors d'un accroissement plus important de la production, (augmentation de tonnage de huit pour cent (8 %) et plus), ce programme sera appliqué pour cinquante pour cent (50 %) de la main-d'œuvre requise par l'accroissement. L'autre cinquante pour cent (50 %), sera comblé par l'externe. Ainsi, lors d'une telle période, un (1) employé sur quatre (4) pourra être sélectionné à l'interne.

Le syndicat est informé à chaque année de l'application de ces modalités.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### **OBJET : BONI DE PROTECTION**

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2027 par rapport à celui d'avril 2026 a augmenté de plus de trois pour cent (3 %) mais moins de cinq pour cent (5 %), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre trois pour cent (3 %) et cinq pour cent (5 %) sera payé durant le mois de juin 2027 pour les heures effectivement travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 2026 et le 30 avril 2027.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2028 par rapport à celui d'avril 2027 a augmenté de plus de trois pour cent (3 %) mais moins de cinq pour cent (5 %), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre trois pour cent (3 %) et cinq pour cent (5 %) sera payé durant le mois de juin 2028 pour les heures effectivement travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 2027 et le 30 avril 2028.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2029 par rapport à celui d'avril 2028 a augmenté de plus de trois pour quatre (4 %) mais moins de cinq pour cent (5 %), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre quatre pour cent (4 %) et cinq pour cent (5 %) sera payé durant le mois de juin 2029 pour les heures effectivement travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 2028 et le 30 avril 2029.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2030 par rapport à celui d'avril 2029 a augmenté de plus de trois pour quatre (4 %) mais moins de cinq pour cent (5 %), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre quatre pour cent (4 %) et cinq pour cent (5 %) sera payé durant le mois de juin 2030 pour les heures effectivement travaillées entre le 1<sup>er</sup> mai 2029 et le 30 avril 2030.

Une fraction de un pour cent (1 %) est payée en proportion du dix cents (0,10 \$). Toute augmentation de l'I.P.C. supérieure à cinq pour cent (5 %) pendant ces périodes ne sera pas compensée.

Les heures effectivement travaillées comprennent la période de vacances, les jours fériés et les absences causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle et celles relatives aux activités syndicales telles que prévues à la convention 2025-2030.

Exemple : Si l'inflation a augmenté de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) entre avril 2026 et avril 2027, un montant de quinze cents (0,15 \$) par heure sera payé en juin 2027. L'employé recevra donc trois cent douze dollars (312 \$) pour deux mille quatre-vingts (2 080) heures.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 6

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : SYSTÈME DE GARDE

Un transfert d'appel est effectué sur le cellulaire du travailleur qui assume la garde. Celui-ci garantit une disponibilité qui fera en sorte qu'il retourne l'appel en dedans de quinze (15) minutes et que, si besoin il y a, qu'il se présente à la mine dans les soixante (60) minutes, suivant ce retour d'appel. S'il doit se présenter à la mine, il aura droit à son rappel au travail, tel qu'il est prévu par la convention collective.

Pour couvrir les responsabilités supplémentaires, la rémunération suivante vient s'ajouter :

1. Pour chaque période de garde de huit (8) heures, le travailleur recevra l'équivalent d'une (1) heure à son taux horaire de base, toute tranche excédentaire n'excédant pas huit (8) heures de garde sera rémunérée d'une (1) heure à son taux horaire de base. (ex. : huit (8) heures de garde consécutives = une (1) heure rémunérée, douze (12) heures de garde consécutives = deux (2) heures rémunérées). Pour les périodes de garde couvrant la fin de semaine, deux (2) heures au taux horaire de base seront ajoutées pour le samedi et deux (2) heures au taux horaire de base seront ajoutées pour le dimanche.
2. Lors d'un jour férié, le travailleur recevra le double de son taux horaire de base selon les dispositions du paragraphe précédent. Aucune prime et aucun boni ne sera ajouté à cette rémunération.
3. Si lors d'un rappel, le problème est réglé par téléphone et ne nécessite pas la présence du travailleur, il sera rémunéré une (1) heure à son taux horaire de base. La disposition du paragraphe 2 qui précède concernant les jours fériés s'applique également.
4. Pour tout rappel avant trois (3) heures nécessitant un déplacement à la mine, l'employé bénéficiera d'une période de repos de huit (8) heures consécutives entre la fin du rappel au travail et le début de son quart régulier suivant. Les heures de repos non travaillées du quart de travail régulier de l'employé seront ainsi rémunérées à taux simple, en autant que l'employé se présente au travail pour compléter son quart de travail.

5. Pour tout rappel après trois (3) heures nécessitant un déplacement à la mine, le travailleur devra compléter son travail jusqu'à l'équivalent du nombre d'heures prévues à son quart de travail régulier. Ces heures seront alors rémunérées à temps et demi si le travailleur complète ledit quart de travail.
6. Cependant, un minimum de quatre (4) mécaniciens de maintenance mine – équipements fixes (mécanique et électrique), qui font une rotation, sera nécessaire pour le bon fonctionnement de la garde. Si un nombre insuffisant se porte volontaire, l'employeur comble les disponibilités en désignant les employés de ou des postes concernés en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences pour effectuer le travail requis.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL AU CONVERTISSEUR

1. Les parties s'entendent pour étaler les heures de travail au convertisseur conformément à l'article 53 « Étalement des heures de travail » de la Loi sur les normes du travail.
2. La semaine normale de travail est de quarante (40) heures en moyenne par cycle complet de cinq (5) semaines, dont deux (2) semaines de quarante-cinq (45) heures, une (1) semaine de quarante (40) heures, une (1) semaine de trente-six (36) heures et une (1) semaine de trente-quatre (34) heures. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - 06 h 30 à 15 h 30 (semaine de 45 heures (5 jours x 9 h));
  - 11 h 45 à 20 h 45 (semaine de 45 heures (5 jours x 9 h));
  - 06 h 00 à 18 h 00 (semaine de 36 heures (3 jours x 12 h));
  - 13 h 45 à 21 h 45 (semaine de 40 heures (5 jours x 8 h));
  - 06 h 00 à 18 h 00 (semaine de 34 heures (2 jours x 12 h + 1 jour x 10 h));

Cet horaire pourra être changé, pendant la durée de la convention collective, après entente avec la compagnie et le syndicat.

3. Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.
4. Les employés bénéficient des périodes de repos d'une demi-heure (1/2) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail.
5. L'indemnité afférente aux congés fériés est égale à huit (8) heures, neuf (9) heures, dix (10) heures ou douze (12) heures, selon le cas.

6. En ce qui a trait aux congés flottants, l'employé prend trente-six (36) heures sur quarante (40) heures en trois (3) périodes de douze (12) heures et une période de quatre (4) heures ou en quatre (4) périodes de neuf (9) heures et une (1) période de quatre (4) heures ou en cinq (5) périodes de huit (8) heures. Pour l'employé ayant dix-huit (18) années d'ancienneté, celui-ci prend son quarante-huit (48) heures en quatre (4) périodes de douze (12) heures ou selon une combinaison des périodes décrites précédemment.
7. En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base.
8. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances équivalentes au nombre de semaines de vacances indiqué :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Il est convenu que chaque période de vacances de chaque employé commence le lundi.

9. Lors de l'affichage d'un poste permanent d'opérateur de convertisseur, les dispositions de la lettre d'entente 3 s'appliquent.
10. Le temps de résidence prévu à l'article 10.05 c) ne s'applique pas pour un employé qui obtient un poste permanent selon la présente lettre d'entente.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRÉ D'ENTENTE NO 8

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : DÉLAI D'ENTRAÎNEMENT AU POSTE D'OPÉRATEUR DE CONCENTRATEUR

La compagnie convient que le délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur est d'une durée maximale de trente-six (36) mois pour les employés qui rencontrent les conditions d'admissibilité.

En cas d'absences de l'employé telles que congé parental, congé de paternité ou maternité, maladie, accident de travail, ou autres absences prévues aux lois en vigueur, le délai d'entraînement sera prolongé de la durée de l'absence.

À l'expiration du délai prévu au point 1 ou 2 de la présente, l'employé sera rémunéré au taux horaire de base du 6<sup>e</sup> groupe salarial, peu importe s'il a complété ou non son entraînement.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 9

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : POSTES D'OPÉRATEUR USINE DE REMBLAI

1. Lors des périodes de non-fonctionnement de l'usine de remblai, les employés sont affectés à d'autres tâches au concentrateur pour lesquelles ils seront entraînés.
2. L'affichage du poste d'employé permanent sans horaire fixe au concentrateur se fait en alternance de la façon suivante :

Option 1 : À tous les employés.

Option 2 : DEP ou AEC en traitement du minerai ou 10 ans d'expérience pertinente.

Option 3 : DEP ou AEC en traitement du minerai ou 10 ans d'expérience pertinente.

Dans le cas où le poste ne pourrait être comblé à l'interne alors que l'alternance devait favoriser un employé de l'interne selon l'option 1, le poste est comblé par une personne externe. L'affichage suivant du poste d'employé permanent sans horaire fixe suivra la séquence et sera offert selon l'option 2 suivi de l'option 3. Nous reviendrons à l'option 1 pour l'affichage subséquent et ainsi de suite.

3. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (1/2) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail. Les employés reçoivent une indemnité de soixante-quinze dollars et quarante-neuf cents (75,49 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2025, soixante-dix-sept dollars et soixante-quinze cents (77,75 \$) au 30 septembre 2025, quatre-vingts dollars et neuf cents (80,09 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2026, quatre-vingt-deux dollars et quarante-neuf cents (82,49 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2027, quatre-vingt-cinq dollars et soixante-dix-neuf cents (85,79 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2028 et quatre-vingt-neuf dollars et vingt-deux cents (89,22 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2029.

4. La progression salariale s'effectue de la façon suivante :

POSTES	EXIGENCES	GROUPE SALARIAL
Opérateur d'usine de remblai 3 <sup>e</sup> classe	Obtention du poste	Quatrième
Opérateur d'usine de remblai 2 <sup>e</sup> classe	Ayant cumulé 4 ans d'expertise de 3 <sup>e</sup> classe	Cinquième
Opérateur d'usine de remblai 1 <sup>re</sup> classe	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 <sup>e</sup> classe	Sixième

5. Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.
6. La présente lettre d'entente ne s'applique pas si l'usine de remblai n'est pas en opération.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 10

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### **OBJET : EMPLOYÉ À CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE ET/OU AVEC TROUBLE PSYCHOLOGIQUE INVALIDANT**

Considérant la volonté des parties d'éviter à un employé d'être licencié pour manque de travail compatible avec son état, les parties conviennent de ce qui suit :

« Si un employé, alors qu'il est à l'emploi de l'employeur, subit un accident, contracte une maladie professionnelle ou personnelle ou devient affecté par l'âge au point de devenir un handicap, l'employeur s'engage, dans l'une ou l'autre de ces situations, à faire tous les efforts raisonnables pour lui fournir un poste convenable à son état. Pour ce faire, l'employeur et le syndicat peuvent convenir de déroger aux dispositions de la convention collective applicables à l'ancienneté ou à la procédure d'affichage. »

Si l'application de cette lettre d'entente découle d'une lésion professionnelle, le travailleur conservera le salaire et les avantages au moment où est survenue la lésion, à moins que celui-ci soit plus avantageux.

Si l'application de cette lettre d'entente découle de la limitation personnelle, les avantages et le salaire seront celui du poste.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 11

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### **OBJET : HORAIRE DE JOUR - VICE-PRÉSIDENTS**

CONSIDÉRANT qu'il est préférable que les vice-présidents aient un horaire de jour pour traiter les dossiers de relations de travail avec les représentants de l'employeur;

CONSIDÉRANT qu'un horaire de jour simplifie la logistique des libérations syndicales pour l'employeur et l'employé;

Les parties conviennent de ce qui suit :

#### 1. M. Maxime Gagnon

M. Maxime Gagnon restera sur son horaire actuel (lettre d'entente 7) en tant qu'opérateur au convertisseur. Lorsqu'un comité de sous-traitance, un comité de relations industrielles ou un comité de santé et sécurité a lieu alors que M. Gagnon est sur l'horaire de 11 h 45 à 20 h 45 ou sur l'horaire de 13 h 45 à 21 h 45, ce dernier est ramené sur un horaire de jour (à taux régulier) pour la journée dudit comité. Dans le cas où le nombre d'heures de libération pour le comité est supérieur à celui prévu à son horaire, la différence sera payée en temps supplémentaire ou reportée dans la banque de congé compensatoire tel que décrit ci-dessous. Dans le cas où le nombre d'heures de libération pour le comité est inférieur à celui prévu à son horaire, M. Gagnon comblera la différence en complétant les heures manquantes au convertisseur la journée même. S'il n'y a pas huit (8) heures d'écart entre la fin du quart précédent et le début de la libération pour le comité, M. Gagnon est libéré avec rémunération à la fin du quart précédent afin de respecter le huit (8) heures.

#### 2. M. Jérôme Allard

M. Jérôme Allard, mécanicien au département sous terre (maintenance mine - équipements mobiles), est maintenue sur la lettre d'entente 12 de jour uniquement, sans égard à l'ancienneté.

### 3. M. Joël Gravel

M. Joël Gravel, mineur d'avancement, transférera de jour uniquement sur la lettre d'entente 12. Lorsqu'il exécute du travail dans une séquence où il serait normalement prévu de nuit n'eut été de l'entente, il effectue des tâches reliées au poste de « mineur d'avancement » sans brimer les mineurs d'avancement qui sont sur leur horaire régulière de travail.

Les vice-présidents ne subissent pas de perte salariale par rapport à l'horaire qu'il détenait au moment de la signature de la présente convention.

Tout changement concernant la durée ou la présence d'un vice-président à l'un de ces comités devra être communiqué à son supérieur immédiat dès que possible.

Lorsqu'un comité de sous-traitance, un comité de relations industrielles ou un comité de santé et sécurité a lieu en dehors de l'horaire de travail établi précédemment, le vice-président peut reporter les heures réalisées en temps supplémentaires en congés compensatoires. Les heures ainsi banquées seront reprises selon les dispositions prévues à l'article 12.12. Cette présente disposition ne vient pas restreindre la possibilité de banquer un maximum de soixante (60) heures tel que prévu selon les articles 12.12 et 12.13.

Cette lettre d'entente sera valide tant que les occupants actuels agiront en tant que vice-président.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 12

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : HORAIRE DE DIX HEURES ET DEMIE (10,5) (4-5-5-4-5-5)

1. Un régime particulier d'horaire de travail est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de dix heures et demie (10,5). Les semaines de travail se répartissent de la façon suivante :
  - Semaine 1 : 40 heures régulières + 2 heures en temps supplémentaire
  - Semaine 2 : 40 heures régulières + 12,5 heures en temps supplémentaire
  - Semaine 3 : 31,5 heures régulières
  - Semaine 4 : 21 heures régulières

Il n'y a pas d'entente d'étalement des heures de travail en ce qui a trait à cet horaire particulier et les heures travaillées sont systématiquement payées. L'employé visé par cet horaire ne peut pas refuser de travailler plus de 50 heures de travail lors de la semaine 2 du présent horaire.

3. La semaine de travail commence le lundi avec le quart de jour. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - de 6 h 30 à 17 h 00;
  - de 18 h 30 à 5 h 00.
4. Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie.
5. Les primes définies à l'article 13 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la particularité suivante :
  - La prime de fin de semaine s'applique du samedi 6 h 30 au lundi 6 h 30,
  - La prime de quart applicable est celle de la « nuit » prévue à l'alinéa b) de l'article 13.01.

6. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable. L'employé pourra également prendre ses congés flottants en périodes de dix heures et demie (10,5) et combler (ou non) le dernier flottant par sa banque d'heures.
7. En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à dix heures et demie (10,5) rémunérées. Les congés fériés ne sont pas déplacés pour les employés sur cet horaire.
8. Le nombre de semaine de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Les vacances sont prises en séquence de travail plutôt qu'en semaine calendrier.

9. Les parties conviennent de modifier de façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
  - La prime au rendement prévue à l'article 13.04 sera répartie de la façon suivante : 25 % dans la semaine #1, 25 % dans la semaine #3 et 50 % dans la semaine #4;
  - La semaine de vacances fractionnable prévue à l'article 16.09 se fractionnera de la façon suivante : quarante-deux (42) heures en quatre (4) périodes de dix heures et demie (10,5).

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2027, la prime au rendement prévue à l'article 13.04 sera répartie de la façon suivante : 50 % dans la semaine #1, 50 % dans la semaine 2 et 0 % dans la semaine 3 et 4.

10. Les modalités de l'article 12.04 s'appliquent à la présente lettre d'entente, à l'exception de l'obligation que l'horaire comporte un nombre minimal de quarante (40) heures en moyenne par semaine.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : PROGRAMME DE RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Advenant que l'employeur procède à une diminution d'effectifs (mise à pied permanente), il s'engage à verser les mêmes sommes d'argent que lors des mises à pied de 2015 (Référence : document de mars 2015, Mesures spéciales – réduction d'effectifs) en vertu de l'article 13.06 de la convention collective de travail.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 14

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : DOCUMENTS DE TRAVAIL DU COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE

Dans le cadre du mandat qui lui est confié, le comité de sous-traitance a élaboré des documents de travail et certains de ceux-ci sont reproduits dans la présente lettre d'entente à titre d'outils paritaires de fonctionnement du comité, étant entendu que ceux-ci peuvent être modifiés par le comité de sous-traitance en tout temps :

Document 1) Processus d'évaluation des demandes de travaux en sous-traitance

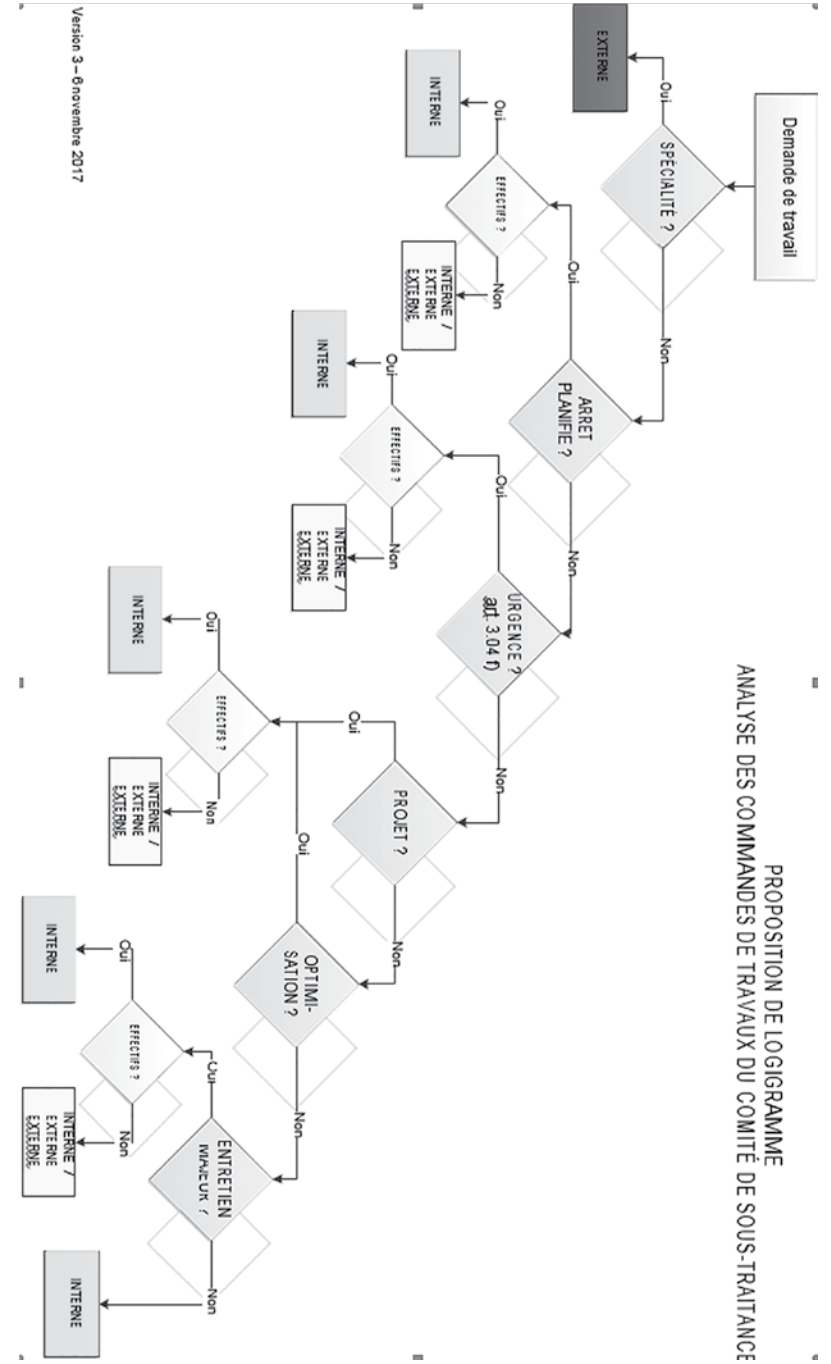
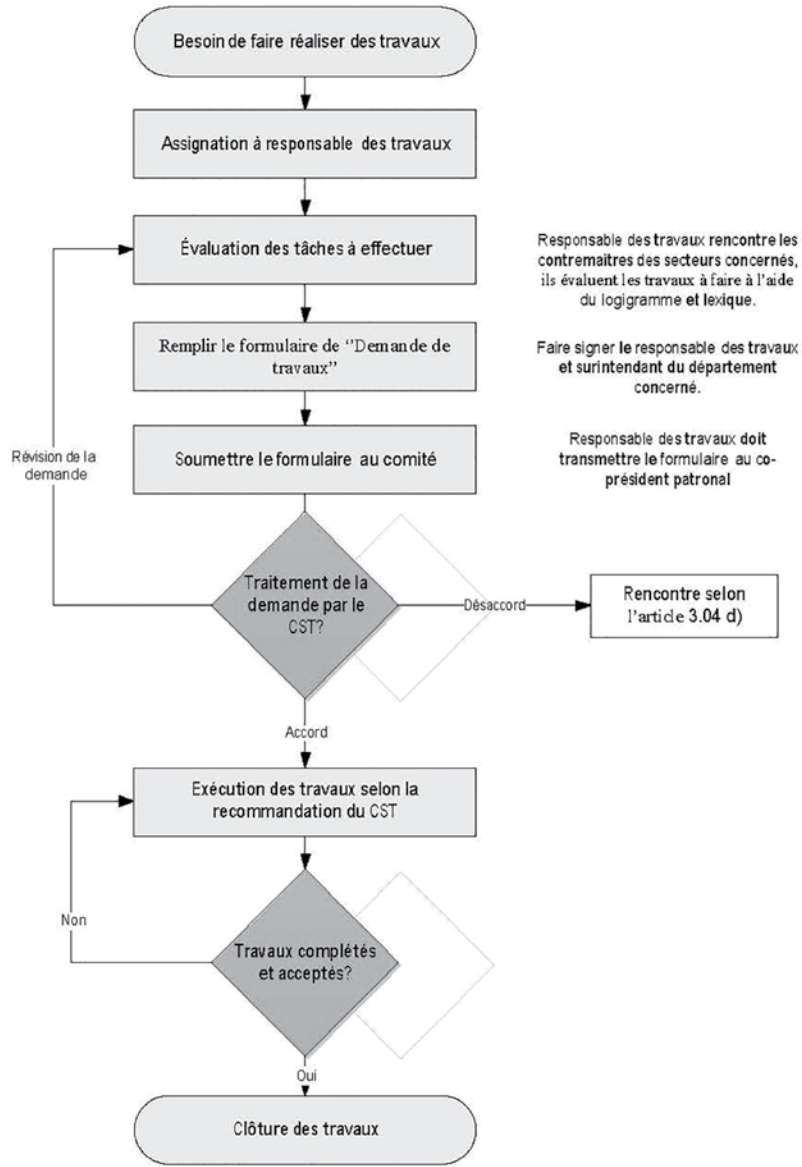
Document 2) Logigramme

Document 3) Formulaire de demande de travaux en sous-traitance

Document 4) Lexique :  
Huit (8) termes reproduits dans le logigramme :

- Demande de travail
- Spécialité / spécialisé
- Arrêt planifié
- Urgence
- Projet
- Optimisation
- Travaux d'entretien majeurs
- Effectif

## Processus d'évaluation des demandes de travaux en sous-traitance







## DOCUMENT 4

### LEXIQUE : HUIT (8) TERMES REPRODUITS DANS LE LOGIGRAMME

**Demande de travail** : Toute demande qui peut nécessiter une main d'œuvre externe et un livrable « physique » avec un début et une fin.

**Spécialité / spécialisé** : Activités dont la Compagnie n'a pas soit les qualifications, les compétences, la technologie, la main d'œuvre ou les outils pour la réalisation des travaux.

**Arrêt planifié** : Arrêt d'un secteur ou équipement qui se fait selon un calendrier établi pour maintenir les équipements en bon état.

**Urgence** : Situation soudaine, imprévue, non-planifiable affectant soit la productivité, la santé, la sécurité ou l'environnement, nécessitant une action immédiate.

**Projet** : Un projet est une initiative temporaire entreprise pour atteindre un objectif particulier, pour créer un produit ou un service unique (livrable). Chaque projet possède un début et une fin clairement définie, est planifié, exécuté et contrôlé, est réalisé par un individu ou une équipe, est contraint par des ressources limitées (équipement, personnel), livrera un produit ou un service différent.

**Optimisation** : Ensemble des travaux exécutés sur des équipements existants visant à augmenter l'efficacité, la production, la fiabilité, la technologie, la santé et la sécurité.

**Travaux d'entretien majeurs** : Travaux uniques permettant de maintenir ou rétablir un matériel, un appareil, une machine à la fin de sa vie utile, dans un état donné, ou de lui restituer des caractéristiques de fonctionnement d'origine, nécessitant des effectifs supplémentaires avec un début et une fin.

**Effectif** : La compagnie possède la main d'œuvre pour la réalisation des travaux conformément aux dispositions de l'article 3.03.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 15

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : RÉGIME D'INTÉRESSEMENT

L'employeur s'engage à conserver pour la durée de la convention collective de travail, le Régime d'intéressement à l'épargne actuellement en vigueur.

Advenant que l'employeur devienne une compagnie publique, ledit Régime sera converti en Régime d'achat d'actions selon les mêmes modalités.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRÉ D'ENTENTE NO 16

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : PRISE DE JOURS D'ABSENCE MALADIE

L'employé peut utiliser les heures accumulées en vertu des articles 12.12 b) et 12.13 pour compenser la prise de deux (2) jours complets d'absence pour maladie, et ce, pour le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail. Toutefois, l'utilisation de ces heures accumulées pour compenser une absence pour maladie ne peut être faite pendant la période estivale, soit entre le 1<sup>er</sup> juin et le 15 septembre.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRÉ D'ENTENTE NO 17

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES (4-5-5-4-5-5) – TREUIL

1. Un régime particulier d'horaire de travail est convenu par la présente lettre d'entente pour les opérateurs de treuil. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par cycle complet de quatre (4) semaines, dont une (1) semaine de quarante-huit (48) heures, une (1) semaine de soixante (60) heures, une (1) semaine de trente-six (36) heures et une (1) semaine de vingt-quatre (24) heures. La semaine normale commence avec le quart de jour du lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - de 5 h 30 à 17 h 30;
  - de 17 h 30 à 5 h 30.

Cet horaire pourra être changé, pendant la durée de la convention collective, après entente avec la compagnie et le syndicat.

3. Les treize (13) premières journées du cycle de quatre (4) semaines sont rémunérées au taux horaire de base; la quatorzième journée est rémunérée à raison de douze (12) heures au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire de base.
4. Un changement de quart rémunéré d'une durée de cinq (5) minutes est prévu par quart de travail. La rémunération dudit changement de quart est incluse au point 3 de la présente lettre d'entente.
5. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (1/2) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail. Les employés reçoivent une indemnité de soixante-quinze dollars et quarante-neuf cents (75,49 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2025, soixante-dix-sept dollars et soixante-quinze cents (77,75 \$) au 30 septembre 2025, quatre-vingts dollars et neuf cents (80,09 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2026, quatre-vingt-deux dollars et quarante-neuf cents (82,49 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2027, quatre-vingt-cinq dollars et soixante-dix-neuf cents (85,79 \$) au

1<sup>er</sup> mai 2028 et quatre-vingt-neuf dollars et vingt-deux cents (89,22 \$) au 1<sup>er</sup> mai 2029.

6. Les primes prévues à l'article 13 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la prime de fin de semaine qui s'applique du samedi 5 h 30 au lundi 5 h 30.
7. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable. L'employé pourra également prendre ses congés flottants en trois (3) périodes de douze (12) heures et une (1) période de quatre (4) heures. Pour l'employé ayant dix-huit (18) années d'ancienneté, celui-ci peut prendre quarante-huit (48) heures en quatre (4) périodes de douze (12) heures.
8. En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à douze (12) heures rémunérées. Les congés fériés ne sont pas déplacés pour les employés sur cet horaire.
9. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Les vacances sont prises en séquence de travail plutôt qu'en semaine calendrier.

10. Si un employé se déclare absent avant le début de son quart de travail, l'employé qui doit être relevé à la fin de son quart de travail par cet employé absent peut continuer, à la demande de la compagnie, de travailler pour un maximum de deux (2) heures en temps supplémentaire.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 18

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES AVEC CONGÉS COMPENSATOIRES

1. Un régime particulier d'horaire de travail est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après. Cet horaire s'applique à certains journaliers, certains employés de métier sur les quarts rotatifs (mécaniciens, électriciens et électroniciens) et aux préposés à l'emballage et au déchargement des réactifs.
2. La journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail a une moyenne de quarante (40) heures par cycle complet de douze (12) semaines. La répartition s'effectue comme suit :
  - 6 semaines de 48 heures travaillées;
  - 5 semaines de 36 heures travaillées;
  - 1 semaine de 12 heures travaillées + 24 heures de congés compensatoires;
  - Les congés compensatoires seront pris de jour le mercredi et le jeudi.

Le service de la paye fera la gestion des heures de façon à payer 40 heures régulières par semaine.

L'employé peut également décider, en avisant son supérieur immédiat avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, qu'il travaillera les vingt-quatre (24) heures de congés compensatoires pour les quatre (4) cycles prévus dans l'année. Ces heures seront rémunérées au taux d'une fois et demi (1 ½) le taux de base de l'employé.

3. La semaine normale de travail commence avec le quart de jour du dimanche. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - de 6 h 30 à 18 h 30;
  - de 18 h 30 à 6 h 30.
4. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (½) heure par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie.

# LETTRE D'ENTENTE NO 19

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES SOUS TERRE

La présente lettre d'entente s'applique seulement aux employés surnuméraires du département sous terre.

Un employé surnuméraire se définit comme un travailleur embauché en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre provoqués par les absences non prévues, telles que : maladie courte et longue durée, accident personnel, accident de travail et maladie professionnelle, congés familiaux, assignation, etc.

L'employé surnuméraire n'a pas d'équipe de travail définit.

À son embauche, l'employé surnuméraire reçoit une période de formation de trois (3) mois travaillés. Il est rémunéré au groupe salarial 3 (aide-mineur) durant cette période. Le droit au boni sera acquis après les deux (2) premiers mois travaillés.

Par la suite, l'employé surnuméraire effectue le remplacement du poste selon les besoins des opérations. Il est alors rémunéré selon le groupe salarial 6.

Lorsque les besoins de remplacement diminuent, l'employé surnuméraire détenant le moins d'ancienneté est mis à pied et ce, sans pouvoir utiliser la procédure de supplantation. Il est entendu que le nombre d'employés surnuméraires présents au travail n'excèdera pas le nombre d'employés permanents absents pour les raisons énumérées ci-haut. Par contre, une période de transition d'au plus huit (8) semaines sera permise entre le retour au travail à temps plein d'un employé absent et la mise à pied de l'employé surnuméraire. Un employé est considéré comme étant de retour au travail à temps plein quand il retourne dans son poste, sur son horaire régulier de travail.

L'employé surnuméraire peut appliquer sur un poste permanent après deux (2) ans de sa date d'embauche en autant qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée.

- Les primes définies à l'article 13 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la prime de fin de semaine qui s'applique du samedi 6 h 30 au lundi 6 h 30.
- L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes par sa banque d'heures. L'employé pourra également prendre ses congés flottants en période de douze (12) heures et combler le dernier flottant par sa banque d'heures, s'il y a lieu.
- En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à douze (12) heures rémunérées. Les congés fériés ne sont pas déplacés pour les employés sur cet horaire.
- Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

- Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à cette disposition :
  - Un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée à même la banque de cent-vingt (120) jours;
- Au besoin des remplaçants seront identifiés et les remplacements seront assignés équitablement entre les remplaçants.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

L'employé surnuméraire a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants, ainsi que la banque d'heures accumulées, en accord avec les dispositions de la convention collective.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 20

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES MÉTIERS

La présente lettre d'entente s'applique seulement aux employés surnuméraires travaillant dans les métiers suivants : journalier, journalier-concierge-préposé aux matières dangereuses, mécanicien, menuisier, électricien, électronicien, frigoriste, préposé aux services généraux, plombier, machiniste, soudeur.

Un employé surnuméraire se définit comme un travailleur embauché en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre provoqués par les absences non prévues, telles que : maladie courte et longue durée, accident personnel, accident de travail et maladie professionnelle, congés familiaux, assignation ou encore, en vue de libérer des employés réguliers pour participer à des projets. Cette présente disposition ne vient pas restreindre l'application de l'article 3.03.

L'horaire de travail de l'employé surnuméraire est en fonction de l'employé qu'il remplace. Dans tous les cas, l'employé surnuméraire doit posséder les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche qui lui est assignée.

L'employé surnuméraire est rémunéré en fonction de la progression salariale au poste qu'il est rattaché.

L'employé surnuméraire peut appliquer sur un poste permanent dans le métier pour lequel il a été embauché après un (1) an de sa date d'embauche. Il peut appliquer sur n'importe quel poste permanent après deux (2) ans de sa date d'embauche, en autant qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée.

Lorsque les besoins de remplacement diminuent, l'employé surnuméraire détenant le moins d'ancienneté dans le métier concerné est mis à pied et ce, sans pouvoir utiliser la procédure de supplantation. Il est entendu que le nombre d'employés surnuméraires présents au travail n'excèdera pas le nombre d'employés permanents absents pour les raisons énumérées ci-haut. Par contre, une période de transition d'au plus huit (8) semaines sera permise entre le retour au travail à temps plein d'un employé absent et la mise à pied de l'employé surnuméraire. Un employé est considéré comme étant de retour au travail à temps plein quand il retourne dans son poste, sur son horaire régulier de travail.

Les employés surnuméraires auront priorité sur les sous-traitants durant les arrêts planifiés, en autant qu'ils possèdent les qualifications pour effectuer les tâches prévues durant l'arrêt.

L'employé surnuméraire a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants, ainsi que la banque d'heures accumulées, en accord avec les dispositions de la convention collective.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## LETTRE D'ENTENTE NO 21

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### OBJET : COUVERTURE MACHINERIE MOBILE

Pour les fins de la présente lettre d'entente, le terme machinerie mobile fait référence aux équipements mobiles du département de cour, parcs et traitement des eaux suivants : grosse chargeuse, petite chargeuse et chariot élévateur.

CONSIDÉRANT : que l'employeur désire avoir une meilleure couverture des services offerts par la machinerie mobile pour répondre aux besoins de production;

CONSIDÉRANT : que les préposés aux services généraux effectuent les remplacements temporaires sur la machinerie mobile selon l'article 10.05 d) de la convention collective;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- Deux (2) préposés aux services généraux seront affectés sur un horaire de douze (12) heures selon les modalités convenues dans la lettre d'entente #18, avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 4 h à 16 h et les primes de fin de semaine s'appliquent entre le samedi 4 h et le lundi 4 h.
- L'annexe C de la convention collective est modifiée de la façon suivante :
  - Ajout du poste de préposé aux services généraux formé sur le chariot élévateur au groupe salarial 4
  - Ajout du poste de préposé aux services généraux formé sur la petite chargeuse au groupe salarial 5
  - Ajout du poste de préposé aux services généraux formé sur la grosse chargeuse au groupe salarial 6
- Au niveau du temps supplémentaire effectué sur la machinerie mobile, celui-ci sera offert en priorité à l'opérateur de grosse chargeuse, à l'opérateur de petite chargeuse et à l'opérateur de chariot élévateur selon une répartition équitable, tel que décrit à l'article 12.06 c) de la convention collective. Si aucun opérateur ne veut effectuer le temps supplémentaire, alors celui-ci est offert aux préposés aux services généraux ayant reçu la formation, selon une répartition équitable.

## Période hivernale

L'horaire de travail des préposés aux services généraux est celle prévue à la lettre d'entente 27 à l'exception de la période hivernale où les heures normales de travail seront les suivantes : 4 h à 14 h. Les heures de travail ainsi revues s'appliquent également pour les employés visés par la lettre d'entente 25.

Deux (2) préposés aux services généraux seront affectés sur un horaire de douze (12) heures selon les modalités convenues dans la lettre d'entente 29, avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 4 h à 16 h pour la période hivernale.

L'horaire de travail du poste d'opérateur de grosse chargeuse est celle prévue à la lettre d'entente 29 à l'exception de la période hivernale où les heures normales de travail seront les suivantes : 4 h à 16 h.

Pour fin de la présente, la période hivernale s'échelonne du deuxième lundi de novembre au dernier vendredi d'avril avec une période transitoire de deux semaines pour la formation. La prime de fin de semaine s'applique entre le samedi 4 h et le lundi 4 h pour les employés cités dans les trois précédents paragraphes.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 22

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## **OBJET : POSTES D'OPÉRATEUR AU CONVERTISSEUR SELON UN HORAIRE ÉTABLI POUR LES CONTRAINTES THERMIQUES**

CONSIDÉRANT l'état des inventaires à fusionner au convertisseur;

CONSIDÉRANT l'augmentation de production au concentrateur;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La compagnie maintient quatre (4) nouveaux postes permanents d'opérateur au convertisseur pour répondre aux besoins de production;
2. Lors de la période de gestion des contraintes thermiques, maximum quatre (4) des employés énumérés au point 1 seront sur l'horaire du lundi au vendredi de 8 h 30 à 16 h 30. L'employeur demande d'abord aux employés d'agir, sur une base volontaire, en débutant par ceux qui possèdent le plus d'ancienneté. En cas de manque de volontaire, l'employeur peut assigner, par ordre inverse d'ancienneté, les employés sur l'horaire. En dehors de la période de gestion des contraintes thermiques, les employés énumérés au point 1 seront sur l'horaire de dix (10) heures du lundi au jeudi;
3. L'horaire normal de travail est de quarante (40) heures par semaine. La semaine normale de travail commence avec le quart de nuit du dimanche au lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - Période de gestion des contraintes thermiques (8 h) : 8 h 30 à 16 h 30;
  - En dehors de la gestion des contraintes thermiques (10 h) : 16 h 45 à 2 h 45.
4. Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche seront déplacés selon la convention collective et rémunérés selon la cédule en vigueur, soit dix (10) heures ou huit (8) heures au taux horaire de base de l'employé;
5. La prime applicable selon l'article 13.01 b) sera celle de nuit pour la période où les employés seront sur la cédule de 16 h 45 à 2 h 45;

6. La semaine de vacances fractionnée peut être prise en cinq (5) périodes de huit (8) heures ou quatre (4) périodes de dix (10) heures;
7. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes par sa banque d'heures;
8. Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) heure pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie;
9. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Il est convenu que chaque période de vacances de chaque employé commence le lundi.

La priorité de vacances de la première ronde de vacances (avant le 15 avril) sera attribuée selon l'article 16.05 au sein de l'équipe de cinq (5) employés durant la période estivale. Un des opérateurs pourra faire le remplacement sur les postes d'opérateur (empaquetage, grenailleuse et chariot élévateur) et fusion sur horaire de 6 h 30 à 15 h 30 ou de 6 h 00 à 18 h 00 lors de la période de gestion des contraintes thermiques. Lorsque l'employé remplacera sur l'horaire de 6 h 00 à 18 h 00, il pourra combler les heures manquantes pour atteindre quarante (40) heures avec sa banque d'heure. En dehors de la période de gestion des contraintes thermiques, la priorité de vacances sera attribuée selon l'article 16.05 avec l'ensemble des opérateurs du département.

10. Le temps supplémentaire sera attribué selon l'article 12.06 c) au même titre que les autres employés du convertisseur;
11. Lors de l'affichage d'un poste permanent d'opérateur de convertisseur, les dispositions de la lettre d'entente 3 s'appliquent.
12. Le temps de résidence prévu à l'article 10.05 c) ne s'applique pas pour un employé qui obtient un poste permanent selon la présente lettre d'entente.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 23

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : RAPPEL AU TRAVAIL

La présente lettre d'entente prévoit des modalités spécifiques applicables aux employés en mise à pied qui sont rappelés au travail.

### Rappel lors d'arrêt planifié

La compagnie avise le ou les employés par téléphone et l'employé doit communiquer immédiatement sa décision d'accepter ou de refuser le rappel. Les employés ont la responsabilité de communiquer à la compagnie le ou les numéros de téléphone où ils peuvent être rejoints.

Lors d'un rappel au travail pour un arrêt planifié, l'employé peut refuser le rappel au travail sans fournir une attestation écrite de son emploi chez un autre employeur si le rappel offert est d'une durée prévisible de moins de quarante (40) heures.

### Horaire de travail

Lors d'un rappel au travail, la compagnie informe l'employé et le syndicat du mandat pour lequel l'employé est rappelé (voir formulaire ci-joint), de l'horaire de travail applicable ainsi que la date de début et de la fin de son rappel au travail.

### Rappels au travail

L'employé ayant le plus d'ancienneté sera rappelé au travail en priorité, pourvu qu'il possède les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir les tâches du mandat concerné. L'employeur pourra offrir une période d'entraînement à l'employé, dépendamment des besoins.

### Rémunération

L'employé, qui accepte un rappel au travail, a droit au taux de salaire applicable au poste où il effectue un rappel au travail. L'employé a également le droit au boni et aux primes, le cas échéant, selon le poste où il effectue un rappel.

### Congés flottants

L'employé qui accepte un rappel au travail, aura droit à la prise des congés flottants selon l'application de la convention collective.

## Vacances

L'employé, qui accepte un rappel au travail, a droit à la prise des vacances selon la convention collective.

## Pécule de vacance

L'employé qui accepte un rappel au travail, a droit à son pécule selon le ratio des heures travaillé.

## Congés compensatoires

L'employé qui accepte un rappel au travail peut se constituer une banque de congés compensatoires selon la convention collective.

## Régime d'assurance

Les employés, qui ont acceptés un rappel au travail, sont couverts pour toutes les garanties selon la convention collective et les dispositions du régime d'assurance.

## Répartition équitable du temps supplémentaire

En l'absence d'employés (qui ne font pas partie de la liste de rappel) disponibles pour effectuer du temps supplémentaire, celui-ci sera offert aux employés sur la liste de rappel et qui sont de retour au travail pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour remplir la tâche concernée.

## Affichage

En l'absence d'application d'employés (qui ne font pas parti de la liste de rappel) sur un affichage selon l'article 10.05 a) pour une promotion, mutation, rétrogradation permanentes, la compagnie considèrera les employés disponibles sur la liste de rappel qui ont le plus d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée.

Les employés de la liste de rappel peuvent appliquer sur des affichages de postes temporaires (10.05 b)).

## Procédure de supplantation

En cas de mise à pied, l'employé qui accepte un rappel au travail, peut utiliser la procédure de supplantation telle que prévue à l'article 10.12 de la convention pour supplanter un employé d'un autre département.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# MANDAT POUR LES EMPLOYÉS SUR LA LISTE DE RAPPEL

<b>INFORMATIONS</b>		
Date :		
Numéro du mandat :		
Référence à un affichage :	<input type="checkbox"/> Oui	No.
	<input type="checkbox"/> Non	
Date de début :		
Date de fin :		
Horaire de travail :		

<b>EXPLICATIONS DU MANDAT</b>

<b>EMPLOYÉS RETENUS POUR LE MANDAT :</b>	
Numéro de l'employé	Nom

# LETTRÉ D'ENTENTE NO 24

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : RÉPARTITION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE SOUS TERRE

### Répartition équitable du temps supplémentaire

En vue d'assurer une répartition équitable du temps supplémentaire entre les employés travaillant au sein d'un même département, d'une même équipe horaire et d'un même groupe de travail, les heures de travail en temps supplémentaire sont accumulées pour une période de six (6) mois allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre et du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. Chaque période constitue le début d'une nouvelle période d'accumulation.

À la fin de chaque période de six (6) mois, le cumulatif d'heures de travail supplémentaire est ramené à zéro pour tous les employés.

### Embauche, mutation, changement de poste, retour en tant qu'employé disponible

Un employé se verra attribuer le même nombre d'heures supplémentaires que l'employé qui travaille au sein du même département, de la même équipe horaire et du même groupe de travail concerné et qui en détient le plus grand nombre, et ce, lors des situations suivantes : embauche, mutation d'un département à un autre, mutation d'une équipe horaire à une autre, changement de poste.

### Règle de priorisation

Pour chaque séquence de travail, le temps supplémentaire est offert dans le département selon l'ordre de priorisation suivant : l'employé sur le même équipe horaire et le même groupe de travail, effectuant des tâches similaires, ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé et détenant le plus d'ancienneté. Pour être admissible, l'employé doit avoir indiqué son intérêt à effectuer du temps supplémentaire et avoir été validé sur la formation en lien avec les tâches offertes. Si aucun employé ne désire effectuer des heures de temps supplémentaire, et ce, après que la compagnie ait suivi l'ordre de priorisation cité ci-dessus, ledit temps sera offert à tous les autres employés du département étant admissibles.

Lorsque survient une situation où le cumul de temps supplémentaire est égal pour deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prédominera.

La distribution des heures de travail en temps supplémentaire est effectuée de la manière suivante : le premier quart de travail en temps supplémentaire est offert au premier employé défini selon l'ordre de priorisation et le deuxième quart de travail au deuxième employé selon l'ordre de priorisation et ainsi de suite. Si un quart de temps en temps supplémentaire rémunéré à temps double est présent durant la séquence, celui-ci est offert en priorité au premier employé selon l'ordre de priorisation. Si l'employé refuse d'effectuer des heures de temps supplémentaire, il conserve la priorité jusqu'à ce qu'il effectue des heures en temps supplémentaire durant la séquence de travail.

Un employé qui s'est absenté sans autorisation durant son horaire de travail ou qui sous l'effet d'une suspension, ne peut appliquer pour du temps supplémentaire.

Si l'ordre n'a pas été suivi, la compagnie dispose de deux semaines pour offrir une reprise de temps à l'employé concerné. Dans le cadre de cette reprise de temps, la compagnie s'assure de faire reprendre ledit temps supplémentaire en respectant les cinq (5) critères énoncés ci-dessous :

1. L'offre doit représenter une occasion de remplacement véritable et non simplement la prochaine occasion d'effectuer du temps supplémentaire;
2. Le travail à effectuer ne doit pas priver un autre employé de son droit;
3. La reprise de temps doit avoir lieu de semaine ou de fin de semaine, selon ce qu'il fût privé. De même, si l'employé fût privé d'un temps supplémentaire de fin de semaine et qu'il est impossible pour la compagnie de le faire reprendre une fin de semaine, l'employé aura le droit au versement de la prime de fin de semaine, et ce, même si la reprise est effectuée un jour de semaine. Si l'employé fût privé d'un temps supplémentaire durant la semaine et qu'il choisit de reprendre son temps la fin de semaine, il ne sera pas éligible à la prime de fin de semaine;
4. L'employé éligible à une reprise de temps doit donner ses disponibilités (au moins deux (2) choix) et s'entendre avec son superviseur sur le moment de sa reprise de temps.
5. À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2025, l'employé recevra une prime équivalente au demi taux de son salaire horaire de base lors de la reprise de temps.

## **Tâches à l'intérieur des heures normales de travail**

Lorsqu'une tâche déjà commencée à l'intérieur des heures normales de travail se poursuit immédiatement après le quart de travail, les employés affectés à cette tâche ont priorité. Le temps effectué est comptabilité.

Le temps supplémentaire prévu et effectué par les employés en fonction de leur horaire de travail ne sera pas comptabilisé.

## **Remplaçant**

Ledit remplaçant est un employé ayant été retenu suite à un affichage d'intérêt pour entraînement (art. 10.05 e)).

Le remplacement se fait en priorité par un employé dit remplaçant qui est déjà réputé au travail. Le remplaçant qui remplace dans un autre poste et qui doit effectuer du temps supplémentaire en raison d'une disparité entre les horaires se voit comptabiliser desdites heures de temps supplémentaire.

Si plus d'un employé remplaçant déjà réputé au travail peut effectuer le remplacement, la personne ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé et détenant le plus d'ancienneté aura priorité.

## **Accumulation des heures de travail**

Pour les fins du partage équitable selon la séquence de travail, l'employé est réputé avoir travaillé les heures de travail en temps supplémentaire en question lors de toute absence, d'un refus d'effectuer du travail en temps supplémentaire ou d'un retrait de celui-ci de son horaire normal de travail (assignation temporaire, formation, agit comme formateur à temps plein selon 13.01 e) etc.).

Aucune heure en temps supplémentaire n'est accumulée lors des situations suivantes : conflit d'horaire, affaire syndicale ou non validation de la formation de l'employé sur les tâches offertes en temps supplémentaire.

Un travailleur qui ne désire pas effectuer du temps supplémentaire pendant la période complète de six mois doit signer une autorisation à son superviseur. De cette façon, le nom de cette personne n'apparaît pas sur la liste des employés disponibles pour effectuer du temps supplémentaire. Une copie de l'autorisation sera remise au syndicat.

Nonobstant ce qui précède, si aucun employé admissible ne désire effectuer du temps supplémentaire, la compagnie peut offrir ledit temps supplémentaire à l'employé ne désirant pas effectuer du temps supplémentaire pendant une période complète de six mois.

## Procédures et délais

Au début de la séquence normale de travail, un rapport de temps supplémentaire est affiché par équipe horaire. A ce moment, le superviseur indique sur un formulaire l'intérêt des employés à effectuer du temps supplémentaire pendant la séquence de travail où ils ne sont pas au travail (période OFF). Les employés ont jusqu'au deuxième quart de travail, au moment de remettre leur carte de travail à leur superviseur, pour faire part de leur intérêt. Le non-respect de ce délai sera considéré comme une non-disponibilité de l'employé d'effectuer du temps supplémentaire durant la séquence de travail en question. L'horaire de travail en temps supplémentaire sera affiché avant la fin de la séquence de travail de l'employé.

Le rapport est mis à jour à toutes les séquences normales de travail.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 25

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : DÉNEIGEMENT – PÉRIODE HIVERNALE

CONSIDÉRANT le surplus de travail temporaire dû à la saison hivernale (neige);

CONSIDÉRANT que la compagnie désire établir une structure d'opération dans le département Cour et parc et traitement des eaux nécessaire au déneigement;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Assignment de deux (2) opérateurs de grosse chargeuse et de deux (2) opérateurs de petite chargeuse affectés sur un horaire de douze (12) heures (4-5-5-4-5-5) de jour selon les modalités convenues dans la lettre d'entente 29 avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 4 h à 16 h. »

Assignment d'un (1) opérateur de petite chargeuse affecté sur un horaire de dix (10) heures (4-3) de soir selon les modalités convenues dans la lettre d'entente 27 avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 14 h à 24 h. »

Assignment d'un (1) opérateur de chariot élévateur sur un horaire de huit (8) heures (5-2) de jour.

Assignment d'un (1) préposé aux services généraux sur un horaire de dix (10) heures (4-3) de soir selon les modalités convenues dans la lettre d'entente 27 avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 14 h à 24 h. »

Assignment de deux (2) préposés aux services généraux sur un horaire de douze (12) heures (4-5-5-4-5-5) de jour selon les modalités convenues dans la lettre d'entente 29 avec les nuances suivantes : les heures normales de travail sont de 4 h à 16 h. »

Toutefois, il est entendu que s'il survient un changement de nature à affecter la structure d'opérations, la décision de la compagnie à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés sont nécessaires au déneigement sera le facteur décisif et exécutoire.

### **Promotion, mutation temporaire**

Un affichage pour une mutation temporaire est effectué en lien avec les besoins de déneigement pour le poste d'opérateur de petite chargeuse selon les modalités de l'article 10.05 d).

Pour fin de la présente, la période hivernale s'échelonne du dernier lundi de novembre au deuxième vendredi d'avril avec une période transitoire de deux semaines pour la formation.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 26**

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

### **OBJET : REMPLACEMENT 4-5-5-4-5-5 SOUS TERRE (ENTRETIEN ÉLECTRIQUE SOUS TERRE)**

La présente lettre d'entente a pour objectif d'assurer une meilleure gestion des remplacements de vacances, congés flottants, congés fériés et congés compensatoires, et ce, pour le personnel d'entretien électrique sous terre.

Pour ce faire, il y aura l'ajout de deux (2) employés supplémentaires sur l'horaire de dix heures et demie (10,5), (4-5-5-4-5-5) de jour. Ces employés effectueront les remplacements pour les employés sur l'horaire de dix heures et demie (10,5), (4-5-5-4-5-5) de jour/nuit.

#### **Modalités**

Six (6) employés divisés en deux (2) équipes de trois (3) pour assurer la continuité des opérations. Un (1) employé de jour et deux (2) employés de jour/nuit pour l'équipe W et X et un (1) employé de jour et deux (2) employés de jour/nuit pour l'équipe Y et Z.

Les employés peuvent prendre leurs congés un (1) à la fois, par équipe de trois (3).

L'employé qui est de jour est celui qui effectue le remplacement des employés qui sont en rotation de jour/nuit sur son équipe.

Les employés prennent leurs congés de façon indépendante des employés qui sont sur l'horaire de dix (10) heures, et ce, conformément au point #2 mentionné précédemment.

Pour la période estivale (soit du 1<sup>er</sup> juin au 15 septembre), ce sont les articles de la présente convention collective qui s'appliquent pour assurer les opérations, et non, la présente lettre d'entente.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 27

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : HORAIRE DE DIX (10) HEURES

1. Un régime particulier d'horaire de travail pour les employés est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de dix (10) heures du lundi au jeudi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - de 6 h 30 à 16 h 30;
  - de 15 h à 1 h;
3. Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail.
4. Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.
5. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable.
6. L'indemnité afférente aux congés fériés est égale à dix (10) heures.
7. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances équivalentes au nombre de semaines de vacances indiqué :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

8. Les modalités de l'article 12.04 s'appliquent à la présente lettre d'entente.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 28

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : POSTES D'OPÉRATEUR AU CONVERTISSEUR SELON UN HORAIRE ÉTABLI

CONSIDÉRANT l'état des inventaires à fusionner au convertisseur;

CONSIDÉRANT l'augmentation de production au concentrateur;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Trois (3) postes permanents d'opérateur (empaquetage, grenailleuse et chariot élévateur) sont en rotation sur trois (3) semaines.
2. La journée normale de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi (grenailleuse et chariot élévateur) et de dix (10) heures du mardi au vendredi (empaquetage);
3. L'horaire normal de travail est de quarante (40) heures par semaines. La semaine normale de travail commence avec le quart de nuit du dimanche au lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - Semaine 1 (8 h) : 5 h à 13 h
  - Semaine 2 (10 h) : 5 h à 15 h
  - Semaine 3 (8 h) : 6 h à 14 h
4. Les jours fériés qui tombent un samedi ou un dimanche seront déplacés selon la convention collective et rémunérés selon la cédule de l'employé soit huit (8) heures ou dix (10) heures au taux horaire de base de l'employé;
5. La semaine de vacance fractionnée peut être prise en cinq (5) périodes de huit (8) heures ou quatre (4) périodes de dix (10) heures;
6. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes par sa banque d'heures;
7. Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) heure pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie;

8. Le salaire applicable sera celui du sixième groupe de l'annexe D. Par contre, lorsqu'il y aura des disponibilités pour entraînement, ceux-ci seront formés sur les autres postes et rémunérés selon la progression prévue à l'annexe C.
9. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Il est convenu que chaque période de vacances de chaque employé commence le lundi.

La priorité de vacances sera attribuée selon l'article 16.05 au même titre que les autres opérateurs;

10. Le temps supplémentaire sera attribué selon l'article 12.06 c) au même titre que les autres employés du convertisseur;
11. Lors de l'affichage d'un poste permanent, les employés ayant déjà un poste de permanent selon les lettres d'entente 22 ou 28 auront priorité selon leur ancienneté. La priorité sera par la suite donnée aux remplaçants du secteur. Ces priorités ne tiennent plus si des employés plus anciens ayant effectué le travail au cours des dix (10) dernières années appliquent lors de cet affichage.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 29

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES (4-5-5-4-5-5)

1. Un régime particulier d'horaire de travail est convenu par la présente lettre d'entente pour le département cour, parcs et traitement des eaux. Ce régime est décrit ci-après.
2. La journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par cycle complet de quatre (4) semaines, dont une (1) semaine de quarante-huit (48) heures, une (1) semaine de soixante (60) heures, une (1) semaine de trente-six (36) heures et une (1) semaine de vingt-quatre (24) heures. La semaine normale commence avec le quart de jour du lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
  - De 6 h 30 à 18 h 30;
  - De 18 h 30 à 6 h 30.

Cet horaire pourra être changé, pendant la durée de la convention collective, après entente avec la compagnie et le syndicat.

3. Afin de mettre en œuvre l'étalement des heures prévu par les parties à la présente entente, les quatorze (14) journées du cycle de quatre (4) semaines sont rémunérées au taux horaire de base à raison de quarante-deux (42) heures par semaine et une indemnité de 0.43 heure au taux horaire de base est rémunéré par quart de travail, afin de compenser le temps supplémentaire généré dans le cadre de l'horaire régulier, et ce, lorsqu'il y a un changement de quart d'une durée de cinq (5) minutes prévue par quart de travail. La rémunération dudit changement de quart est ainsi incluse dans la présente rémunération.

Lorsqu'il n'y a pas de changements de quart, l'indemnité est de 0.29 heure au taux horaire de base par quart de travail.
4. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas. Pour les employés devant effectuer un changement de quart, une pause de dix (10) minutes par quart de travail est autorisée en compensation de la période de lavage.

5. Les primes prévues à l'article 13.01 s'appliquent et demeurent inchangées, à l'exception de la prime de fin de semaine qui s'applique du samedi 6 h 30 au lundi 6 h 30.
6. L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable. L'employé pourra également prendre ses congés flottants en trois (3) périodes de douze (12) heures et une (1) période de quatre (4) heures. Pour l'employé ayant dix-huit (18) années d'ancienneté, celui-ci peut prendre quarante-huit (48) heures en quatre (4) périodes de douze (12) heures.
7. En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à douze (12) heures rémunérées. Les congés fériés ne sont pas déplacés pour les employés sur cet horaire.
8. Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante :

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de trois (3) ans	80 heures
plus de trois (3) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. Les vacances sont prises en séquence de travail plutôt qu'en semaine calendrier.

9. Si un employé se déclare absent avant le début de son quart de travail, l'employé qui doit être relevé à la fin de son quart de travail par cet employé absent peut continuer, à la demande de la compagnie, de travailler pour un maximum de deux (2) heures en temps supplémentaire.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

# LETTRE D'ENTENTE NO 30

ENTRE NIOBEC INC.  
ET UNIFOR, SECTION LOCALE 666

## OBJET : FOND DE SÉCURITÉ DE REVENU

Les parties conviennent de ce qui suit :

La compagnie accepte qu'un employé puisse reporter les heures travaillées en temps supplémentaires et/ou l'indemnité afférente à la compensation des heures de jours fériés, incluant le temps double, dans un de Fond de sécurité du revenu (FSR) pour un maximum de vingt-quatre (24) heures. Ces heures pourront être utilisées uniquement pour l'une des raisons suivantes si l'employé n'est pas requis par la compagnie pour s'acquitter de toute travail disponible qui peut être lui être assigné :

- Lors d'un arrêt temporaire des opérations,
- Lors d'une panne d'électricité, un feu, une inondation ou d'autres conditions qui seraient hors de contrôle de la compagnie,
- pour compenser un résiduel relativement à un arrêt imprévu des activités régulières en vertu de l'article 12.04 f).

En aucun temps le temps cumulé en vertu de cette lettre d'entente ne pourra être utilisé pour une autre des raisons évoquées précédemment. L'employeur verse les heures travaillées du Fond de sécurité du revenu le 1<sup>er</sup> mai de chaque année à l'employé qui en fait la demande avant le 15 avril.

Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 30<sup>e</sup> jour de juillet 2025 à Saint-Honoré.

**Niobec** <sup>Nb</sup>  
UNE COMPAGNIE DE MACRS

3400, route du Columbiun  
Saint-Honoré (Québec)  
G0V 1L0

