



**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
ENTRE
NIOBEC INC.**

3400, route du Columbiun
St-Honoré-de-Chicoutimi, (Québec)
G0V 1L0

ET

UNIFOR

1^{er} mai 2017 au 30 avril 2021

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
1.01	Disposition générale	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
2.01	Dispositions générales	1
2.02	Définition du mot « employé »	2
2.03	Étudiant	2
2.04	Travail exécuté par le personnel exclu de l'unité de négociation	2
2.05	Liste des départements	2
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	3
3.01	Droits et pouvoirs	3
3.02	Évaluation des qualifications des employés	3
3.03	Sous-traitance	3
3.04	Comité de sous-traitance	4
ARTICLE 4	PRATIQUES INTERDITES	5
4.01	Discrimination ou intimidation	5
4.02	Harcèlement psychologique	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
5.01	Liberté d'adhésion	5
5.02	Propriétés de la compagnie	5
5.03	Retenue syndicale	6
5.04	Montant de la cotisation syndicale	6
5.05	Autorisation de retenue syndicale	6
5.06	Liste des employés et informations	6
5.07	Accueil des nouveaux employés	7
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE	7
6.01	Délégués syndicaux par département	7
6.02	Éligibilité à une fonction syndicale	7
6.03	Avis à la compagnie du nom des représentants syndicaux	8
6.04	Délégués sociaux	8
6.05	Libération syndicale sur les heures de travail	8

6.06	Libération lors de négociation	9
6.07	Libération du président du syndicat ou de ses représentants	9
6.08	Avance de salaire pour affaires syndicales	9
6.09	Comité de relations industrielles (CRI)	9
6.10	Personne-ressource	10
6.11	Mandat	10
6.12	Rencontres	10
6.13	Rémunération des membres des comités lors de réunions	10
6.14	Information	11
6.15	Compte rendu	11
6.16	Bureau du syndicat	11
6.17	Congés sans solde pour fonctions syndicales	11
6.18	Représentant syndical	11
6.19	Absences pour activités syndicales externes	12
6.20	Congé pour les cours du Collège Canadien du Travail	12
6.21	Congé pour perfectionnement outre-mer	12
6.22	Congé d'éducation payé (CEP)	13
6.23	Couverture d'assurance en cas d'absences syndicales	13
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	14
7.01	Objectif	14
7.02	Grief individuel	14
7.03	Grief collectif	14
7.04	Grief syndical	14
7.05	Grief patronal	14
7.06	Procédure	14
7.07	Règlement du grief	15
7.08	Délais	15
7.09	Rétroactivité du règlement ou de la décision	15
7.10	Mesures disciplinaires	15
	a) Suspension et congédiement	15
	b) Dossier disciplinaire et préemption	16
	c) Avis disciplinaires	16
	d) Assistance	16
	e) Délais	17
	f) Grief	17

	g) Dossier personnel	17
ARTICLE 8	ARBITRAGE	17
8.01	Demande d'arbitrage	17
8.02	Choix d'un arbitre	17
8.03	Séance d'arbitrage	18
8.04	Délai pour rendre la décision	18
8.05	Enquête et audition	18
8.06	Juridiction	18
8.07	Réintégration et compensation	18
8.08	Frais d'arbitrage	18
8.09	Débours	18
ARTICLE 9	ARRÊT DE TRAVAIL	19
9.01	Activités interdites	19
9.02	Sanction	19
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ	19
10.01	Disposition générale	19
10.02	Période de probation	19
10.03	Étudiant et stagiaire	20
10.04	Liste d'ancienneté	20
10.05	Affichage	20
	a) Promotion, mutation, rétrogradation permanente	20
	b) Promotion ou mutation temporaire	20
	c) Temps de résidence après l'obtention d'un poste	22
	d) Affichage du poste d'opérateur de grosse chargeuse, petite chargeuse et chariot élévateur	23
	e) Affichage d'intérêt pour entraînement	24
10.06	Définitions (promotion, mutation, rétrogradation)	25
10.07	Réintégration dans l'unité	25
10.08	Mise à pied	25
10.09	Taux de salaire dans le cas de transfert	25
10.10	Période de familiarisation	25
10.11	Perte d'ancienneté	26
10.12	Procédure de supplantation	27
	a) Supplantation	27

b)	Entraînement	27
c)	Modalités d'application	28
10.13	Changements technologiques	29
10.14	Refus d'un rappel au travail	30
10.15	Changement d'adresse	30
ARTICLE 11	ABSENCE AU TRAVAIL ET CONGÉS SOCIAUX	30
11.01	Disposition générale	30
11.02	Absence pour raison personnelle légitime	31
11.03	Congés sociaux	31
a)	Absence pour deuil	31
b)	Mariage	31
11.04	Autorisation écrite pour une absence	32
11.05	Fausse représentation	32
11.06	Avis préalable ou justification postérieure	32
11.07	Certificat médical	32
11.08	Service comme juré	33
ARTICLE 12	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS	33
12.01	Semaine normale de travail	33
12.02	Journée normale de travail	33
12.03	Horaires de travail	34
12.04	Absence de garantie d'heures de travail	34
12.05	Temps supplémentaire	34
a)	Disposition générale	34
b)	Restriction	35
c)	Répartition équitable du temps supplémentaire	35
12.06	Horaire de la cage	36
12.07	Horaire lors d'un transfert sous-terre	36
12.08	Repas et transport lors de temps supplémentaire	37
12.09	Rappel au travail (call)	37
12.10	Réunion en dehors des heures de travail	38
12.11	Cumul du temps supplémentaire	38
12.12	Temps régulier accumulé et repris en congé	39
ARTICLE 13	SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE	39
13.01	Disposition générale sur les salaires et primes	39

a)	Taux de salaire horaire de base	39
b)	Primes	39
c)	Prime de fin de semaine	40
d)	Prime pour les employés travaillant sans supervision	40
e)	Prime d'assiduité	40
f)	Prime de formateur	40
g)	Prime de chef d'équipe	41
h)	Prime d'accompagnateur	42
i)	Prime de projet	42
13.02	Versement du salaire	43
13.03	Présentation au travail et modification de l'horaire de travail	43
13.04	Arrêt imprévu des activités régulières	44
13.05	Erreur sur la paie	44
13.06	Prime au rendement	44
13.07	Régime de retraite	45
13.08	Programme de retraite anticipée	46
ARTICLE 14	RÉGIME D'ASSURANCE	47
14.01	Contenu du régime d'assurance	47
14.02	Assurance-salaire	48
14.03	Assurance-vie, médicaments, accidents, hospitalisation	49
14.04	Plan dentaire	50
14.05	Administration du régime	50
14.06	Avance hebdomadaire	50
14.07	Réunion d'information	50
ARTICLE 15	JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS	51
15.01	Dispositions générales	51
a)	Liste des jours fériés	51
b)	Congés flottants	51
15.02	Taux de paie d'un congé	52
15.03	Droit à la prise d'un jour férié	53
15.04	Droit au jour férié en cas de mise à pied	53
15.05	Heure du début du congé	53
15.06	Report de la prise d'un jour férié	54
15.07	Jours fériés survenant durant les vacances	54
ARTICLE 16	VACANCES	54

16.01	Moins d'un an de service continu	54
16.02	Plus d'un an de service continu	54
16.03	Durée et taux de paie de vacances	55
16.04	Calcul du service continu	56
16.05	Fixation de la date de la prise des vacances	58
16.06	Indemnité lors de démission ou de congédiement	60
16.07	Allocation de vacances	60
16.08	Déplacement de la période de vacances lors de maladie	60
16.09	Fractionnement des vacances	61
ARTICLE 17	SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS	61
17.01	Disposition générale	61
17.02	Comité de santé et sécurité	61
17.03	Tournées d'inspection	63
17.04	Enquête lors d'un accident	63
17.05	Rémunération lors des réunions ou tournées d'inspection	63
17.06	Information aux entrepreneurs	64
17.07	Collaboration entre la compagnie et le syndicat	64
17.08	Équipements de protection individuels	64
17.09	Représentant à la prévention	64
17.10	Rémunération d'un employé en assignation temporaire	65
	a) Total des gains de l'employé avant temps supplémentaire :	65
	b) Taux moyen d'une (1) heure en temps supplémentaire au cours des douze (12) derniers mois :	65
	c) Taux d'assignation temporaire = « a » + « b »	65
ARTICLE 18	INDEMNITÉ DE FERMETURE DÉFINITIVE ET PERMANENTE DE L'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS DE LA COMPAGNIE	66
18.01	Disposition générale	66
18.02	Admissibilité	67
18.03	Calcul du service continu	67
ARTICLE 19	BABILLARD	67
19.01	Disposition générale	67
19.02	Usage autorisé	67
19.03	Autres usages	67
19.04	Distribution de documents sur les lieux de travail	68

ARTICLE 20	CORRESPONDANCE	68
20.01	Transmission	68
20.02	Date présumée de réception	68
20.03	Copie à Unifor	68
20.04	Livrets de la convention collective de travail	69
ARTICLE 21	OUTILS ET HABITS DE TRAVAIL	69
21.01	Indemnité d'usure et de remplacement	69
21.02	Habits de travail	69
ARTICLE 22	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	69
22.01	Disposition générale	69
22.02	Annexes et lettres d'entente	70
ARTICLE 23	DURÉE	71
23.01	Durée et mesures transitoires	71
23.02	Maintien des conditions de travail	71
Annexe « A »	Formule de grief	72
Annexe « B »	Avis d'arbitrage	74
Annexe « C »	Postes dans chacun des départements	75
Annexe « D »	Échelle des taux de salaire pour les différents groupes salariaux	77
Annexe « E »	Boni de surface	78
Annexe « F »	Assurance collective	79
Lettre d'entente N° 1	Horaire de douze (12) heures	84
Lettre d'entente N° 2	Horaire de dix (10) heures	87
Lettre d'entente N° 3	Employés permanents sans horaire fixe et remplaçants temporaires à la surface	90
Lettre d'entente N° 4	Programme d'entraînement et structure des postes sous-terre	93
Lettre d'entente N° 5	Boni de protection	97
Lettre d'entente N° 6	Système de garde	99
Lettre d'entente N° 7	Étalement des heures de travail au convertisseur	101
Lettre d'entente N° 8	Délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur	104

Lettre d'entente No 9	Postes d'opérateur usine de remblai	106
Lettre d'entente N° 10	Employé de capacité physique réduite	108
Lettre d'entente N° 11	Application de l'article 12.03 (horaire de travail)	110
Lettre d'entente N° 12	Horaire de dix heures et demie (10,5) (4-5-5-4-5-5)	112
Lettre d'entente N° 13	Documents de travail du comité de sous-traitance	116
Lettre d'entente N° 14	Prise de jours d'absence maladie	121
Lettre d'entente N° 15	Horaire de douze (12) heures avec congés compensatoires	1 2 3
Lettre d'entente N° 16	Création de postes d'opérateur au convertisseur selon un horaire établi	126
Lettre d'entente N° 17	Rappel au travail	129
Lettre d'entente N° 18	Répartition équitable du temps supplémentaire sous terre	133
Lettre d'entente N° 19	Remplacement 4-5-5-4-5-5 Sous-terre (entretien électrique sous-terre	137
Lettre d'entente N° 20	Horaire de jour - vice-président métier	139
Lettre d'entente No 21	Création de postes d'opérateurs au convertisseur selon un horaire établi	141
Lettre d'entente N° 22	Programme de réduction de la main-d'oeuvre	144
Lettre d'entente N° 23	Régime d'intéressement	145
Lettre d'entente N° 24	Médiation préventive et pré-arbitrale	146
Lettre d'intention N° 1	Équipes de travail au concentrateur	148

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.1 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

2.1 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, G0V 1L0.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 Liste des départements

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

- a) sous-terre;
- b) entretien général (électrique-surface);
- c) concentrateur- remblai;
- d) convertisseur.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.1 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 classifier, 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 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 12.05 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

4.1 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 sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.2 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. 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.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.1 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.

5.2 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.

5.3 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.

5.4 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.

5.5 Autorisation de retenue syndicale

Comme condition d'emploi lors de son embauche, tout nouvel employé, embauché par la compagnie après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, doit autoriser la compagnie, par écrit, à déduire la cotisation syndicale de sa paie.

5.6 Liste des employés et informations

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

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

5.7 Accueil des nouveaux employés

Une fois la période de probation complétée, l'employeur accepte de prévoir une rencontre d'une durée d'une (1) heure, **cédulée à un moment qui convient au syndicat et à l'employeur**, pour permettre à un représentant désigné par le syndicat de se présenter.

ARTICLE 6 REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.1 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 :

- q) sous-terre
- r) entretien général (électrique – surface)
- s) concentrateur / Remblai
- t) convertisseur

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)

6.2 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.

6.3 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.

6.4 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 deux (2) 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.

6.5 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 quarante-huit (48) heures 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.

6.6 Libération lors de négociation

Quatre (4) 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.

6.7 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 de libération sans **perte salarial** 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, à chaque période de trois (3) mois, 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.

6.8 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**. 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.

6.9 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^e) 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**. 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 un (1) seul employé 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 trois (3) semaines 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 une (1) semaine 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 d'un (1) mois aux fins de donner des cours à la demande du syndicat, à la condition que la compagnie ait été avisée une (1) semaine à l'avance de cette absence. Lors de la demande pour une telle absence, l'employé devra indiquer la durée de l'absence. Si des jours fériés surviennent durant cette période, l'employé aura droit à un (1) seul jour férié.

Durant les permissions d'absence mentionnées au présent paragraphe et au paragraphe 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 CSST 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 une (1) semaine 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 soixante (60) jours au cours d'une période de douze (12) mois. La permission d'absence ici prévue ne peut être accordée à plus de deux (2) employés à la fois dont un (1) seul par département.

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 paragraphes 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 soixante (60) 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
St-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

7.1 Objectif

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

7.2 Grief individuel

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

7.3 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.

7.4 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.

7.5 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.

7.6 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 n° 2, le grief est déféré automatiquement 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

Si aucune entente n'intervient à l'étape du Comité de relations industrielles (CRI), ou en l'absence de rencontre prévue, le grief peut être déféré à l'arbitrage par l'une des parties dans les trente (30) jours de calendrier, tel qu'il est décrit à l'article 8 des présentes.

7.7 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.

7.8 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.

7.9 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.

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.

Lorsqu'une suspension de plus de deux (2) jours est imposée comme mesure disciplinaire finale, cette décision doit être communiquée à l'employé en présence du délégué de département ou, en son absence, en présence d'un autre délégué. 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.

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 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. L'employé, accompagné s'il le désire du délégué de son département, peut prendre connaissance de son dossier disciplinaire en prenant rendez-vous auprès du représentant de la compagnie désigné par le directeur général de la mine. Par dossier disciplinaire, on entend les copies des mesures disciplinaires imposées à l'employé, incluant les avertissements notés au dossier.

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.

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

8.1 Demande d'arbitrage

À défaut de règlement du grief selon la procédure prévue au paragraphe 7.06, le syndicat ou l'employeur peuvent déférer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir la demande, sous pli recommandé, à l'autre partie, dans les trente (30) jours de calendrier suivant. 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.

Les parties conviennent de collaborer pour que les séances d'arbitrage puissent avoir lieu dans les soixante (60) jours de calendrier suivant l'avis

d'arbitrage. Dans le cas d'un congédiement, les parties conviennent que l'audition devant l'arbitre doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date où le grief est déféré à l'arbitrage.

8.2 Choix d'un arbitre

Après déférence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu de l'article 8.01, 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 sera faite au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

8.3 Séance d'arbitrage

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

8.4 Délai pour rendre la décision

L'arbitre doit rendre sa décision par écrit dans un délai de soixante (60) jours depuis la dernière audition ou depuis la date de réception du dernier mémoire des parties ou dans tout autre délai mutuellement convenu entre les parties.

8.5 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.

8.6 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.

8.7 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.

8.8 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.

8.9 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

9.1 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.

9.2 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

10.1 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.

10.2 Période de probation

Après son engagement à titre d'employé régulier, 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) à son poste pour lequel il a été embauché par la

compagnie dans une période de temps n'excédant pas deux (2) ans.

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 supplantation.

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

Un nouvel employé ne peut également appliquer sur un affichage de poste permanent ou temporaire pendant une période d'un (1) an à compter de sa date d'embauche.

10.3 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 régulier, 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.

10.4 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.

10.5 Affichage

h) 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. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02.

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.

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.

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.

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 le 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. **Après deux (2) mois cumulatifs d'absence, les parties examinent le cas et déterminent s'il est probable que l'absence dure encore deux (2) mois ou plus. Dans ce cas, la compagnie procédera à l'affichage.**

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.

Les personnes occupant, au moment de la signature de la convention collective 2017-2021, un poste temporaire dans un autre département conservent leur droit jusqu'à la fin dudit remplacement.

Dans le cas où le poste ne peut être comblé à l'intérieur du département, le poste sera attribué à l'employé disponible 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.

L'employé, qui obtient temporairement 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.

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. 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. 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 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 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 :

Un affichage d'intérêt pour entraînement sera effectué dans le département d'entretien mécanique de surface. 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.

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

À l'expiration de cette période d'un (1) an, si un autre affichage d'intérêt pour entraînement est fait pour la même tâche, la priorité sera donnée **aux employés** déjà entraînés.

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

L'employé qui effectue un remplacement pour une seconde année, suite à un affichage d'intérêt, 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.

10.6 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.

10.7 Réintégration dans l'unité

Un employé muté de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pourra, durant les six (6) mois qui suivent cette mutation, retourner au poste qu'il détenait dans l'unité de négociation. Dans un tel cas, il continue de cumuler de l'ancienneté; dans le cas contraire, il perd son ancienneté accumulée et tous les droits qui s'y rattachent. Les dispositions du présent paragraphe pourront s'appliquer qu'une (1) seule fois dans la vie de travail de l'employé.

10.8 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.

10.9 Taux de salaire dans le cas de transfert

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. 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.

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.

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 soixante (60) jours travaillés dans ce nouveau travail. 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 deux (2) années précédant l'affichage sera éligible à une période de familiarisation de dix (10) jours travaillés.

10.11 Perte d'ancienneté

Un employé perdra toute ancienneté s'il:

- u) quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- v) est congédié pour cause juste et suffisante;
- w) - 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
 - a été mis à pied pour 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
 - a été mis à pied pour 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;
- x) s'abstient de revenir au travail après une période d'absence motivée et autorisée par écrit par la compagnie sans raison valable;
- y) 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 lettre recommandée;
- z) 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;

- z) s'absente du travail sans raison valable plus de sept (7) jours de calendrier consécutifs;
- z) 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 :

i) 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 peut supplanter dans tout groupe salarial;
- 2) l'employé qu'il supplante doit avoir moins d'ancienneté que lui;
- 3) l'employé qu'il supplante doit être celui qui a le moins d'ancienneté dans son poste;
- 4) 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 et avoir accompli, alors qu'il était à l'emploi de la compagnie, ces tâches.

j) Entraînement

L'employé qui, suite à l'application de cette procédure, n'a pas été en mesure de supplanter un autre employé se voit offrir une période d'entraînement déterminée par la compagnie dans un des postes suivants, en débutant dans son département et par la suite, s'il y a lieu, dans les autres départements et en autant qu'il soit plus ancien que l'employé qu'il supplante pour fins d'entraînement :

- concentrateur :

- préposé à l'empaquetage et au déchargement de réactifs;
- opérateur de concasseurs;
- opérateur d'usine de remblai;
- sous-terre : l'entraînement sur les postes suivants est sujet aux dispositions prévues par le programme d'entraînement et la structure des postes sous-terre :
 - opérateur de chargeuse à navette et camion (production);
 - opérateur de niveleuse;
 - aide-mineur;
 - journalier ;
 - opérateur de camion de service;
 - préposé au remblai;
- entretien général :
 - opérateur de chariot élévateur;
 - aide-mécanicien;
 - journalier;
- convertisseur :
 - remplaçant temporaire
 - **employé permanent sans horaire fixe**
 - **l'empaquetage**
 - **grenailleuse**

k) Poste temporaire

L'employé qui, suite à l'application de cette procédure, n'a pas été en mesure de supplanter un autre employé ou de se voir offrir une période d'entraînement, peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté qui a obtenu un poste temporaire selon les modalités de l'article 10.05 b) et ce, pour la durée à faire du remplacement. L'employé doit, dans tous les cas, posséder les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir les tâches du poste temporaire.

l) Modalités d'application

- 5) si un employé ne peut supplanter un autre employé selon les règles établies dans cette procédure **aux points a), b) et c)**, il est alors effectivement 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.

- 6) l'employé supplanté par un autre employé peut à son tour utiliser la procédure de supplantation ci-dessus pour supplanter un autre employé;
- 7) au terme de la période d'entraînement qui lui est affectée, l'employé doit avoir obtenu les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée, faute de quoi la compagnie le met à pied;
- 8) dans le cas de réduction de personnel temporaire, la compagnie n'a pas l'obligation d'entraîner plus de deux (2) employés à la fois dans l'un des postes pouvant faire l'objet d'entraînement;
- 9) le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'arrêt temporaire des opérations, que cet arrêt soit complet ou partiel.

10.13 Changements technologiques

- z) 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.
- z) 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.
- z) 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.
- z) La compagnie doit offrir à l'employé dont la tâche est modifiée une période d'entraînement sans perte du salaire horaire de base pour lui permettre de se qualifier, selon le paragraphe 3.02, pour accomplir cette tâche modifiée.
- z) 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 du salaire horaire de base pour lui permettre de se qualifier selon le

paragraphe 3.02.

- z) 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.

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 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

11.1 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.

11.2 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.

11.3 Congés sociaux

m) 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, **incluant les primes et les bonis applicables** :

- cinq (5) jours ouvrables consécutifs 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 ; cette absence doit débuter au plus tard le jour des funérailles.
- trois (3) jours ouvrables consécutifs 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.
- une (1) journée rémunérée selon le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail, le jour des funérailles, 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.

n) 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 :

- z) qui sont mariées et cohabitent ;
- z) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
- z) 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.

11.4 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.

11.5 Fausses représentations

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

11.6 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.

11.7 Certificat médical

- a) Dans tous les cas où un employé est absent à cause de maladie ou d'accident pour plus de deux (2) jours consécutifs, il doit fournir à la compagnie, sur demande, un certificat médical confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident. **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, la compagnie peut 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.

11.8 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

12.1 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.

12.2 Journée normale de travail

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

12.3 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 d'entretien travaillant pour les départements du concentrateur et de l'entretien général. 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.

Les horaires peuvent être changés par la compagnie. Cette dernière fournira par écrit au syndicat les raisons d'un tel changement deux (2) semaines à l'avance. La compagnie reconnaît l'importance de consulter le syndicat et les employés concernés avant la mise en application d'un nouvel horaire de travail.

12.4 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.

12.5 Temps supplémentaire

o) 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.

p) Restriction

Un employé peut refuser de travailler plus de quatre (4) 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.

q) 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 de janvier à juin et de juillet à décembre. 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 pour offrir une reprise de temps à l'employé concerné. Si à l'intérieur de cette période, la compagnie ne peut offrir une telle reprise de temps supplémentaire, celui-ci est payé à l'employé. Un rapport de temps supplémentaire sera affiché pour chaque semaine.

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, un employé absent ou qui refuse d'effectuer du travail en temps supplémentaire sera réputé avoir travaillé les heures de travail en temps supplémentaire en question. Un employé qui s'est absenté sans autorisation durant son horaire de travail, 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.

À la fin de chaque période de six (6) mois, le plus bas total cumulatif d'heures de travail supplémentaire dans le groupe est ramené à zéro et les autres employés du groupe se voient créditer de la différence entre leur total respectif et le plus bas total du groupe.

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 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.

12.6 Horaire 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.

12.7 Horaire 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.

12.8 Repas et transport lors de temps supplémentaire

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 repas gratuit 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 repas gratuit et la période de temps pour prendre ce repas sera considérée comme temps travaillé et ne devra pas excéder une demi-heure. Toutefois, l'employé peut choisir de recevoir un montant forfaitaire de quinze dollars (15 \$) au lieu du repas gratuit pour **chacun** de ces repas.

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.

12.9 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.

Si le rappel dure plus de quatre (4) heures, et à toutes les quatre (4) heures additionnelles travaillées par la suite, l'employé recevra un repas gratuit. Toutefois, l'employé peut choisir de recevoir un montant forfaitaire de quinze dollars (15 \$) pour **chacun** de ces repas.

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 12.05 c).

12.10 Réunion en dehors des heures de travail

L'employé est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire de base pour la formation, les réunions de production, les réunions de santé et sécurité **et les enquêtes formelles lors d'un accident** tenues en dehors de son horaire normal de travail **et à la demande de l'employeur.**

12.11 Cumul du temps supplémentaire

- z) Un employé peut, durant la période de référence (1^{er} 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 à l'employé le 1^{er} juin de chaque année contractuelle.
- z) 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.

Les congés compensatoires devront être pris en dehors de la période estivale. 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.

12.12 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^{er} 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 12.11b) s'appliquent quant à la prise de ces congés.

ARTICLE 13 SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE

13.1 Disposition générale sur les salaires et primes

r) 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 ».

s) Primes

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

Primes	1^{er} mai 2017	1^{er} mai 2018	1^{er} mai 2019	1^{er} mai 2020
Soir	0,93 \$	0,95 \$	0,98 \$	1,00 \$
Nuit S/T (10 h)	1,25 \$	1,28 \$	1,31 \$	1,34 \$
Nuit (12 h)	1,31 \$	1,34 \$	1,38 \$	1,41 \$
Quart rotatif nuit (8 h)	1,14 \$	1,16 \$	1,19 \$	1,22 \$
Sans supervision	0,93 \$	0,95 \$	0,98 \$	1,00 \$
Formateur	1,25 \$	1,28 \$	1,31 \$	1,34 \$
Chef d'équipe	1,76 \$	1,80 \$	1,85 \$	1,89 \$
Accompagnateur	1,25 \$	1,28 \$	1,31 \$	1,34 \$
Projet	1,76 \$	1,80 \$	1,85 \$	1,89 \$

t) 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.

u) Prime pour les employés travaillant sans supervision

La compagnie versera une prime horaire de quatre-vingt-treize cents (0,93 \$) le 1^{er} mai 2017, de quatre-vingt-quinze cents (0,95 \$) le 1^{er} mai 2018, de quatre-vingt-dix-huit cents (0,98 \$) le 1^{er} mai 2019 et de un dollar (1,00 \$) le 1^{er} mai 2020 par heure travaillée dans le cas où les employés ne sont pas supervisés par un contremaître ou un chef d'équipe (leader).

v) Prime d'assiduité

L'employé ayant cumulé quatre (4) heures d'absence ou moins par période de six (6) mois soit de mai à octobre et de novembre à avril recevra pour chaque période une prime d'assiduité. La prime est de deux cent vingt-deux dollars et quatre-vingt-onze cents (222,91 \$) le 1^{er} mai 2017, de deux cent vingt-sept dollars et quatre-vingt-douze cents (227,92 \$) le 1^{er} mai 2018, de deux cent trente-trois dollars et soixante-deux cents (233,62 \$) le 1^{er} mai 2019 et de deux cent trente-neuf dollars et quarante-six cents (239,46 \$) le 1^{er} mai 2020. Toute les heures d'absences suivantes sont comptabilisées : absences sans permission, accident hors travail, maladie personnelle, maladie famille, congé parental, excuses diverses.

w) Prime de formateur

La compagnie versera une prime horaire de un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) le 1^{er} mai 2017, de un dollar et vingt-huit cents (1,28 \$) le 1^{er} mai 2018, de un dollar et trente-et-une cents (1,31 \$) le 1^{er} mai 2019 et de un dollar et trente-quatre cents (1,34 \$) le 1^{er} mai 2020 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.

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 formateur ne veut plus s'acquitter de sa tâche il devra laisser à l'employeur le temps de le remplacer dans un délai raisonnable.

x) Prime de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est de un dollar et soixante-seize cents (1,76 \$) au 1^{er} mai 2017, de un dollar et quatre-vingt cents (1,80 \$) au 1^{er} mai 2018, de un dollar et quatre-vingt-cinq cents (1,85 \$) au 1^{er} mai 2019 et de un dollar et quatre-vingt-neuf cents (1,89 \$) le 1^{er} mai 2020. 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 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;
- inspecter le travail accompli;
- faire du « coaching ».

Il n'est pas de sa responsabilité d'appliquer des mesures disciplinaires.

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 chef d'équipe ne veut plus s'acquitter de sa tâche il devra laisser à l'employeur le temps de le remplacer dans un délai raisonnable.

y) Prime d'accompagnateur

La compagnie versera une prime horaire de un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) le 1^{er} mai 2017, de un dollar et vingt-huit cents (1,28 \$) le 1^{er} mai 2018, de un dollar et trente-et-un cents (1,31 \$) le 1^{er} mai 2019 et de un dollar et trente-quatre cents (1,34 \$) le 1^{er} mai 2020, 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.

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 accompagnateur ne veut plus s'acquitter de sa tâche il devra laisser à l'employeur le temps de le remplacer dans un délai raisonnable.

z) 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. Par exemple, monter une formation sur un nouvel équipement, élaborer une procédure de cadenassage, effectuer la coordination des travaux par rapport à une nouvelle infrastructure, etc.

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 un dollar et soixante-seize cents (1,76 \$) au 1^{er} mai 2017, de un dollar et quatre-vingt cents (1,80 \$) au 1^{er} mai 2018, de un dollar et quatre-vingt-cinq cents (1,85 \$) au 1^{er} mai 2019 et de un dollar et quatre-vingt-neuf cents (1,89 \$) le 1^{er} mai 2020.

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.

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.

13.2 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.

13.3 Présentation au travail et modification de l'horaire de travail

- a) 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 **quatre (4) heures** de travail à son taux horaire de base.
- b) Si la compagnie modifie l'horaire de travail d'un employé sans l'aviser au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'application de la modification et que ce dernier se présente au travail selon l'horaire antérieur, la compagnie lui versera, à cette occasion, l'équivalent de **quatre (4) heures** de travail à son taux horaire de base.
- c) Les dispositions du présent paragraphe 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 après une absence sans permission ou qu'il est jugé physiquement inapte à prendre son travail.

13.4 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.

13.5 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 \$).

13.6 Prime au rendement

- z) 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.
- z) 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.
- z) 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.
- z) 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.
- z) 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^e) paye suivant le mois de référence.

13.7 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 six pour cent (6%) 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^{er} mai 2017, cette contribution annuelle est de six mille deux cent soixante-dix dollars et soixante-huit cents (6 270,68 \$) par année pour chaque employé. Pour chaque année subséquente de la convention collective, elle sera augmentée selon le taux d'augmentation convenu pour les salaires de base et les primes, le tout tel qu'il appert du tableau reproduit sous l'alinéa b).

- b) De plus, la compagnie prélèvera sur chaque paie versée à l'employé un montant correspondant à la portion hebdomadaire de cette contribution de six mille deux cent soixante-dix dollars et soixante-huit cents (6 270,68 \$) soit cent vingt dollars et cinquante-neuf cents (120,59 \$). Cette somme est ajustée pour chaque année subséquente de la convention collective selon les augmentations convenues à l'alinéa a) et reproduit au tableau ci-après. La compagnie verse aux deux (2) semaines au RRFS le montant ainsi retenu, de même qu'un montant équivalent constituant sa part de contribution au régime.

RRFS	1 ^{er} mai 2017	1 ^{er} mai 2018	1 ^{er} mai 2019	1 ^{er} mai 2020
Cotisation de l'employeur	6 270,68 \$ (120,59 \$/sem)	6 411,60 \$ (123,30 \$/sem)	6 571,76 \$ (126,38 \$/sem)	6 736,08 \$ (129,54 \$/sem)
Cotisation de l'employé	6 270,68 \$ (120,59 \$/sem)	6 411,60 \$ (123,30 \$/sem)	6 571,76 \$ (126,38 \$/sem)	6 736,08 \$ (129,54 \$/sem)

- 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 libérer, sans perte de traitement, 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.

13.8 Programme de retraite anticipée

Le programme de retraite anticipée **début**e à compter du moment où l'employé atteint cinquante-huit (58) 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
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

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 trois (3) mois doit être donné par l'employé avant la date qu'il a choisie pour débiter sa retraite.

ARTICLE 14 RÉGIME D'ASSURANCE

14.1 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 soixante (60) jours travaillés, et couvrant des bénéfiques sur la vie, des bénéfiques médicaux et chirurgicaux, un plan dentaire, ainsi qu'une indemnité hebdomadaire à titre d'assurance-salaire. Il est convenu de plus que les bénéfiques 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 paragraphes 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.

Les parties conviennent qu'un courtier régional sera choisi par la compagnie dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention collective

afin d'aider les employés dans leur démarche d'invalidité.

14.2 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^e) 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.

14.3 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.

14.4 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.

14.5 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.

14.6 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. La compagnie pourra se faire rembourser directement par la compagnie d'assurance du montant des avances qu'elle a consenties à l'employé. Dans l'éventualité où la compagnie d'assurance commence à payer l'indemnité hebdomadaire directement à l'employé, ce dernier devra rembourser la compagnie des avances obtenues en application du présent alinéa.

14.7 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 . **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

15.1 Dispositions générales

z) 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.

z) Congés flottants

À compter du 1^{er} mai de chaque année, les employés réguliers, en plus des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent, ont droit à cinq (5) congés flottants par année de référence (1^{er} mai – 30 avril), soit

l'équivalent d'un (1) congé flottant par deux point quatre (2.4) mois de calendrier.

Le nouvel employé engagé à titre régulier pour un poste permanent à compter de la date de la signature de la convention collective 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^{er} 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 lorsqu'il est sur le quart de jour.

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.

15.2 Taux de paie d'un congé

- z) 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.

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.

- z) 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.

Aucun entretien préventif ne sera planifié un jour férié.

15.3 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.

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.

15.4 Droit au jour férié en cas de mise à pied

Un employé régulier 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 régulier qui détient un poste permanent et qui est mis à pied plus d'une fois au cours d'une année de référence (1^{er} 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.

15.5 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 le paragraphe 15.06 des présentes, les dispositions du présent paragraphe s'appliquent à tel autre jour et non pas au jour férié.

15.6 Report de la prise d'un jour férié

- z) Lorsque l'un des jours fériés, non consécutif au sous-paragraphe a) du paragraphe 15.01, tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le lundi suivant, sauf entente contraire entre les parties.
- z) Lorsqu'il y a deux (2) jours fériés consécutifs, soit le 1^{er} 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.
- z) 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.

15.7 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 pris immédiatement avant le début de la période de vacances ou immédiatement après la fin de la période de vacances 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.

ARTICLE 16 VACANCES

16.1 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.

16.2 Plus d'un an de service continu

Les employés qui ont accumulé un (1) an ou plus de service continu pour la compagnie auront droit à des vacances payées selon les dispositions du paragraphe 16.03.

Les périodes de temps pendant lesquelles un employé est mis à pied ne sont pas considérées comme du service continu pour fins d'acquisition de la quatrième, de la cinquième, de la sixième ou de la septième semaine de vacances et de calcul du taux de paye de vacances servant à déterminer s'il a droit à huit pour cent (8%), neuf pour cent (9%), dix pour cent (10%), douze pour cent (12%) ou quatorze pour cent (14%).

16.3 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 quatre (4) ans	deux (2) semaines de calendrier consécutives	4 %
plus de quatre (4) 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	cinq (5) semaines de	10 %

et moins de vingt-cinq (25) ans	calendrier	
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.

16.4 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^{er} 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 quatrième 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^{er} 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^{er} mai de chaque année, a complété quatre (4) 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{ième}) 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 paye 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^{er} 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^{er} 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 paye 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^{ième}) 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^{er} juin et le 15 septembre; si la date du vingt-cinquième (25^{ième}) 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^{er} 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^{ième}) 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^{er} juin et le 15 septembre; si la date du trentième (30^{ième}) 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^{er} 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.

16.5 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 (fractionnée ou non) a préséance sur la prise de congés flottants, qui a préséance sur la prise d'heures accumulées.

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^{ième}) (selon le cas), quatrième (4^{ième}), cinquième (5^{ième}), sixième (6^{ième}) ou septième (7^{ième}) 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^{er} 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.

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 du département, ce calendrier sera publié le ou avant le 1^{er} 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^{er} 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^{er} septembre.

Enfin, toutes les semaines de vacances devront avoir été fixées au plus tard le 30 janvier. Ainsi, les préférences des employés devront être indiquées avant le 15 janvier. **Le calendrier de ces choix sera publié le ou avant le 15 février.**

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.

16.6 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.

16.7 Allocation de vacances

- a) À titre d'allocation de vacances, la compagnie versera à tout employé régulier 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^{er} novembre et le 30 avril, excluant la période du 24 décembre au 1^{er} janvier.

16.8 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.

16.9 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

17.1 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.

17.2 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 au moins une fois tous les deux (2) mois et dont les fonctions sont les suivantes:

- 10) choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement;
- 11) approuver le programme de santé élaboré par le médecin;
- 12) établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 13) 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;
- 14) prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 15) 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;
- 16) tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- 17) transmettre à la Commission les informations que celle-ci requiert et un rapport annuel d'activités conformément aux règlements;
- 18) 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;
- 19) 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;
- 20) recevoir et d'étudier les rapports d'inspections effectuées dans l'établissement;
- 21) recevoir et d'étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, la Régie régionale et la Commission;

22) 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:

- z) sous-terre;
- z) entretien général (électrique-surface);
- z) concentrateur et convertisseur.

17.3 Tournées d'inspection

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

- z) sous-terre;
- z) entretien général (électrique-surface);
- z) concentrateur et convertisseur.

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 du secteur concerné 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.

17.4 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.

17.5 Rémunération lors des réunions ou tournées d'inspection

Les employés, lorsqu'ils siègent comme membres sur le Comité de santé et de sécurité ou participent aux inspections et réunions prévues au paragraphe

17.03, sont rémunérés à leur taux horaire de base.

Les employés affectés à des inspections conjointes ainsi que le représentant en prévention ne subiront aucune perte durant les heures consacrées à la sécurité; si un tel employé a droit à la prime au rendement, et que l'inspection ou l'enquête a lieu durant ses heures régulières de travail selon son horaire de travail, la prime au rendement lui sera versée comme s'il avait fait le travail normalement prévu; le supérieur immédiat de l'employé entrera alors sur la feuille de temps le code approprié pour n'affecter aucunement le calcul de la prime au rendement.

17.6 Information aux entrepreneurs

La compagnie convient d'informer ses entrepreneurs à forfait de ses règlements concernant la sécurité.

17.7 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.

17.8 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.

17.9 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 :

- 23) de faire l'inspection des lieux de travail;
- 24) 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;
- 25) d'identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les employés;
- 26) 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;
- 27) d'assister les employés dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la loi et les règlements;
- 28) d'accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection;
- 29) d'intervenir dans le cas où l'employé exerce son droit de refus;
- 30) de porter plainte à la commission;
- 31) 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.

17.10 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 :

z) 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, prime assiduité, heures d'absence) divisé par le nombre d'heures avant temps supplémentaire.

z) 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.

z) 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
prime d'assiduité	0 \$	0
heures d'absences	N/A	(129,5)
Total	(2133,25) \$	(186,5)
Total des gains et des heures de l'employé avant temps supplémentaire	67 388,67 \$	2053,5

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

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

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

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 \$.

ARTICLE 18

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

18.1 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).

18.2 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:

- e) il a quitté volontairement l'emploi de la compagnie;
- f) il a été congédié pour cause juste et suffisante;
- g) il a pris sa retraite;
- h) il est décédé.

18.3 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*

19.1 Disposition générale

La compagnie convient de laisser au syndicat l'usage de quatre (4) panneaux d'affichage cadenassés, d'une superficie de seize (16) pieds carrés chacun. Ces panneaux sont installés, l'un au vestiaire central des employés et l'autre à la salle à manger du concentrateur. 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.

19.2 Usage autorisé

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

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

19.3 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:

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

19.4 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

20.1 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
|

20.2 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.

20.3 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

20.4 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

21.1 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, de mécanicien, de soudeur, de plombier, de machiniste ou de menuisier, la compagnie versera, pour chaque année contractuelle, une indemnité de cinq cents (0,05 \$) par heure effectivement travaillée pour celui qui a un coffre d'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 à l'alinéa précédent contre toute perte occasionnée par incendie. Un inventaire des outils devra être fourni à l'embauche.

21.2 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

22.1 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.

22.2 Annexes et lettres d'entente

Les annexes A, B, C, D, E et F 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 : Programme d'entraînement et structure 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
- numéro 11 : Application de l'article 12.03 (Horaire de travail)
- numéro 12 : Horaire de travail de dix heures et demie (10,5) (4-5-5-4-5-5)
- numéro 13 :
- numéro 14 :
- numéro 15 :
- numéro 16 :
- numéro 17 :
- numéro 18 : Création de postes d'opérateur au convertisseur selon un horaire établi
- numéro 19 : Rappel au travail
- numéro 20 : Répartition équitable du temps supplémentaire
- numéro 21 : Remplacement 4-5-5-4-5-5 sous-terre (entretien électrique)
- numéro 22 : Horaire de jour vice-président métier
- numéro 23 : Création de poste d'opérateur au convertisseur selon l'horaire établie
- numéro 24 : Programme de réduction de main d'œuvre
- numéro 25 : Régime d'intéressement
- numéro 26 : Médiation préventi et pré-arbitral

ARTICLE 23 DURÉE

23.1 Durée et mesures transitoires

La présente convention entre en vigueur la journée de sa signature et se termine le 30 avril 2021.

Les points suivants s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2017 :

- Les taux de salaire prévus à l'annexe « D ».
- Les primes 13.01 b), c), d), f), g), h) et i).
- Les cotisations du régime de retraite prévues à l'article 13.07.

23.2 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 _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

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,
St-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

Par: _____

ANNEXE « C »

POSTES DANS CHACUN DES DÉPARTEMENTS

GROUPE SALARIAL	ENTRETIEN GÉNÉRAL	CONCENTRATEUR	CONVERTISSEUR	SOUS-TERRE
PREMIER	- journalier	- journalier		
DEUXIÈME				
TROISIÈME	- aide-mécanicien - préposé aux services généraux 3 ^e classe	- préposé à l'emballage et au déchargement des réactifs - opérateur d'usine de remblai - opérateur de concasseur		- journalier - aide-mineur
QUATRIÈME	- plombier 3 ^e classe - mécanicien 3 ^e classe - machiniste 3 ^e classe - soudeur 3 ^e classe - électricien 3 ^e classe - opérateur de chariot élévateur - journalier – concierge – préposé aux matières dangereuses	- mécanicien 3 ^e classe - employé permanent sans horaire fixe et remplaçant classé broyage et réactifs - opérateur de concasseur effectuant le remplacement au broyage	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant entraîné ligne froide	- mécanicien 3 ^e classe - soudeur 3 ^e classe
CINQUIÈME	- préposé aux services généraux 2 ^e classe - électronicien 3 ^e classe - opérateur petite chargeuse	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant classé flottation junior	- employé permanent sans horaire fixe et remplaçant entraîné ligne chaude	
SIXIÈME	- opérateur grosse chargeuse	- opérateur au concentrateur 3 ^e classe - employé permanent sans horaire fixe et remplaçant et remplaçant classé flottation senior	- opérateur au convertisseur 3 ^e classe	- opérateur de niveleuse - opérateur de chargeuse à navette et camion (production) - - mineur d'entretien - dynamiteur de production - mineur de développement - opérateur de foreuse à fond de trou - opérateur de foreuse à long trou - opérateur de foreuse jumbo - responsable de l'entretien du puits - préposé au remblai - opérateur de camion de service
SEPTIÈME	- plombier 2 ^e classe - mécanicien 2 ^e classe - machiniste 2 ^e classe - soudeur 2 ^e classe - électricien 2 ^e classe	- mécanicien 2 ^e classe - opérateur concentrateur 2 ^e classe	- opérateur convertisseur 2 ^e classe	- mécanicien 2 ^e classe - soudeur 2 ^e classe
HUITIÈME	- préposé aux services généraux 1 ^{re} classe - électronicien 2 ^e classe	- opérateur concentrateur 1 ^{re} classe	- opérateur convertisseur 1 ^{re} classe	- opérateur de treuil
NEUVIÈME	- plombier 1 ^{re} classe - mécanicien 1 ^{re} classe - machiniste 1 ^{re} classe - soudeur 1 ^{re} classe - électricien 1 ^{re} classe	- mécanicien 1 ^{re} classe		- mécanicien 1 ^{re} classe - soudeur 1 ^{re} classe

	- menuisier		
DIXIÈME	- électronicien 1 ^{re} 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.

➤ **Exigences – modifications des 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
Employé permanent sans horaire fixe et remplaçant	
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 ^e classe :	Ayant été classé selon lettre entente # 8
Opérateur concentrateur 2 ^e classe :	Ayant cumulé 4 ans d'expertise de 3 ^e classe
Opérateur concentrateur 1 ^{re} classe :	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 ^e classe

➤ **Exigences – modifications des postes au convertisseur :**

Opérateur convertisseur 3 ^e classe :	Ayant été classé ligne froide et ligne chaude
Opérateur convertisseur 2 ^e classe :	Ayant cumulé 5 ans d'expertise de 3 ^e classe
Opérateur convertisseur 1 ^{re} classe :	Ayant cumulé 3 ans d'expertise de 2 ^e classe

ANNEXE « D »

ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRE

POUR LES DIFFÉRENTS GROUPES SALARIAUX

Les augmentations des taux de salaires sont les suivantes :

1^{er} mai 2017: 2,5%

11111

1^{er} mai 2018 : 2,25 %

1^{er} mai 2019 : 2,5 %

1^{er} mai 2020 : 2,5 %

Groupe salarial	1 ^{er} mai 2017	1 ^{er} mai 2018	1 ^{er} mai 2019	1 ^{er} mai 2020
Groupe 1	31,52	32,23	33,03	33,86
Groupe 2	33,84	34,60	35,46	36,35
Groupe 3	34,05	34,82	35,69	36,58
Groupe 4	34,48	35,26	36,14	37,04
Groupe 5	34,71	35,49	36,37	37,28
Groupe 6	35,12	35,91	36,80	37,72
Groupe 7	35,34	36,14	37,04	37,97
Groupe 8	35,79	36,60	37,51	38,45
Groupe 9	36,35	37,16	38,09	39,05
Groupe 10	37,55	38,39	39,35	40,33

De plus, chaque employé toujours à l'emploi de Niobec inc., au moment de la signature du mémoire d'entente et qui se présente au travail dans le délai de rappel au travail fixé par le protocole de retour au travail, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison d'une absence prévue à la convention

collective, a droit à un boni de signature de 3000 \$ dans les 30 jours de la signature du mémoire d'entente et du protocole.

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
1. Assurance-vie	
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
2. MMA	Idem au point 1
3. Assurance-vie des personnes à charge	
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
4. Assurance-vie facultative	
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

5. Assurance salaire de longue durée

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

6. Assurance salaire de courte durée

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

7. Assurance soins médicaux et hospitaliers

Prestation maximale (excluant les médicaments)	
Moins de 65 ans	Aucune limite
65 ans et plus	Aucune limite

A) Frais remboursable à 100% sauf indication contraire

*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) Autres frais remboursables

*médicaments	Génériques : 90%, originaux : 70% si absence de génériques : 90%
*autres frais	90%
Franchise annuelle	
*protection individuelle	0 \$
*protection familiale	0 \$
*protection monoparentale	0 \$

Services médicaux

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, tomographies, électrocardiogrammes	Inclus
Résonnances magnétiques	Inclus
Échographie, pré-natale	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%
Services des professionnels de la santé	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
8. Assurance soins oculaires	
Franchise annuelle	
*protection individuelle	0 \$
*protection familiale	0 \$
*protection monoparentale	0 \$

% de remboursement	80%
Soins couverts	
Lentilles cornéennes, lunettes, chirurgie laser	225 \$ / 24 mois
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes
Terminaison	70 ans ou à la retraite
9. Assurance soins dentaires	
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.

LETTRE D'ENTENTE N° 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 6h20 à 18h20;
 - de 18h20 à 6h20.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 de douze (12) heures au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire de base.
4. Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (½) 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. En ce qui a trait aux primes de fin de semaine, l'employé recevra une prime

équivalente au demi taux de son salaire horaire de base pour les heures régulières travaillées entre le samedi 6h20 et le lundi 6h20.

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 quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

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 12.05 b).
11. Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective

en ce qui a trait à certaines dispositions :

- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
- un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée et demie (1 ½) à même la banque de soixante (60) jours;
- période d'attente pour l'application de la police d'assurance: après quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours.

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

13. En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Local 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 7 h à 17 h;
 - de 19 h à 5 h;
- 3) Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) 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

moins d'un (1) an

un (1) an et moins de quatre (4) ans

plus de quatre (4) ans et moins de

DURÉE DE VACANCES

8 heures par mois complet de service

80 heures

120 heures

huit (8) ans	
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 et moins de trente (30) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

- 8) Les parties conviennent de modifier de façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
 - un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée et quart (1 ¼) à même la banque de soixante (60) jours.
- 9) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N^o 3

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

Note : la nomenclature de « remplaçant permanent » sera changée pour « employé permanent sans horaire fixe » dans toute la convention, annexe et lettres d'entente.

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

La compagnie maintient le statut d'employé remplaçant temporaire **et crée le statut 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 régulier, 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.**

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 effectué le travail au cours des dix (10) dernières années appliquent lors de cet affichage.

Les remplaçants **temporaires** ne peuvent fixer des vacances pendant la période estivale, à moins qu'au terme de tous les tours de vacances, l'employeur puisse encore en accorder en respectant les besoins des opérations.

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'heure accumuler** 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. Dans le cas où un remplaçant serait maintenu au travail alors qu'il n'effectue pas du remplacement dans un poste ou qu'il n'est pas à l'entraînement dans une tâche, il est rémunéré au taux du groupe salarial 1.

Le remplaçant temporaire a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants en accord **ainsi que la banque d'heure accumuler** 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 dix (10) 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) 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 b) et c)).

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

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : PROGRAMME D'ENTRAÎNEMENT ET STRUCTURE DES POSTES SOUS-TERRE

1) But du programme

Ce programme a pour but, de donner l'opportunité à nos employés syndiqués (section locale 666) de la surface, de développer leurs connaissances et aptitudes à exercer de nouvelles fonctions sous-terre. La compagnie et les employés y trouvent leur compte, en y améliorant la synergie des équipes de travail, la polyvalence et la satisfaction des employés.

2) Le programme

Ce programme définit la structure des postes de travail sous-terre et les exigences requises pour passer d'un niveau à un autre (voir schéma annexé).

Le premier niveau est celui d'entrée, il comprend le poste d'aide-mineur.

Au deuxième niveau, s'ajoute l'opérateur de niveleuse et de camion de service. **ainsi que la banque d'heure accumuler Journalier**

Au troisième niveau, on retrouve le mineur d'entretien, l'opérateur de treuil, le préposé au remblai et l'opérateur de chargeuse navette et camion de production.

Au quatrième niveau, se situent les postes de : mineur de développement, dynamiteur, ~~boiseur~~ **Mineur de construction**, opérateur de foreuse à fond de trou, opérateur de foreuse à long trou et ~~opérateur de foreuse~~ Jumbo, responsable de l'entretien du puits.

Le poste d'aide-mineur est ouvert en alternance de la façon suivante :

- ❶ À tous les employés;
- ❷ À l'externe (DEP en extraction du minerai ou expérience pertinente).

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 ❶, 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 ❷. Puis, nous

reviendrons à l'interne pour le poste suivant et ainsi de suite.

La période d'entraînement au poste d'aide-mineur ne dépassera pas neuf (9) mois, afin que l'employé puisse se qualifier au poste de mineur d'entretien. Le droit au boni sera acquis après deux (2) mois d'entraînement au poste d'aide-mineur.

La période d'entraînement au poste de mineur d'entretien sera d'une durée maximum de six (6) mois. Durant cette période de complément de formation et de pratique, l'employé ne pourra appliquer sur un poste de niveau 4. Si durant cette période, l'employé a appliqué sur un autre poste du niveau 2 ou 3, le temps passé à cette tâche ne sera pas considéré dans les six (6) mois requis pour compléter l'entraînement au poste de mineur d'entretien.

Pour tous les postes ouverts à l'entraînement, autres que celui d'aide-mineur, le boni payé sera cinquante pour cent (50%) du boni 950 pour les trente (30) premiers jours travaillés lors de l'entraînement.

En tout temps, la compagnie n'a pas l'obligation de combler le poste d'aide-mineur dès que celui en poste, s'est classé comme mineur d'entretien. Les besoins de la production prévaudront.

Tous les affichages sous-terre doivent être conformes au tableau de la structure des postes sous-terre.

Les dispositions de cette lettre n'empêchent pas les employés d'utiliser les conditions prévues à l'article 10.12 sur la procédure de supplantation.

3) 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.

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

5) En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

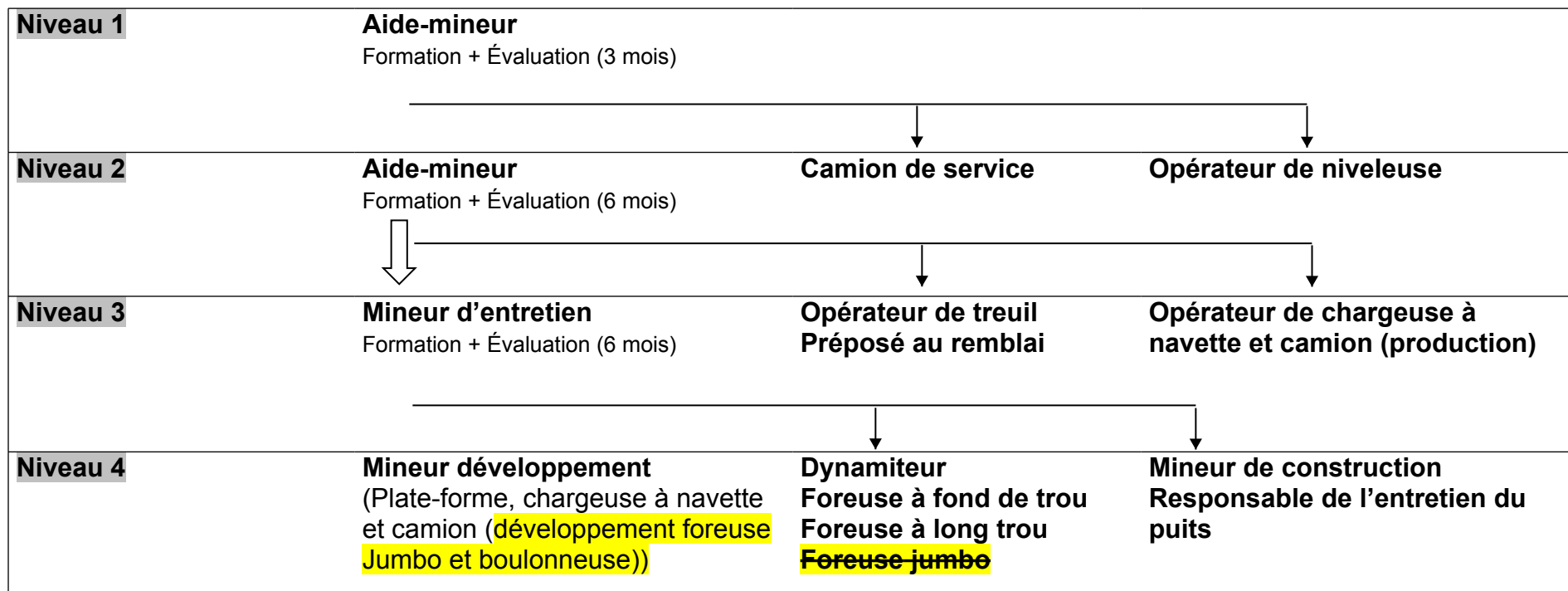
Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik



Structure des postes sous-terre



Exigences

Aide-mineur :

Alternance entre

- ❶ Ouvert à tous
- ❷ DEP ou expérience pertinente

Note :

Pas de boni les deux (2) premiers mois.

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.**

Mineur d'entretien :

Avoir complété la formation d'aide mineur d'une durée maximum de neuf (9) mois.

Mineur de développement :

Avoir complété la formation de mineur d'entretien d'une durée maximum de six (6) mois.

LETTRE D'ENTENTE N° 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 2018 par rapport à celui d'avril 2017 a augmenté de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5%) mais moins de cinq pour cent (5%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre deux virgule cinq pour cent (2,5%) et cinq pour cent (5%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2018 pour les heures effectivement travaillées entre le 1er mai 2017 et le 30 avril 2018.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2019 par rapport à celui d'avril 2018 a augmenté de plus de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) mais moins de cinq pour cent (5%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) et cinq pour cent (5%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2019 pour les heures effectivement travaillées entre le 1er mai 2018 et le 30 avril 2019.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2020 par rapport à celui d'avril 2019 a augmenté de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5%) mais moins de cinq pour cent (5%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre deux virgule cinq pour cent (2,5%) et cinq pour cent (5%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2020 pour les heures effectivement travaillées entre le 1er mai 2019 et le 30 avril 2020.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2021 par rapport à celui d'avril 2020 a augmenté de plus de deux virgule cinq pour cent (2,5%) mais moins de cinq pour cent (5%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre deux virgule cinq pour cent (2,5%) et cinq pour cent (5%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2021 pour les heures effectivement travaillées entre le 1er mai 2020 et le 30 avril 2021.

Exemple

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ème} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N^o 6

ENTRE

NIOBEC INC.

ET

UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : SYSTÈME DE GARDE

Le travailleur qui assume la garde dispose d'un radio-chasseur et/ou d'un cellulaire. 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 trente (30) 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).
- 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 cinq (5) électriciens et/ou électroniciens et de quatre (4) mécaniciens d'entretien général, 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.
- 7) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N^o 7

ENTRE

NIOBEC INC.

ET

UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL AU CONVERTISSEUR

- 6) 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.
- 7) 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 :
- 6 h 45 à 15 h 45 (semaine de 45 heures (5 jours x 9 h));
 - 12 h 15 à 21 h 15 (semaine de 45 heures (5 jours x 9 h));
 - 6 h 15 à 18 h 15 (semaine de 36 heures (3 jours x 12 h));
 - 15 h 45 à 00 h (semaine de 40 heures (5 jours x 8 h));
 - 6 h 15 à 18 h 15 (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.

8) Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.

9) Les employés bénéficient des périodes de repos 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.

10) 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.

11) 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.

12) 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.

13) 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 (1) an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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) et moins de trente (30) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

14) Les parties conviennent de modifier de façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions:

- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées.

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

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

NIOBEC INC.

ET

UNIFOR Section Locale 666

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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^e groupe salarial, peu importe s'il a complété ou non son entraînement.
- 4) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.
- 5) En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE
NIOBEC INC.

ET
UNIFOR Section Locale 666

OBJET : POSTES D'OPÉRATEUR USINE DE REMBLAI

- 1) Avec l'ajout de l'usine de remblai en pâte, quatre (4) postes d'opérateur permanents y seront ajoutés selon le régime particulier d'horaire de travail prévu à la lettre **d'entente n° 1**.
- 2) Le premier affichage (quatre (4) postes permanents) sera ouvert à tous et **priorité sera donnée aux employés ayant déjà occupé le poste au cours des 10 dernières années**. Par la suite, lors d'affichage de poste permanent d'opérateur usine de remblai, la priorité sera accordée aux remplaçants et aux employés permanents sans horaire fixe affectés à ce poste tel que prévu à la lettre d'entente n° 3 (**Employés permanents sans horaire fixe et remplaçants temporaires à la surface**).
- 3) Lors des périodes de non fonctionnement de l'usine de remblai, ces employés seront affectés à d'autres tâches au concentrateur de groupe salarial 3 et moins pour lesquelles ils seront entraînés.
- 4) L'affichage du poste de remplaçant temporaire au concentrateur se fera en alternance de la façon suivante :
Option 1 : À tous les employés.
Option 2 : À l'externe (DEP en traitement du minerai ou 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 de remplaçant temporaire suivra la séquence et sera offert selon l'option 2. Nous reviendrons à l'option 1 pour l'affichage subséquent et ainsi de suite.
- 5) Lorsqu'un des deux postes **d'employés permanents sans horaire fixe** se libère, celui-ci est attribué au plus ancien des remplaçants temporaires.
- 6) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.
- 7) La présente lettre d'entente ne s'applique pas si l'usine de remblai n'est pas en opération.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : EMPLOYÉ DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE

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. »

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

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR **Section Locale 666**

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 11

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : APPLICATION DE L'ARTICLE 12.03 (HORAIRE DE TRAVAIL)

Lorsque, dans le cadre de l'application de l'article 12.03, la compagnie décide de changer l'horaire en vigueur à la signature de la présente convention collective, les dispositions suivantes doivent s'appliquer :

- 1) Dans sa consultation avec le syndicat, la compagnie discute des modalités reliées à l'application de l'horaire modifié.
- 2) L'horaire modifié, qui est mis en place par la compagnie et qui ne pourra comporter moins de quarante (40) heures en moyenne par semaine, sera soumis à un vote parmi les employés visés par celui-ci après une période d'essai de quatre (4) mois.
- 3) Le vote se tiendra dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai en présence d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de la compagnie.
- 4) 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 suivant le vote.
- 5) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR **Section Locale 666**

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 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 6h30 à 17h00 ;
 - de 18h30 à 5h00.
- 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 quart applicable est celle de la « nuit 12h » 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 (1) an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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) et moins de trente (30) ans	240 heures
Plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence. La semaine de vacances prise par l'employé doit couvrir les quarts normalement travaillés du lundi au dimanche.

- 9) Les parties conviennent de modifier de façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
- la période de probation prévue à l'article 10.02 devient 1 000 heures travaillées, incluant le temps supplémentaire planifié selon l'horaire;
 - la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées;

- la prime au rendement prévue à l'article 13.06 sera payée de la façon suivante : 25% dans la semaine #1, 25% dans la semaine #3 et 50% dans la semaine #4;
 - période d'attente pour l'application de la police d'assurance : après quatre cent quatre-vingts (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours);
 - 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).
- 10) Les modalités de la lettre d'entente #11 « Application de l'article 12.03 » 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.
- 11) Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

Lettre d'entente N 13

LETTRE D'ENTENTE N° 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

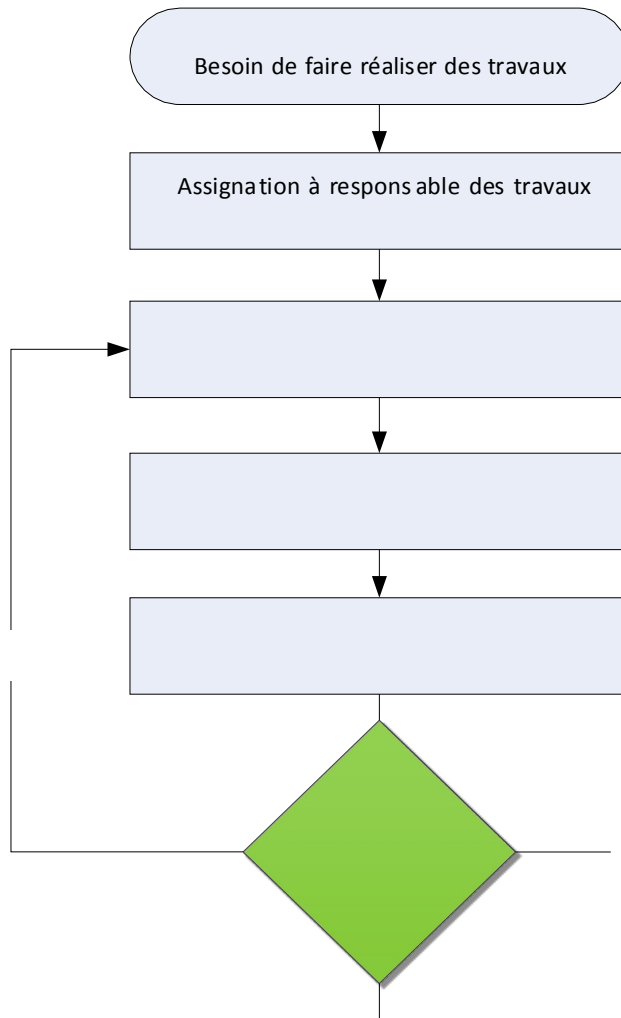
Document 2) Logigramme

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

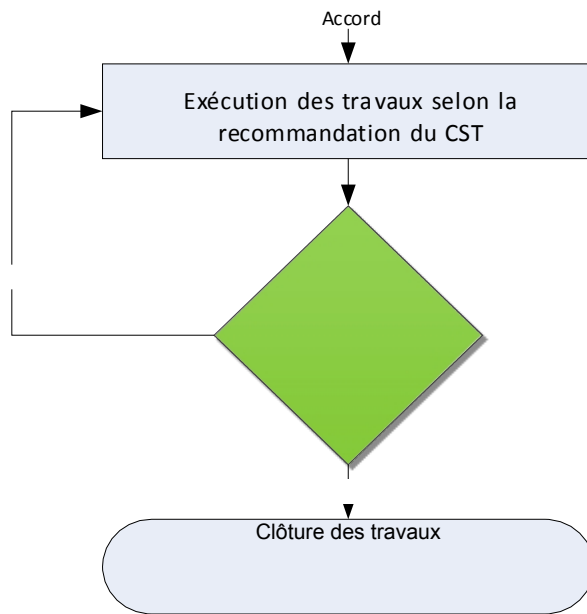
Processus d'évaluation des demandes de travaux en sous-traitance



Remplir le formulaire "Recherche
Niobec ins. et Unifor
travaux"

Faire signer le responsable des travaux
et surintendant du département con-
cerné.

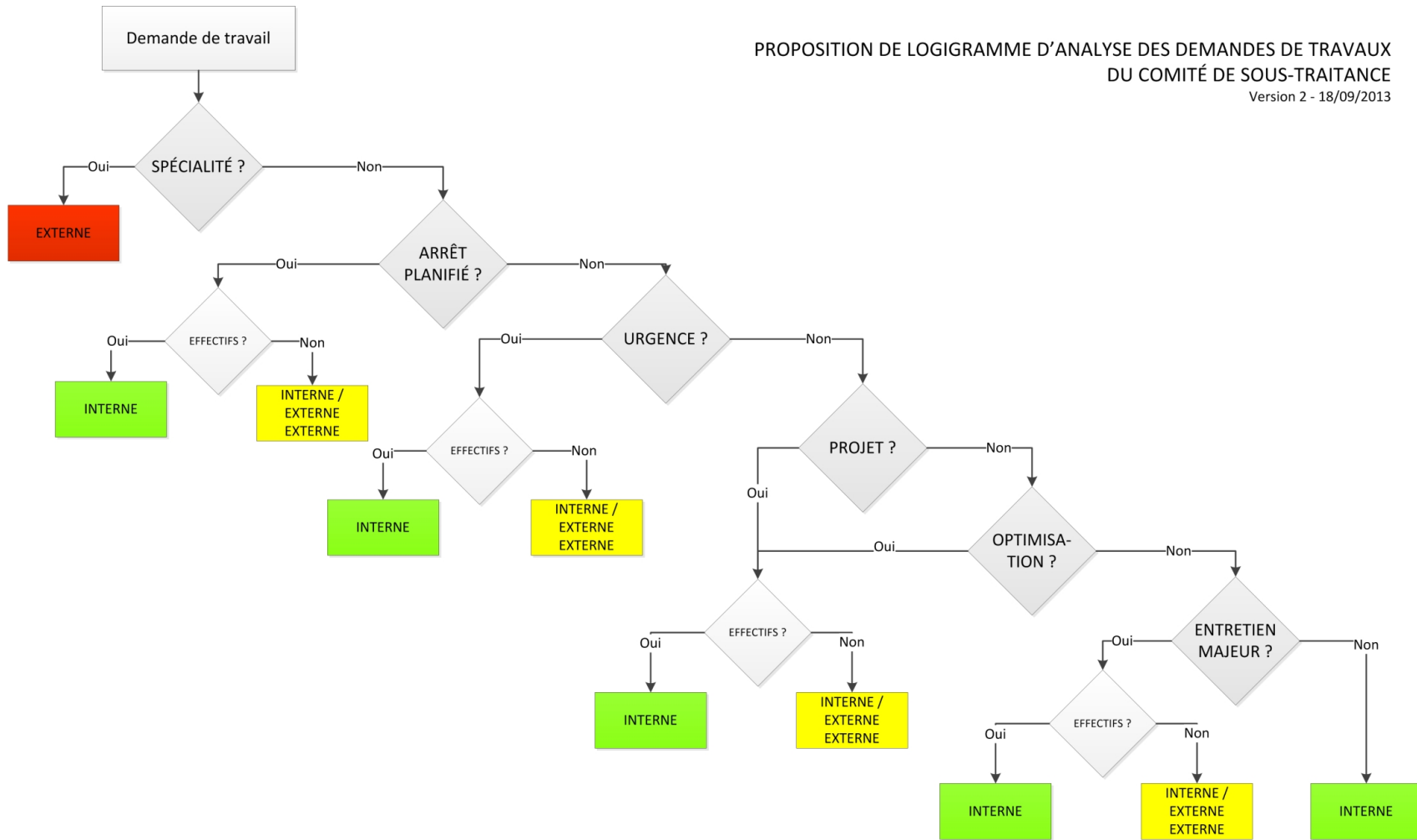
Révision de la
dema nde



Non

Travaux complétés
et acceptés?

PROPOSITION DE LOGIGRAMME D'ANALYSE DES DEMANDES DE TRAVAUX
DU COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE
Version 2 - 18/09/2013



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.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 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 12.11 b) et 12.12 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^{er} juin et le 15 septembre.**

Dans un tel cas, les heures d'absence ne seront pas comptabilisées pour déterminer le droit de l'employé à recevoir la prime d'assiduité (13.01 e)).

Advenant l'utilisation abusive de ces congés par les salariés, l'employeur aura le fardeau de la preuve et devra documenter et informer le Syndicat de toute problématique.

Si cette preuve est fondée, la lettre d'entente No 14 ne sera pas renouvelée lors de la prochaine convention.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR **Section Locale 666**

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 17

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 aux préposés à l'emballage et au déchargement des réactifs, des mécanicien concentrateur et surface, électronicien et électricien.**
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 1er 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 6h30 à 18h30;
 - de 18h30 à 6h30.
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.
5. En ce qui a trait aux primes de fin de semaine, l'employé recevra une prime

équivalente au demi taux de son salaire horaire de base pour les heures régulières travaillées entre le samedi 6h30 et le lundi 6h30.

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. 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.
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 des vacances
moins d'un (1) an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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 et moins de trente (30) ans	240 heures
plus de trente (30) ans	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

9. Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
 - la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
 - Un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée et demie (1½) à même la banque de soixante (60) jours ;
 - période d'attente pour l'application de la police d'assurance: après quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours.

10. Au besoin des remplaçants seront identifiés et les remplacements seront assignés équitablement entre les remplaçants.
11. Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 18

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR Section Locale 666

**OBJET : CRÉATION DE 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. La Compagnie officialisera quatre (4) nouveaux postes permanents d'opérateur au convertisseur pour répondre aux besoins de production;
2. La journée normale de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi lors de la période de gestion des contraintes thermiques et de dix (10) heures du lundi au jeudi en dehors de cette période;
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 (8h) : 8h30 à 16h30
En dehors de la gestion des contraintes thermiques (10h) : 17h à 3h
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 13.01b) sera celle de Nuit S/T (10h) pour la période où les employés seront sur la cédule de 17h à 3h;
6. La semaine de vacance 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 quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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 trentes ans (30 ans)	280 Heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

La priorité de vacances sera attribuée selon l'article 16.05 au sein de l'équipe de quatre employés pendant la période estivale. Un des opérateurs pourra faire le remplacement sur les postes de grenailleuse et empaquetage lors de la période de gestion des contraintes thermiques. 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. Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
 - période d'attente pour l'application de la police d'assurance: après quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours.
11. Le temps supplémentaire sera attribué selon l'article 12.05c) au même titre que les autres employés du convertisseur;
12. Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 19

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. Sauf ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, la convention collective demeure inchangée.

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 seize (16) 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, à droit à son pécule selon le ratio des heures travaillé.

Prime D'assiduité

L'employé qui accepte un rappel au travail, à droit à sa prime d'assiduité selon la convention collective.

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 parti 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.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

...MANDAT POUR LES EMPLOYÉS SUR LA LISTE DE RAPPEL

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

Horaire de travail :	_____

EXPLICATIONS DU MANDAT

EMPLOYÉS RETENUS POUR LE MANDAT :	
Numéro de l'employé	Nom

LETTRE D'ENTENTE N° 20

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^{er} mai au 31 octobre et du 1^{er} novembre au 30 avril. Chaque période constitue le début d'une nouvelle période d'accumulation.

A 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.

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, 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.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 21

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^{er} 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.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 22

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : HORAIRE DE JOUR - VICE-PRÉSIDENT MÉTIER

CONSIDÉRANT qu'il est préférable que le vice-président métier ait 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;

CONSIDÉRANT que l'occasion se présente pour le vice-président métier d'échanger d'horaire de travail avec un collègue de travail sans affecter les opérations de maintenance;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. M. Denis Bolduc, vice-président métier transférera sur un horaire de jour 3-2-2-3 en date du 1^{er} mai 2016 en remplacement de François Sheehy;
2. M. Bolduc effectuera cependant les remplacements de nuit lors des vacances des équipes 1 et 3;
3. Le tout s'effectue sans affichage de poste;
4. Cette lettre d'entente sera valide tant que M. Bolduc occupera le poste de vice-président métier.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ième jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 23

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

**OBJET : CRÉATION DE 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. La Compagnie officialisera deux (2) nouveaux postes permanents d'opérateur à l'emballage et la grenailleuse.
2. La journée normale de travail est de huit (8) heures du lundi au vendredi (grenailleuse) et de dix (10) heures du mardi au vendredi (emballage);
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 (8h) : 5h à 13h
Semaine 2 (10h) : 5h à 15h
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 quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) 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)	241 heures
Plus de trente (30 ans)	280 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

La priorité de vacances sera attribuée selon l'article 16.05 au même titre que les autres opérateurs;

10. Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
 - période d'attente pour l'application de la police d'assurance: après quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours.
11. Le temps supplémentaire sera attribué selon l'article 12.05c) au même titre que les autres employés du convertisseur;
12. Lorsque l'opérateur de chariot élévateur actuel partira à la retraite, ce poste sera affiché et placé en rotation avec les postes de grenailleuse et empaquetage.
13. Lors de l'affichage d'un poste permanent, les employés ayant déjà un poste de permanent selon les lettres d'entente **18 ou 23** 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.
14. Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Local 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 24

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR

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 13.08 de la convention collective de travail.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 25

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.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'ENTENTE N° 26

ENTRE
NIOBEC INC.
ET

UNIFOR Section Locale 666

OBJET : MÉDIATION PRÉVENTION ET PRÉ-ARBITRALE

Dans un objectif d'amélioration des relations de travail, l'Employeur et le Syndicat sont d'accord de soumettre dans les meilleurs délais possibles, une demande conjointe d'amélioration des relations de travail et de médiation préarbitrale au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Ces séances de médiation s'effectueront via le comité des relations de travail.

Afin de faciliter le retour au travail durant la première semaine suivant le rappel, l'Employeur accepte, si besoin est, que les représentants du service de médiation-conciliation du MTESS rencontrent et participent à l'accueil de tous les salariés sur la liste d'ancienneté avec les représentants syndicaux.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR Section Locale 666

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik

LETTRE D'INTENTION N° 1

ENTRE
NIOBEC INC.
ET
UNIFOR **Section Locale 666**

OBJET : ÉQUIPES DE TRAVAIL AU CONCENTRATEUR

L'employeur, dans le cadre de la négociation visant le renouvellement de la convention collective, a accepté de souscrire la présente lettre d'intention, qui concerne la composition des équipes au concentrateur.

À titre d'essai en 2018, avant l'attribution des vacances, les parties vont examiner la composition des équipes au concentrateur, afin de considérer l'ancienneté, une fois les autres considérations liées aux besoins des opérations tenues en compte.

La convention collective demeure inchangée.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____^{ième} jour d'août 2017 à St-Honoré.

NIOBEC INC.

UNIFOR **Section Locale 666**

Stéphane Ste-Croix

Pierre Deschênes

Philippe Campeau

François Clément

Sébastien Boivin

Alain Villeneuve

Michel St-Pierre

Denis Bolduc

Anne-Marie Vcelik