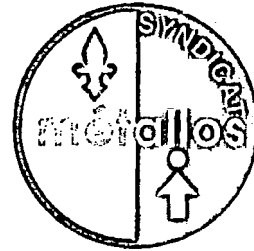


Mines Canada

Convention collective entre



et



Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires
Transport, Mont Wright et Fire Lake
du 1^{er} mars 2011 au 28 février 2017

00130 (08)

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
1	Buts et intentions des parties	1
2	Portée de la convention	1
3	Droits de la direction	2
4	Responsabilités des parties	2
5	Reconnaissance du Syndicat et retenue des cotisations syndicales	3
6	Ancienneté	4
7	Période de probation	13
a	Règlement des griefs	13
9	Arbitrage	15
10	Congédiements	17
11	Heures de travail et heures de travail supplémentaires	18
12	Taux de salaire	20
13	Congés fériés et de mortalité	32
14	Vacances	34
15	Absences autorisées	38
16	Communiqués du Syndicat	42
17	Santé et sécurité du travail	42

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
18	Dispositions spéciales pour les employés de l'exploitation ferroviaire	47
	- Formation et ancienneté	47
	- Tableaux des équipes de trains à Port-Cartier	49
	- Affichage des tâches	49
	- Tâches temporairement vacantes	51
	- Appels	53
	- Retour au travail	54
	- Heures en devoir et en repos	55
	- Salaire	56
	- Gîte et repas	62
	- Divers	63
19	Convention antérieure	63
20	Avis	64
21	Validité de la présente convention	64
22	Durée de la convention	65
	Signatures	66

<u>ANNEXE</u>		<u>PAGE</u>
A	Lignes de progression	68
B	Liste des tâches et classifications	75
C	Tâches nécessitant des taux de débutant	81
D	Allocation nordique	85
E	Mécanisme de consultation	86
F	Manuel d'étude conjointe des salaires	87
G	Nomination des arbitres	88
I	Avis de sous-traitance	91

<u>LETTRE</u>		<u>PAGE</u>
1	Encadrement relatif au développement de la main-d'oeuvre	92
2	Résumé des modifications au Régime de Retraite	96
3	Modifications apportées aux avantages d'assurance	100
4	Sous-traitance	104
5	Employés handicapés	106
6	Salles à dîner, vestiaires et logement	107
7	Paie de juré	109
8	Absences autorisées comme prolongation de vacances	111
9	Avantages particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité	113
10	Remplacement des outils	115
11	Répartition équitable du temps supplémentaire	116
12	Virement bancaire	118
13	Code disciplinaire	119
14	Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664	120
15	Programme de stabilité pour les employés	123
16	Assignment temporaire	126
17	Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE)	127
18	Repas en temps supplémentaire	129
19	Prix des loyers	130
20	Service de transport en commun Fermont	132

<u>LETTRE</u>		<u>PAGE</u>
21	Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright	133
22	Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention	136
23	Horaire de travail de dix (10) heures	140
30	Regroupement des lettres d'entente pour le secteur chemin de fer	142
36	Choix de travail - Concierge	144
37	Contremaître de relève	146
38	Organisation du travail - Manutention	147
39	Mesures transitoires relatives a certaines tâches	149
46	Création de la tâche de soudeur haute pression	157
52	FIRE LAKE	158
54*	BONIA LA RÉTENTION	162
55	Programme d'adhésion volontaire aux régimes de retraite pour les nouveaux employés et création d'un comité de retraite	164
59*	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS ÉVOLUANT SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY IN/ FLY OUT » À MONT-WRIGHT	171

* Nouvelle lettre

Lettres déposées et non publiées

<u>LETTRE</u>		<u>PAGE</u>
40	Éducation syndicale et préparation à la retraite	151
41	Activités syndicales	153
42	Exercice des droits d'ancienneté des employés d'une unité à l'autre par secteur	155
56*	BONI À L'AMÉLIORATION (BA)	167

* Nouvelle lettre

ARTICLE 1 BUTS ET INTENTIONS DES PARTIES

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

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

ARTICLE 2 PORTÉE DE LA CONVENTION

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

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

2.02 Le terme « étudiant » dans la présente convention signifie toute personne qui a été admise à une école secondaire, à un collège ou à une université et qui est employée par la Compagnie durant les vacances régulières d'été de l'institution à laquelle elle a été admise pour poursuivre des études. Les parties conviennent qu'aucun étudiant n'occupera une tâche régulièrement affectée à un employé tel que défini à la clause 2.01 lorsqu'il y a des employés déplacés de cette tâche en vertu de la clause 5.11. De plus, les étudiants pourront être affectés à des tâches autres que celles de journaliers à condition que de telles affectations ne lèsent un autre employé dans ses droits tel que prévu dans la présente convention. Afin de contribuer à développer une relève efficace, les parties conviennent que **tous** les stages doivent être favorisés. Le terme « étudiant » comprend donc également **les** étudiants en stages coopératifs en alternance travail/étude embauchés comme stagiaire. Les stagiaires sont affectés aux mêmes activités d'intégration, de formation et de travail que les employés par compagnonnage. Avant de tels stages, la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le plan du stage, sa durée et l'endroit où il est effectué.

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

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

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉS DES PARTIES

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

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

a) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet d'aucune espèce de harcèlement et/ou de discrimination en ce qui a trait aux taux de salaires, aux heures de travail et autres conditions de travail ou pour des raisons d'activités ou **de non-participation** aux activités d'une organisation syndicale quelconque, pour des raisons de race, de sexe, d'idéologie, de couleur, de croyances politiques ou religieuses, DE GROSSESSE, D'ORIENTATION SEXUELLE, D'ÉTAT CIVIL, D'ÂGE, DE LANGUE, D'ORIGINE ETHNIQUE OU NATIONALE, DE CONDITION SOCIALE, DE HANDICAP **ou** D'UTILISATION D'UN MOYEN POUR PALLIER **CE** HANDICAP EN Y INCLUANT TOUTES LES EXCEPTIONS QUI SONT PRÉVUES À LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS.

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

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

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

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

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

f) Tous les griefs seront étudiés avec soin et on les réglera promptement en conformité avec la procédure applicable contenue aux articles 8, 9 et 10. Seule cette procédure sera utilisée par un employé ou par le Syndicat pour produire une plainte de violation par la Compagnie de la présente convention. **L'EMPLOYÉ EXERCE SES DROITS DE GRIEF PAR L'INTERMÉDIAIRE DE SON SYNDICAT.**

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

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

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

ARTICLE 5 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

Cette autorisation sera valide pour la durée de la convention collective de travail entre ARCELORMITTAL MINES CANADA et le Syndicat des Métallos datée du 28 juin 1969 ou pour la durée de tout renouvellement ou modification de ladite convention.

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

ARTICLE 6 ANCIENNETÉ

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

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

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

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

b) Le congédiement pour cause juste et suffisante;

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

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

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

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

f) Suite à un licenciement de la façon suivante :

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

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

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

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

LIGNES DE PROGRESSION

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

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

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

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

- a) Mine;
- b) Entretien, services et entrepôt;
- c) Concentrateur.

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

- a) Manutention;
- b) Ateliers, chemin de fer et entrepôt;
- c) Entretien de la voie ferrée, exploitation, signaux et télécommunications.

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

PROMOTIONS

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

- a) Habileté et aptitude pour exécuter le travail tel que déterminé d'une façon équitable et conforme aux exigences courantes de la tâche vacante;
- b) Capacité physique;
- c) Ordre des candidats selon les dispositions de la clause 6.20.

6.08 Lorsque la Compagnie fera l'évaluation des facteurs a) et b), elle étudiera les candidatures selon l'ordre déterminé par les dispositions de la clause 6.20 et elle prendra en considération les exigences courantes de la tâche en exerçant son jugement sur une base objective et de bonne foi. Dans la sélection du personnel, la Compagnie n'établira pas des critères abusifs ou discriminatoires.

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

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

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

RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET RAPPEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) La date du retour attendu au travail;

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

c) Le taux approprié de la tâche.

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

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

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

L'AFFICHAGE DES TACHES

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

L'affichage comportera le nombre de candidat(s) requis et le(s) taux de salaire applicable(s) AINSI QUE L'HORAIRE DE TRAVAIL LORSQUE CONNU. La Compagnie affichera LES avis de promotion, d'emploi ou de rappel.

DANS LE BUT D'AMÉLIORER LES MOYENS DE COMMUNICATION INTERNE **ET** DE REGARDER LA FAISABILITÉ DE MIGRER VERS DES ALTERNATIVES ÉLECTRONIQUES EN RELATION AVEC LE PROCESSUS D'AFFICHAGE ET CELUI DE POSE DE CANDIDATURE, LES PARTIES S'ENGAGENT À SE RÉUNIR AFIN D'Étudier LESDITES ALTERNATIVES.

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

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

6.19 LORS DE vacances, D'absence autorisée selon la clause 15.01, DE licenciement suite à l'application de la clause 6.11, DE CONGÉ MATERNITÉ, DE CONGÉ PATERNITÉ, DE CONGÉ PARENTAL, DE CONGÉ MALADIE, DE LÉSION PROFESSIONNELLE, un employé peut poser sa candidature à des tâches auxquelles il peut se qualifier et qui pourraient devenir vacantes durant son absence. LE TITRE EXACT DE LA TÂCHE TEL QUE LIBELLÉ DANS LES ANNEXES DE LA PRÉSENTE CONVENTION DEVRA ÊTRE INSCRIT SUR TOUTE DEMANDE. LA FORMULE DÉSIGNÉE, LA TÉLÉCOPIE OU LE COURRIEL DEVRA ÊTRE ACHÉMINÉ AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES. IL EST DE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ DE S'ASSURER QUE LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES A REÇU SA CANDIDATURE.

Il sera considéré comme postulant à de telles tâches si elles sont affichées durant LES CONGÉS PRÉVUS AU PREMIER PARAGRAPHE DE LA CLAUSE 6.19 et à condition qu'il rencontre les exigences courantes desdites tâches, L'ordre dans lequel seront considérées les demandes d'emploi, sera l'ordre dans lequel les tâches vacantes auront été affichées.

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

Tous les choix seront annulés à compter du jour où se terminent LES CONGÉS PRÉVUS AU PREMIER PARAGRAPHE DE LA CLAUSE 6.19.

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

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

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

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

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

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

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

g) Un candidat du pool de journaliers applicable y incluant les employés rappelés au travail conformément à la clause 6.16. LA CANDIDATURE D'UN EMPLOYÉ DE L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE POURRA ÊTRE RETENUE AU MÊME TITRE DANS L'UNITÉ D'ANCIENNETÉ DE PORT-CARTIER.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EMPLOYÉS PERMUTÉS EN DEHORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6.26 Un employé qui est permuté à un emploi qui n'est pas régi par la présente convention gardera ses droits d'ancienneté pendant un (1) an comme s'il était demeuré dans l'unité de négociation, et continuera à verser la cotisation syndicale pendant un (1) an, laquelle sera équivalente au montant de la dernière cotisation payée par l'employé alors qu'il était dans l'unité. Il pourra, après avoir donné un avis d'un mois à la Compagnie, exercer ses droits d'ancienneté et réintégrer son unité dans le poste qu'il occupait au moment de sa permutation en fonction de ses droits d'ancienneté. LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT PAR ÉCRIT DE LADITE NOMINATION.

DIVERS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) 1. LES EMPLOYÉS EMBAUCHES APRÈS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DEVRONT AVOIR ACCUMULÉ UN MINIMUM DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE AFIN DE SE PRÉVALOIR DES MÉCANISMES DE TRANSFERT PRÉVUS À LA CLAUSE 6.31. DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTÉ LORS DE MISE À PIED, L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE UN TRANSFERT AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE DE CINQ (5) ANS.

2. DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTÉ LORS DE MISE À PIED L'EMPLOYÉ DÉJÀ À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, UNE FOIS TRANSFÉRÉ, AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE DE CINQ (5) ANS S'IL DÉTIENT PLUS DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ OU UNE ANCIENNETÉ DE TÂCHE CORRESPONDANT À SON ANCIENNETÉ D'UNITÉ S'IL DÉTIENT MOINS DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ. CETTE ANCIENNETÉ DE TÂCHE S'APPLIQUE EXCLUSIVEMENT DANS LA TÂCHE POUR LAQUELLE L'EMPLOYÉ A ACCEPTÉ LE TRANSFERT.

3. DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTÉ LORS DE MISE À PIED L'EMPLOYÉ S'ÉTANT PORTÉ CANDIDAT SUR LA LISTE AFFICHÉE PAR LA COMPAGNIE ENTRE LE 1^{ER} FÉVRIER ET LE 15 FÉVRIER 2011, UNE FOIS TRANSFÉRÉ, AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE ÉTABLIE AU 1^{ER} JUIN 2005. CETTE ANCIENNETÉ DE TÂCHE S'APPLIQUE EXCLUSIVEMENT DANS LA TÂCHE POUR LAQUELLE L'EMPLOYÉ A ACCEPTÉ LE TRANSFERT. CE PRIVILÈGE PREND FIN À L'ÉCHÉANCE D'UN (1) AN PRÉVU À LA CLAUSE 6.31 A) OU JUSQU'AU PREMIER REFUS D'UN POSTE AUQUEL IL S'EST PORTÉ CANDIDAT.

6.31 g) 4. NONOBTANT LES DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE, CONSIDÉRANT LA RÉGLEMENTATION ET LES DYNAMIQUES D'OPÉRATION SÉCURITAIRE, SONT EXCLUS DE LA CLAUSE 6.31 LES TÂCHES SUIVANTES: OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE ET PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES GRAISSEURS DE RAILS.

5. NONOBTANT LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.31 G) 4. LES EMPLOYÉS DE LA LIGNE DE PROGRESSION DU DÉPARTEMENT MINE – OPÉRATIONS DE MONT-WRIGHT/FERMONT POURRONT POSTULER SUR LES TÂCHES SUIVANTES: OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE ET PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES GRAISSEURS DE RAILS.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE PROBATION

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

AU CAS OÙ L'ANCIENNETÉ D'UNITÉ EST ÉGALE, L'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE INCLUANT L'HEURE D'EMBAUCHE PRÉVAUDRA.

À LA FIN DE LA PÉRIODE DE PROBATION, LE NOM D'UN TEL EMPLOYÉ SERA INSCRIT SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ APPLICABLE, À COMPTER DE LA DATE DU DÉBUT DE SON SERVICE CONTINU ET IL SERA CONSIDÉRÉ COMME UN EMPLOYÉ RÉGULIER.

7.02 LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES LORS DE PÉRIODES DE PROBATION ANTÉRIEURES NON COMPLÉTÉES SERONT CONSIDÉRÉES POUR LE CALCUL DES SEPT CENT VINGT (720) HEURES. DE PLUS, NONOBTANT LA CLAUSE 6.01 A), ET AUX SEULES FINS DE DÉTERMINATION DE LA DATE D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ, LE TEMPS AINSI CUMULÉ LORS DE PÉRIODES DE PROBATION ANTÉRIEURES NON COMPLÉTÉES EST AJOUTÉ AU TEMPS DE CALCUL D'ANCIENNETÉ DE LA DERNIÈRE PÉRIODE DE PROBATION COMPLÉTÉE, DE SORTE QUE LA DATE D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ DE L'EMPLOYÉ EST DEVANCÉE DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS OUVRABLES.

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

ARTICLE 8 RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

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

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

8.05 PREMIÈRE ÉTAPE

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

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

DEUXIÈME ÉTAPE

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

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

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

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

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

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

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

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

8.11 Un employé qui est appelé à rencontrer son superviseur immédiat ou une autre personne de la Direction afin de discuter de mesures disciplinaires ou d'établir sa responsabilité dans les cas d'accidents ou autres, sera accompagné par un membre de son comité de griefs À MOINS QU'IL N'Y RENONCE EXPLICITEMENT ET CE EN LA PRÉSENCE DE CE DERNIER. De plus, si un tel représentant n'est pas disponible, la présence requise de l'employé à cette rencontre sera remise seulement pour le temps nécessaire durant cette équipe afin de lui fournir l'occasion d'obtenir la présence d'un tel représentant.

8.12 Un avis d'infraction écrit sera remis dans les soixante-douze (72) heures suivant l'instant où la Compagnie aura constaté qu'il y a eu infraction et l'employé sera avisé, s'il y a lieu, de la mesure disciplinaire prise dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise de l'avis d'infraction indiqué ci-haut. S'il s'avère nécessaire afin de permettre à la Compagnie de poursuivre et compléter efficacement son enquête, ces délais peuvent être prolongés pour une période raisonnable et la Compagnie en avisera le Syndicat PAR ÉCRIT EN INCLUANT LA NATURE DE L'ÉVÉNEMENT. Les samedis, dimanches, congés et jours de congés hebdomadaires de l'employé seront exclus des délais indiqués ci-haut dans la présente clause.

ARTICLE 9 ARBITRAGE

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

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

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

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

Advenant que ni l'un ni l'autre de ces TROIS (3) arbitres ne soit disponible, la Compagnie et le Syndicat examineront ensemble la « Liste annotée d'arbitres des griefs » publiée par le Conseil consultatif du Travail et de la Main-d'œuvre et s'efforceront de s'entendre sur le choix de l'arbitre qui conviendra aux deux parties et qui permettra le règlement le plus rapide et équitable possible des griefs en litige.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Discuté tous les faits pertinents impliqués.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 10 **CONGÉDIEMENTS**

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

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

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

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

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

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

ARTICLE III HEURES DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 11.08 b)**
- 1.** Règle générale, toutes les équipes doivent commencer le travail aux heures tapantes soit: 08 h 00, 16 h 00 et minuit pour terminer huit (8) heures plus tard également à l'heure tapante, sauf pour les employés sujets à un changement d'équipe ininterrompu.
 - 2.** Pour ces derniers, le changement d'équipe commence aux heures suivantes soit 7 h 45, 15 h 45 et 23 h 45 et les employés en devoir ne quittent pas le travail avant d'être effectivement remplacés aux passerelles du dispatch ou dans la mine selon les règles établies par la Compagnie. Le remplacement des employés devant être effectué dans la mine même sera fait dans les meilleurs délais possibles. Le camion ne sera pas retourné dans la mine plus de dix (10) minutes passées la fin de l'équipe régulière.
 - 3.** Les employés sujets au changement d'équipe ininterrompu recevront en plus de leur équipe normale de travail, une demi-heure à temps supplémentaire pour chaque équipe complète de travail. Pour tout changement qui pourrait survenir durant la présente convention collective en rapport avec l'application du paragraphe 11.08 b), la Compagnie accepte d'en discuter avec le Syndicat.

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 TAUX DE SALAIRE

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

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

12.03 a) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2011, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	23,46 \$
2	23,86
3	24,26
4	24,66
5	25,06
6	25,47
7	25,87
8	26,28
9	26,71
10	27,15
11	27,58
12	28,05
13	28,53
14	29,00
15	29,48
16	29,95
17	30,43
18	30,90
19	31,37
20	31,85
21	32,32
22	32,80
23	33,27
24	33,75
25	34,22
26	34,69
27	35,17
28	35,64
29	36,12
30	36,59
31	37,07
32	37,54

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 3.1% SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE S'Y AJOUTE UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,30 \$.

12.03 b) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2012, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	24,23 \$
2	24,67
3	25,11
4	25,55
5	25,99
6	26,43
7	26,86
8	27,31
9	27,79
10	28,26
11	28,73
12	29,24
13	29,75
14	30,27
15	30,78
16	31,29
17	31,80
18	32,32
19	32,83
20	33,34
21	33,85
22	34,37
23	34,88
24	35,39
25	35,91
26	36,42
27	36,93
28	37,44
29	37,96
30	38,47
31	38,98
32	39,50

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 1,8% SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE S'Y AJOUTE, DEUXIÈMEMENT UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,35 \$ ET UNE AUGMENTATION D'ÉCART ENTRE LES CLASSES DE 0,03 \$.

12.03 c) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2013, l'échelle des taux horaires types est la suivante

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	25,34 \$
2	25,79
3	26,25
4	26,70
5	27,15
6	27,61
7	28,06
8	28,52
9	29,01
10	29,50
11	29,98
12	30,51
13	31,04
14	31,57
15	32,10
16	32,63
17	33,16
18	33,68
19	34,21
20	34,74
21	35,27
22	35,80
23	36,33
24	36,86
25	37,39
26	37,92
27	38,44
28	38,97
29	39,50
30	40,03
31	40,56
32	41,09

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 3.15% SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE S'Y AJOUTE UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,35 \$.

12.03 d) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2014, l'échelle des **taux** horaires types est la suivante :

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	26,15 \$
2	26,65
3	27,15
4	27,65
5	28,15
6	28,65
7	29,16
8	29,67
9	30,20
10	30,74
11	31,27
12	31,85
13	32,43
14	33,01
15	33,59
16	34,16
17	34,74
18	35,32
19	35,90
20	36,48
21	37,06
22	37,63
23	38,21
24	38,79
25	39,37
26	39,95
27	40,53
28	41,11
29	41,68
30	42,26
31	42,84
32	43,42

(1) **CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 1.8% SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE S'Y AJOUTE, DEUXIÈMEMENT UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,35 \$ ET UNE AUGMENTATION D'ÉCART ENTRE LES CLASSES DE 0,04 \$.**

12.03 e) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2015, l'échelle des **taux** horaires types est la suivante :

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	27,40 \$
2	27,92
3	28,43
4	28,95
5	29,47
6	29,99
7	30,50
8	31,03
9	31,58
10	32,14
11	32,69
12	33,28
13	33,88
14	34,48
15	35,08
16	35,67
17	36,27
18	36,87
19	37,47
20	38,06
21	38,66
22	39,26
23	39,85
24	40,45
25	41,05
26	41,65
27	42,24
28	42,84
29	43,44
30	44,04
31	44,63
32	45,23

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 3.25% SUR LE SALAIRE **DE** BASE **DE** L'ANNÉE PRÉCÉDENTE **S'Y** AJOUTE UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,40 \$.

12.03 f) À partir de 00 h 01 le 1^{er} mars 2016, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

Classe de tâches	Taux horaire Type (1)
1	28,29 \$
2	28,86
3	29,42
4	29,99
5	30,56
6	31,13
7	31,69
8	32,27
9	32,87
10	33,47
11	34,08
12	34,72
13	35,37
14	36,02
15	36,67
16	37,32
17	37,96
18	38,61
19	39,26
20	39,91
21	40,56
22	41,20
23	41,85
24	42,50
25	43,15
26	43,80
27	44,44
28	45,09
29	45,74
30	46,39
31	47,04
32	47,68

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 1.8% SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE S'Y AJOUTE DEUXIÈMEMENT UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,40 \$ ET UNE AUGMENTATION D'ÉCART ENTRE LES CLASSES DE 0,04 \$.

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

12.05 TÂCHES DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN

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

12.06 TÂCHES DE MÉTIER

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

12.07 TAUX DE DÉBUTANT À L'OPÉRATION

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

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

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

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

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

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

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

1. Une classification d'une première période de débutant au niveau de six (6) classes en dessous de la classe de la tâche.
2. Une classification d'une deuxième période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.
3. Une classification d'une troisième période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12.15 TOUTEFOIS UN EMPLOYÉ NOUVELLEMENT EMBAUCHE ET DÉTENANT UN DIPLÔME PROVENANT D'UNE INSTITUTION D'ENSEIGNEMENT RECONNUE PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC DANS LE MÉTIER POUR LEQUEL IL FUT EMBAUCHE, SE PRÉVAUDRAIT AU MINIMUM DU TAUX DE SALAIRE CORRESPONDANT À HUIT (8) CLASSES INFÉRIEURES DE SA CLASSE DE MÉTIER.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

12.24 Toute erreur de calcul ou de copiste qui se sera glissée dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications ou des taux horaires types sera corrigée pour se conformer aux dispositions de la présente convention. LA COMPAGNIE DEVRA REMETTRE LES CORRECTIONS AU SYNDICAT.

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

PRIMES D'ÉQUIPES

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

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

1. Une prime de trente-CINQ cents (0.35 \$) l'heure sera payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes d'après-midi À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 ET DE QUARANTE CENTS (0.40 \$) L'HEURE À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014.
2. Une prime de soixante-DIX cents (0.70 \$) l'heure sera payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes de nuit À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 ET DE SOIXANTE-QUINZE CENTS (0.75 \$) L'HEURE À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014.

PRIMES DU DIMANCHE

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

12.28 BONI DE VIE CHÈRE

a) Pour fins de cette convention :

1. **a)** « l'Indice des Prix à la Consommation » signifie l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada. Indice global (1971=100), ci-après appelé « I.P.C. », publié par Statistiques Canada.
b) « l'Indice de Base de Prix à la Consommation » signifie l'I.P.C. pour le mois de juillet 2001, publié en août 2001.
2. « Les jours d'ajustement » seront les 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et 1^{er} décembre 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016. La date réelle de chaque jour d'ajustement sera le premier jour de la période de paie qui débute le plus près du jour de l'ajustement.
3. « Changement dans l'I.P.C. » est défini comme la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe l'ajustement applicable.
4. Le B.V.C. sera calculé tel qu'indiqué ci-après et sauf dans les cas prévus aux paragraphes d, e, f, g, h et i sera payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

b) À compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à 0.01 cent (0.01 \$) de l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .3 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour toutes les heures travaillées et pour toute allocation de présence au travail reconnue avant la date d'ajustement suivante. Cependant un tel B.V.C. sera réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, s'il y a lieu, qui auraient été intégrés aux salaires horaires types conformément aux dispositions des paragraphes d, e, f, g, h et i.

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

12.28 D) AU 1^{ER} MARS 2011, UN MONTANT DE 0,30 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

E) AU 1^{ER} MARS 2012, UN MONTANT DE 0,35 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

F) AU 1^{ER} MARS 2013, UN MONTANT DE 0,35 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

G) AU 1^{ER} MARS 2014, UN MONTANT DE 0,35 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

H) AU 1^{ER} MARS 2015, UN MONTANT DE 0,40 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

I) AU 1^{ER} MARS 2016, UN MONTANT DE 0,40 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.

J) Tout montant du B.V.C. non intégré dans les salaires horaires types aux 1^{er} mars 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016 continue d'être payable seulement pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail mais n'est pas inclus dans le calcul de paie de vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

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

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

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

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

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

- 12.29 b)** Un employé sera rémunéré conformément à la clause 11.04 :
1. Pour les heures travaillées comme remplaçant d'un autre employé qui ne s'est pas présenté tel que prévu à l'horaire; ou
 2. Lorsqu'il est rappelé pour travailler un poste régulier additionnel après qu'on lui eut donné un avis de quatre (4) heures avant le début du poste ou, pour le poste de jour, qu'il fut avisé avant minuit.
- c)** Un employé sera rémunéré au taux de rappel au travail s'il n'est pas au travail et qu'on le rappelle lorsque :
1. Il n'est pas rappelé comme remplaçant; ou
 2. Il ne reçoit pas l'avis prévu à b) 2.; ou
 3. On ne lui offre pas la possibilité de travailler un poste régulier complet de huit (8) heures; ou
 4. Il est rappelé avant son poste régulier et qu'il continue à travailler sur son poste régulier sans avoir été averti, soit avant la fin de son précédent poste prévu, soit au moins seize (16) heures avant son poste régulier sur lequel il continue à travailler.
- d)** Un employé rémunéré au taux de rappel pour des heures de travail qui précèdent son équipe de travail normale sur laquelle il était prévu et qui continue à travailler sur son poste régulier sera rémunéré pour les heures de son poste régulier au taux usuel applicable comme s'il n'avait pas travaillé avant son poste régulier.

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

ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS ET DE MORTALITÉ

13.01 a) CONGÉS FÉRIÉS

Chaque employé recevra pour n'importe lequel des congés ci-après mentionnés une paie de congé égale à huit (8) heures de congé accordées, multipliées par son taux horaire régulier (excluant les primes d'équipe, les primes du dimanche et d'heures de travail supplémentaires) pendant la dernière équipe de travail de la semaine qui précède celle dans laquelle le congé survient. Pour avoir droit à la paie de congé, l'employé doit être présent au travail durant la journée régulière de travail qui précède et qui suit le congé, à moins qu'il ne soit absent avec autorisation selon la clause 15.01, ou que les raisons l'empêchant de se rapporter au travail ne soient fa maladie, la mortalité dans la famille immédiate ou autres bonnes raisons valables.

13.01 a) La paie de congé prévue ci-haut sera versée à l'employé indemnisé par la C.S.S.T. moins le montant qu'il reçoit de la C.S.S.T. pour cette journée.

	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
Jour de l'an	31 déc. (2010)	2 janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	1 ^{er} janv.	2 janv.
Lendemain du jour de l'an	3 janv.	3 janv.	2 janv.	2 janv.	2 janv.	4 janv.	3 janv.
Vendredi saint	22 avril	6 avril	29 mars	18 avril	3 avril	25 mars	
FÊTE NATIONALE	24 juin	25 juin	24 juin	24 juin	24 juin	24 juin	
Confédération	1 ^{er} juil.	2 juil.	1 ^{er} juil.	30 juin	29 juin	1 ^{er} juil.	
Le 2 ^{ième} lundi de juillet	11 juil.	9 juil.	8 juil.	14 juil.	13 juil.	11 juil.	
Le 1 ^{er} lundi d'août	1 ^{er} août	6 août	5 août	4 août	3 août	1 ^{er} août	
Fête du travail	5 sept.	3 sept.	2 sept.	1 ^{er} sept.	7 sept.	5 sept.	
Jour de l'action de grâces	10 oct.	8 oct.	14 oct.	13 oct.	12 oct.	10 oct.	
Noël	26 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	25 déc.	26 déc.	
Lendemain de Noël	27 déc.	26 déc.	26 déc.	26 déc.	28 déc.	27 déc.	

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

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

b) CONGÉ FLOTTANT

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

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

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

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

TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 14 VACANCES

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

Les vacances seront accordées au temps préféré par les employés (les employés ayant le plus d'ancienneté d'unité auront la préférence) mais le droit décisif de fixer la période de vacances et de la changer est du ressort exclusif de la Compagnie afin d'assurer l'ordre dans les opérations de la Compagnie. Toutefois, tout employé qui pense que sa date de vacances a été indiquée arbitrairement peut en appeler au surintendant divisionnaire de son département, le surintendant et le directeur - Ressources humaines ou son représentant en suivant le même ordre que les diverses étapes de la procédure de griefs telles qu'énumérées à l'article 8 de la présente convention.

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

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

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

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

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

14.02 Pour avoir droit à ses vacances en vertu de la clause 14.03, un employé doit avoir un (1) an ou plus de service continu tel que défini ci la clause 6.01. DE PLUS, IL doit avoir travaillé durant l'année DE RÉFÉRENCE suite À la date anniversaire de son EMBAUCHE.

SI LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHE DE L'EMPLOYÉ a lieu un jour où CELUI-CI est absent de son travail en raison : d'une maladie, d'un accident indemnisable, D'UN CONGÉ FLOTTANT, un jour de congé prévu ci l'horaire régulier OU DE CONGÉS PRÉVUS À LA CLAUSE 15.04, IL PEUT SE PRÉVALOIR DE SES VACANCES EN VERTU DE LA CLAUSE 14.03.

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

L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE SIGNIFIE: PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS CONSÉCUTIFS À LA DATE ANNIVERSAIRE DE L'EMPLOYÉ PENDANT LAQUELLE IL ACQUIERT LE DROIT AU CONGÉ ANNUEL.

TOUTE PRISE DE VACANCES APRÈS LA DATE ANNIVERSAIRE D'EMBAUCHE DE L'EMPLOYÉ FERA L'OBJET D'UN NOUVEAU CHOIX DE VACANCES.

DURÉE DES VACANCES

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

JOURS CONSÉCUTIFS DE VACANCES PAR ANNÉE

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

PAIE DE VACANCES

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

L'employé qui en fait la demande recevra sa paie de vacances au complet pourvu qu'il ait travaillé dans l'année DE RÉFÉRENCE à la suite de la date anniversaire de son EMBAUCHE, sauf si cette date anniversaire a lieu un jour où l'employé est absent en raison: d'une maladie, d'un accident indemnisable, D'UN CONGÉ FLOTTANT, un jour de congé prévu ci son horaire régulier OU DE CONGÉS PRÉVUS À LA CLAUSE 15.04 ET CE, À L'EXCEPTION DU CONGÉ PARENTAL.

14.04 FACTEURS POUR PAIE DE VACANCES

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

BONI D'HIVER

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

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

INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

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

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

TRANSPORT AÉRIEN

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

14.08

Employé demeurant à FERMONT :	1^{er} mars 2011	1^{er} mars 2013
	800 \$	825 \$

Dépendants demeurant avec l'employé

- conjoint	800 \$	825 \$
- enfant de PLUS de 2 ans	800 \$	825 \$

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

TRANSPORT FERROVIAIRE

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

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

LA COMPAGNIE S'ENGAGE À METTRE EN PLACE UNE PROCÉDURE VISANT À FACILITER LE PROCESSUS DE RÉCLAMATION POUR DOMMAGE IMPLIQUANT DE LA NÉGLIGENCE SUBIE AUX VÉHICULES LORS DUDIT TRANSPORT.

BONI D'ANCIENNETÉ ET VACANCES FACULTATIVES

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

<u>ANNÉES D'ANCIENNETÉ</u>	<u>HEURES- BONI</u>	<u>VACANCES FACULTATIVES</u>
Après 2 ans	20	
Après 3 ans	20	
Après 4 ans	20	
Après 5 ans	60	1 semaine
Après 6 ans	65	1 semaine
Après 7 ans	70	1 semaine
Après 8 ans	80	1 semaine
Après 9 ans	90	1 semaine
Après 10 ans	100	2 semaines

Telles vacances facultatives ainsi que le boni qui s'y rattache peuvent être accumulés au cours de toute période donnée de cinq (5) ans selon la méthode suivante :

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Choisi de prendre une période de vacances facultatives séparément de ses vacances annuelles, et alors il lui sera payé à ce moment au taux applicable au moment où il a été gagné;

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

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

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

ARTICLE 15 ABSENCES AUTORISÉES

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

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

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

15.04 CONGÉ DE NAISSANCE, congé de maternité, CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

A) CONGÉ DE NAISSANCE

LE CONGÉ DE NAISSANCE N'AURA PAS POUR EFFET DE CONFÉRER À L'EMPLOYÉ UN AVANTAGE DONT IL N'AURAIT PAS BÉNÉFICIÉ S'IL ÉTAIT DEMEURÉ AU TRAVAIL.

UN EMPLOYÉ PEUT S'ABSENTER DU TRAVAIL PENDANT CINQ (5) JOURS À L'OCCASION DE LA NAISSANCE DE SON ENFANT, DE L'ADOPTION D'UN ENFANT OU LORSQUE SURVIENT UNE INTERRUPTION DE GROSSESSE À COMPTER DE LA VINGTIÈME SEMAINE. LES DEUX (2) PREMIÈRES JOURNÉES D'ABSENCE SONT RÉMUNÉRÉES SI L'EMPLOYÉ A COMPLÉTÉ PLUS DE SOIXANTE (60) JOURS DE SERVICE CONTINU. SI L'EMPLOYÉE EST DÉJÀ EN CONGÉ DE MATERNITÉ, ELLE NE PEUT BÉNÉFICIER DE CE CONGÉ.

L'EMPLOYÉ PEUT SE PRÉVALOIR DU CONGÉ DE NAISSANCE AU PLUS TARD DANS LES QUINZE (15) JOURS SUIVANT L'ARRIVÉE DE L'ENFANT À SON DOMICILE OU L'INTERRUPTION DE LA GROSSESSE.

LORSQU'UN EMPLOYÉ DÉSIRE SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ DE NAISSANCE, IL DOIT DONNER UN PRÉAVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES DE SON INTENTION DE SE PRÉVALOIR DUDIT CONGÉ EN INDIQUANT LA DATE DU DÉBUT DU CONGÉ ET CELLE DU RETOUR AU TRAVAIL. L'EMPLOYÉ DOIT REMETTRE SON PRÉAVIS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES. ADVENANT QUE LA DATE DE LA NAISSANCE DE SON ENFANT N'EST PAS CELLE QUE L'EMPLOYÉ AVAIT INDIQUÉE SUR SON PRÉAVIS, IL DOIT AVERTIR SON SUPERVISEUR AINSI QUE LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE SON ABSENCE LE PLUS TÔT POSSIBLE.

B) CONGÉ DE MATERNITÉ

LE CONGÉ DE MATERNITÉ N'AURA PAS POUR EFFET DE CONFÉRER À L'EMPLOYÉE UN AVANTAGE DONT ELLE N'AURAIT PAS BÉNÉFICIÉ SI ELLE ÉTAIT DEMEURÉE AU TRAVAIL.

Une employée PEUT SE PRÉVALOIR D'un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de DIX-HUIT (18) semaines continues, Ce congé peut commencer au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement. LORS D'UNE DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ LE préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de l'accouchement. LE CONGÉ DE MATERNITÉ DOIT ÊTRE PRIS EN SEMAINES CONSÉCUTIVES.

SI L'EMPLOYÉE SUBIT UNE FAUSSE-COUCHE OU ACCOUCHE PRÉMATURÉMENT À COMPTER DE LA VINGTIÈME SEMAINE DE GROSSESSE, ELLE PEUT ALORS SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ SANS PAIE.

15.04 B) LORSQU'UNE EMPLOYÉE DÉSIRE SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ DE MATERNITE, ELLE DOIT DONNER UN PRÉAVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES DE SON INTENTION DE SE PRÉVALOIR DUDIT CONGÉ EN INDIQUANT LA DATE DU DÉBUT DU CONGÉ ET CELLE DU RETOUR AU TRAVAIL. L'EMPLOYÉE DOIT REMETTRE **SON** PRÉAVIS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES.

SI LE CONGÉ DE MATERNITÉ DÉBUTE AU MOMENT DE L'ACCOUCHEMENT, LA SEMAINE DE L'ACCOUCHEMENT N'EST PAS INCLUSE DANS LE CALCUL.

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

À PARTIR DE LA SIXIÈME SEMAINE AVANT L'ACCOUCHEMENT, LA COMPAGNIE PEUT EXIGER, PAR ÉCRIT, UN CERTIFICAT MÉDICAL ATTESTANT QUE L'EMPLOYÉE EST APTE AU TRAVAIL. SI L'EMPLOYÉE NE FOURNIT PAS DE CERTIFICAT DANS LES HUIT (8) JOURS, LA COMPAGNIE PEUT, TOUJOURS PAR ÉCRIT, L'OBLIGER À PRENDRE SON CONGÉ DE MATERNITÉ.

AUX FINS DE L'APPLICATION DE LA CLAUSE **6.11** DE LA CONVENTION COLLECTIVE, L'EMPLOYÉE EN CONGÉ DE MATERNITÉ EST CONSIDÉRÉE COMME **SI** ELLE ÉTAIT PRÉSENTE AU TRAVAIL.

LES PERSONNES DÉPLACÉES PAR SUITE DU RETOUR AU TRAVAIL D'UNE EMPLOYÉE À L'EXPIRATION DE SON CONGÉ DE MATERNITÉ EXERCENT LEUR DROIT D'ANCIENNETÉ SELON LA CLAUSE **6.11** DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

C) CONGÉ DE PATERNITÉ

LE CONGÉ DE PATERNITÉ N'AURA PAS POUR EFFET DE CONFÉRER À L'EMPLOYÉ UN AVANTAGE DONT IL N'AURAIT PAS BÉNÉFICIÉ S'IL ÉTAIT DEMEURÉ AU TRAVAIL.

UN EMPLOYÉ PEUT SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ DE PATERNITÉ SANS PAIE D'UNE DURÉE MAXIMALE DE CINQ (5) SEMAINES CONTINUES. LE CONGÉ DE PATERNITÉ NE PEUT COMMENCER AVANT LA SEMAINE DE LA NAISSANCE DE L'ENFANT ET IL DOIT SE TERMINER AU PLUS TARD CINQUANTE-DEUX (52) SEMAINES APRÈS. LE CONGÉ DE PATERNITÉ DOIT ÊTRE PRIS EN SEMAINES CONSÉCUTIVES.

LORSQU'UN EMPLOYÉ DÉSIRE SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ DE PATERNITÉ, IL DOIT DONNER UN PRÉAVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES DE SON INTENTION DE SE PRÉVALOIR DUDIT CONGÉ EN INDIQUANT LA DATE DU DÉBUT DU CONGÉ ET CELLE DU RETOUR AU TRAVAIL. L'EMPLOYÉ DOIT REMETTRE SON PRÉAVIS AU SERVICE **DES** RESSOURCES HUMAINES.

LES PERSONNES DÉPLACÉES PAR SUITE DU RETOUR AU TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ À L'EXPIRATION DE SON CONGÉ DE PATERNITÉ EXERCENT LEUR DROIT D'ANCIENNETÉ SELON LA CLAUSE **6.11** DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

UNIQUEMENT AUX FINS DU CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES PRÉVU À LA CLAUSE **14.04**, UN MONTANT ÉQUIVALENT AU SALAIRE RÉGULIER QU'AURAIT TOUCHÉ UN EMPLOYÉ POUR LA PÉRIODE DE SON CONGÉ DE PATERNITÉ SERA INCLUS DANS LE TOTAL DES GAINS DE L'ANNÉE CIVILE CONCERNÉE.

15.04 D) CONGÉ PARENTAL

LE CONGÉ PARENTAL N'AURA PAS POUR EFFET DE CONFÉRER À L'EMPLOYÉ UN AVANTAGE DONT IL N'AURAIT PAS BÉNÉFICIÉ S'IL ÉTAIT DEMEURÉ AU TRAVAIL.

Un employé PEUT SE PRÉVALOIR D'un congé parental sans paie d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines continues, suite à la naissance d'un NOUVEAU-NÉ ou À l'adoption d'un enfant. LE CONGÉ PARENTAL DOIT ÊTRE PRIS EN SEMAINES CONSÉCUTIVES.

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

LE CONGÉ PARENTAL NE PEUT COMMENCER AVANT LA NAISSANCE DU NOUVEAU-NÉ OU AVANT LA SEMAINE OÙ L'ENFANT EST CONFIE À L'EMPLOYÉ DANS LE CAS D'UNE ADOPTION ET IL SE TERMINE AU PLUS TARD SOIXANTE-DIX (70) SEMAINES APRÈS LA NAISSANCE DE L'ENFANT OU, EN CAS D'ADOPTION, SOIXANTE-DIX (70) SEMAINES APRÈS QUE L'ENFANT A ÉTÉ CONFIE À L'EMPLOYÉ.

LORSQU'UN EMPLOYÉ DÉSIRE SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ PARENTAL, IL DOIT DONNER UN PRÉAVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES DE SON INTENTION DE SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ EN INDIQUANT LA DATE DU DÉBUT DU CONGÉ ET CELLE DU RETOUR AU TRAVAIL, SAUF LORSQUE L'EMPLOYÉE L'A DÉJÀ DONNÉ LORS D'UNE DEMANDE DE CONGÉ DE MATERNITÉ. L'EMPLOYÉ DOIT REMETTRE SON PRÉAVIS AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES.

AU PLUS TARD DANS LA CINQUIÈME SEMAINE PRÉCÉDENT L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL, LA COMPAGNIE FAIT PARVENIR À L'EMPLOYÉ UN AVIS INDIQUANT LA DATE PRÉVUE DE L'EXPIRATION DU CONGÉ PARENTAL.

UN EMPLOYÉ DÉSIRANT REVENIR AU TRAVAIL AVANT LA DATE DE RETOUR INDIQUÉE DANS SON PRÉAVIS, DOIT REMETTRE UN SECOND PRÉAVIS ÉCRIT DE TROIS (3) SEMAINES AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES EN INDIQUANT SA NOUVELLE DATE DE RETOUR AU TRAVAIL.

LES PERSONNES DÉPLACÉES PAR SUITE DU RETOUR AU TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ À L'EXPIRATION DE SON CONGÉ PARENTAL EXERCENT LEUR DROIT D'ANCIENNETÉ SELON LA CLAUSE 6.11 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

UNIQUEMENT AUX FINS DU CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES PRÉVU À LA CLAUSE 14.04, UN MONTANT ÉQUIVALENT AU SALAIRE RÉGULIER QU'AURAIT TOUCHÉ UNE EMPLOYÉE POUR LA PÉRIODE DE SON CONGÉ PARENTAL SERA INCLUS DANS LE TOTAL DES GAINS DE L'ANNÉE CIVILE CONCERNÉE.

E) AUTRES DISPOSITIONS

IL EST À NOTER QUE LORSQUE L'EMPLOYÉE A FAIT UNE FAUSSE-COUCHE OU A SUBI UN AVORTEMENT AVANT LE DÉBUT DE LA VINGTIÈME SEMAINE DE GROSSESSE, ELLE PEUT SE PRÉVALOIR D'UN CONGÉ SANS PAIE DE TROIS (3) SEMAINES. POUR OBTENIR LEDIT CONGÉ ELLE DOIT INFORMER PAR ÉCRIT LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ÉVÉNEMENT EN LUI MENTIONNANT LA DATE PRÉVUE POUR LE RETOUR AU TRAVAIL ET JOINDRE À CET AVIS UN CERTIFICAT MÉDICAL ATTESTANT DE LA FAUSSE-COUCHE, DE L'AVORTEMENT OU DE L'ACCOUCHEMENT PRÉMATURÉ.

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

15.06 AU BESOIN, LES PARTIES S'ENGAGENT À DISCUTER D'ALTERNATIVES EXCEPTIONNELLES ET TEMPORAIRES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ.

ARTICLE 16 **COMMUNIQUES DU SYNDICAT**

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

ARTICLE 17 **SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Les représentants syndicaux de chacun des comités paritaires de santé et de sécurité désignent un de leurs membres en qualité de représentant à la prévention. Ce dernier se voit accorder, durant son horaire hebdomadaire de travail, une période maximale de quarante (40) heures sans perte de salaire, dont trente-deux (32) heures lui serviront à remplir ses fonctions sur les installations de la Compagnie et huit (8) heures consacrées à remplir ses fonctions à l'extérieur des installations de la Compagnie.

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

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

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

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

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

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

17.05 Lorsqu'un employé subit un accident au cours ou à l'occasion de son travail, la Compagnie transmet au Syndicat une copie du formulaire de réclamation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec.

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

Par ailleurs, lorsque la Compagnie conteste une décision, l'employé visé ne subira aucune perte salariale lors de son audition devant la Commission des lésions professionnelles.

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

1. De formuler un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article 8 de la présente convention, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article 10 de la convention collective, et/ou;
 2. De se retirer du travail, auquel cas la procédure suivante doit être entreprise :
 - a) Le superviseur immédiat ou son remplaçant convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.
 - b) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail et si le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, la Compagnie peut faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lequel il a été exercé.
 - c) Après examen de la situation, s'il y a désaccord entre le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention concernant l'existence d'un danger justifiant un refus de travail, le litige est référé au surintendant du département qui procède à l'examen de la situation avec le représentant à la prévention.
 - d) Après l'examen de la situation, l'une ou l'autre des parties peut recourir, pour solutionner le litige, à la procédure d'intervention de l'inspecteur prévue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail au chapitre du droit de refus.
- b)**
1. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant à l'employé de reprendre le travail soit rendue, il est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus.
 2. La Compagnie peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en droit d'accomplir.
 3. La Compagnie ne peut imposer à l'employé une mesure disciplinaire pour le motif qu'il a exercé son droit de refus. Toutefois, la Compagnie peut imposer une mesure disciplinaire si le droit de refus a été exercé de façon abusive. Une telle mesure disciplinaire demeure assujettie à la clause 8.12 de la convention collective.

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

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

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

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

17.09 a) LUNETTES DE SÉCURITÉ

1. Tous les employés recevront une paire de lunettes de sécurité gratuitement.
2. Les lunettes de sécurité doivent être retournées lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
3. Les lunettes de sécurité avec ou sans verres correcteurs cassées, endommagées ou perdues AU TRAVAIL seront remplacées gratuitement, pourvu qu'elles aient été portées ou utilisées convenablement au moment où elles ont été perdues ou endommagées.
4. Le coût des lunettes de sécurité avec verres correcteurs ainsi que le coût des examens de la vue seront remboursés à l'employé. Il aura le choix de la monture parmi celles acceptées par le comité paritaire de santé et sécurité.

b) BOTTES DE SÉCURITÉ

1. La Compagnie remboursera en entier le coût des bottes et/ou des souliers de sécurité, incluant les métatarses. Le remplacement des bottes et/ou des souliers de sécurité s'effectue selon les besoins déterminés par le comité paritaire de santé et sécurité, pour chacune des tâches.
2. Des bottes de caoutchouc seront fournies aux employés requis de travailler dans la boue ou dans l'eau et aux stations de pompage du carburant des camions de production.

17.09 c) CHAPEAUX DE SÉCURITÉ

1. Tous les employés recevront un chapeau de sécurité gratuitement.
2. La Compagnie remplacera les chapeaux perdus aux frais de l'employé.
3. Le chapeau de sécurité doit être retourné lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
4. Les chapeaux de sécurité **cassés**, endommagés ou perdus **AU TRAVAIL** seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés convenablement au moment où ils ont été endommagés ou perdus.

d) MASQUES RESPIRATOIRES

1. La Compagnie convient de fournir gratuitement les masques ou appareils de protection respiratoire aux employés travaillant à des postes de travail requérant une telle protection. Les employés recevront de la formation sur l'utilisation et l'entretien de ces appareils.
2. Les masques ou respirateurs perdus seront remplacés aux frais de l'employé.
3. Les masques ou respirateurs doivent être retournés lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
4. Les masques ou respirateurs endommagés, cassés ou perdus **AU TRAVAIL** seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés ou utilisés convenablement au moment où ils furent endommagés ou perdus.

e) PROTECTION DU CORPS ET DES MAINS

1. La Compagnie fournira à tous les employés, et ce gratuitement, des gants et des mitaines de cuir, de caoutchouc et de laine selon les exigences de leur travail.
2. **Des** gants en caoutchouc tels qu'utilisés par les poseurs de lignes et des mitaines protectrices en cuir seront distribuées gratuitement aux électriciens.
3. Des gants en cuir, des vestons, des semi-blouses (cape sleeves), des jambières, des pantalons et des casques de soudeurs seront distribués gratuitement aux soudeurs et aux brûleurs.
4. Des gants traités au néoprène seront distribués gratuitement aux employés travaillant avec des acides ou des détersifs forts.
5. Des gants et des tabliers en caoutchouc ainsi que des masques protecteurs seront distribués gratuitement aux employés du laboratoire.
6. Des gilets de sauvetage seront distribués gratuitement aux employés travaillant là où il est dangereux de tomber à l'eau.
7. Des vêtements adéquats (vestons et salopettes recouverts de matière synthétique) servant de protection contre les intempéries seront distribués gratuitement à tous les employés selon les exigences de leur travail.
8. **Lorsqu'un** des articles ci-haut mentionnés doit être remplacé, l'employé doit remettre l'article usagé à son superviseur avant qu'un nouvel article lui soit remis.

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

f) CADENAS

- 1.** Les cadenas et les clés devant être utilisés pour un travail effectué sur n'importe quelle machinerie mue par moteur (procédure de cadénassage) seront distribués gratuitement à tous les employés ayant besoin de tels articles.
- 2.** Les cadenas ou les clés perdus seront remplacés gratuitement par la Compagnie à la condition que la composante restante lui soit retournée. Les cadenas et les clés doivent être retournés lorsque l'employé quitte la Compagnie, faute de quoi le plein prix de ces articles sera débité à l'employé.

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

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

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

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

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

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

« FORMATION ET ANCIENNETÉ »

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

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

18.01 b) Nonobstant la lettre d'entente no 1, un employé de la Compagnie muté au département de l'exploitation ferroviaire devra, suite aux cinq (5) premières semaines de formation reconnues par le comité paritaire de formation, décider d'y demeurer ou de réintégrer le poste qu'il occupait au moment de sa mutation en fonction de ses droits d'ancienneté.

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

18.03 a) Un employé qualifié comme chef de train, peut, suite à l'approbation de la Compagnie et **LORSQU'IL A ACQUIS PLUS DE TROIS (3) MOIS D'EXPÉRIENCE COMME CHEF DE TRAIN QUALIFIÉ, DEMANDER DE RECEVOIR LA FORMATION DANS LE BUT D'OBTENIR UNE ATTESTATION LUI PERMETTANT DE SE QUALIFIER COMME MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE EN FAMILIARISATION. L'EMPLOYÉ DEVRA SUBIR UN EXAMEN À LA FIN DE SA FORMATION THÉORIQUE tel que reconnu par le comité paritaire de formation ET LE RÉUSSIR AVEC LA NOTE DE PASSAGE DÉTERMINÉE PAR LA COMPAGNIE. L'EMPLOYÉ POURRA PAR LA SUITE SE FAMILIARISER À LA CONDUITE DES TRAINS, ET CE EN RESPECTANT LES EXIGENCES DE LA TÂCHE.**

b) Lors de la formation de mécanicien de locomotive, la Compagnie affichera l'ouverture d'un groupe en précisant le nombre de places disponibles. **LES POSTULANTS DEVRONT SOUMETTRE LEUR CANDIDATURE PAR ÉCRIT, ET SERONT SÉLECTIONNÉS SELON LEUR ANCIENNETÉ DE CHEF DE TRAIN. CEPENDANT, SI LES OPÉRATIONS L'EXIGENT, ET QU'UN NOMBRE INSUFFISANT DE CANDIDATS POSTULE, LES EMPLOYÉS QUI SE SONT QUALIFIÉS COMME CHEF DE TRAIN SERONT SÉLECTIONNÉS EN DÉBUTANT PAR LE CHEF DE TRAIN DÉTENANT LE PLUS D'ANCIENNETÉ DANS CETTE TÂCHE ET DEVRONT SE QUALIFIER COMME MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE. UN EMPLOYÉ AYANT DÉBUTÉ SA FORMATION DEVRA LA COMPLÉTER.** Un refus de se conformer à ces exigences constituera une révocation de ses droits au poste de chef de train et par conséquent, L'EMPLOYÉ sera rétrogradé au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. **ADVENANT LE CAS OÙ L'EMPLOYÉ EST REQUIS DE PASSER SES EXAMENS À LA SUITE DE SA PÉRIODE DE FORMATION ET QU'IL NE RÉUSSISSAIT PAS À SE QUALIFIER MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE, IL DEVRA REPRENDRE SES EXAMENS DANS UN DÉLAI FIXE par le comité paritaire de formation. Si ce deuxième examen est raté, il en résultera une rétrogradation au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Un employé qui ne réussit pas les examens de mécanicien de locomotive sera avisé des raisons de son ou ses échecs.**

c) Un employé établira son ancienneté comme mécanicien de locomotive à compter de la date à laquelle il a passé des examens comme tel. **CEPENDANT, LORSQU'UN GROUPE D'EMPLOYÉS DÉBUTENT LEUR FORMATION EN MÊME TEMPS ET DANS UNE MÊME PÉRIODE, ILS SE VOIENT RECONNAÎTRE LES DATES D'ANCIENNETÉ DE MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE DANS L'ORDRE DE LEUR ANCIENNETÉ DE CHEF DE TRAIN, ET CE PEU IMPORTE LA DATE DE LEURS EXAMENS DE QUALIFICATIONS.**

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

b) L'employé devra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu au paragraphe précédent dans les vingt-quatre (24) heures à compter du moment où il arrive à la gare à Port-Cartier, après avoir été avisé par le responsable du tableau d'affichage des tâches. **DANS LE CAS OÙ LE RESPONSABLE DU TABLEAU D'AFFICHAGE NE SOIT PAS DISPONIBLE, L'EMPLOYÉ DEVRA SE RAPPORTER AU COMMIS AU TERMINUS, Nonobstant ce qui précède, un employé qui complète son horaire de travail pourra à son choix: profiter en tout ou en partie des jours de congé auxquels il a droit. UN EMPLOYÉ QUI DÉCIDE D'EXERCER SON ANCIENNETÉ ET SE FAIRE INSCRIRE IMMÉDIATEMENT SUR LE TABLEAU DU SERVICE EN COMMUN aura droit à un repos minimal selon le cas de douze (12) OU VINGT-QUATRE (24) HEURES JUSQU'À UN MAXIMUM DE soixante (60) heures. LORSQUE L'EMPLOYÉ AURA EFFECTUÉ DEUX (2) PÉRIODES DE HUIT (8) JOURS CONSÉCUTIFS OU PLUS, CELUI-CI SERA ADMISSIBLE, S'IL LE DEMANDE, À UNE PÉRIODE DE SIX (6) JOURS DE REPOS.**

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

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

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

TABLEAUX DES ÉQUIPES DE TRAINS À PORT-CARTIER

18.05 a) Il y aura un tableau de service en commun, avec deux (2) colonnes, soit l'une pour les mécaniciens de locomotive et l'autre pour les chefs de train. Les employés inscrits au tableau s'occuperont de tous les trains et services non assignés. Nonobstant les clauses 18.06 et 18.07, CE TABLEAU EST ÉQUILIBRÉ, AU BESOIN, POURVU QUE LE NOMBRE D'EMPLOYÉS QUALIFIÉS REQUIS DANS CHAQUE TÂCHE SOIT DISPONIBLE. IL N'Y AURA PAS D'ÉQUILIBRAGE DU TABLEAU SI LES CIRCONSTANCES FONT QUE CELUI-CI SE RETROUVERA ÉQUILIBRÉ DANS LES QUARANTE-HUIT (48) HEURES.

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

c) Lorsque deux (2) ou trois (3) employés venant d'une même colonne dans le tableau du service en commun sont appelés pour le même train, l'employé qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans la tâche à combler aura le choix du poste qu'il veut occuper, et sera rémunéré au taux de la tâche qu'il accomplit, soit celle d'agent de train, de chef de train ou de mécanicien de locomotive. UN MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE AINSI AFFECTÉ QUI SUBI UNE RÉTROGRADATION DE TÂCHE LORS D'UN TEL APPEL SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE LA TÂCHE DE MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE PEU IMPORTE LA TÂCHE OCCUPÉE.

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

AFFICHAGE DES TÂCHES

18.06 a) Les tâches permanentes de tous les services seront affichées pour une période d'au moins huit (8) jours, le ou vers le 1^{er} mai et le ou vers le 1^{er} novembre de chaque année de manière à concorder avec les différents horaires de travail à l'Exploitation ferroviaire et à l'Entretien de la voie ferrée. LES PARTIES POURRONT S'ENTENDRE POUR CHANGER LA DATE DES AFFICHAGES SEMI-ANNUELS À CHAQUE ANNÉE SELON LES CIRCONSTANCES. DÈS QUE LE RÉSULTAT DE L'AFFICHAGE SEMI-ANNUEL SERA CONNU, LA COMPAGNIE DEMANDERA PAR ÉCRIT AUX EMPLOYÉS DE FAIRE LEURS CHOIX DE VACANCES ANNUELS. LES EMPLOYÉS DEVRONT REMETTRE LEURS CHOIX DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANT LE RÉSULTAT D'AFFICHAGE, ET LA COMPAGNIE FERA CONNAÎTRE L'OCTROÏT DE VACANCES DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES SUIVANTS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TÂCHES TEMPORAIREMENT VACANTES

18.07 Service en commun ou trains assignés

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

a) Pour un mécanicien de locomotive

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

b) Pour un chef de train

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

c) Pour un agent de train

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

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

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

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

	<u>MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE</u>	<u>CHEF DE TRAIN</u>	<u>AGENT DE TRAIN</u>
Train de marchandise	1	1	1
Service de minerai	1	1	
Train des travailleurs •	1	1	

• Le troisième employé sera affecté au service de triage,

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

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

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

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

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

« APPELS »

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.14 L'employé affecté au tableau de service en commun ou sur une équipe assignée qui n'est pas disponible quand il est appelé est automatiquement enlevé du tableau ou de son équipe jusqu'à ce que son remplaçant retourne à sa gare d'attache. L'EMPLOYÉ QUI N'EST PAS DISPONIBLE LORSQU'IL EST APPELÉ DEVRA ATTENDRE QUARANTE-HUIT (48) HEURES AVANT D'ÊTRE AUTOMATIQUÉMENT PLACÉ AU BAS DU TABLEAU. ~~SE~~ LE PRÉSENT FONCTIONNEMENT NE S'AVÈRE PAS CONCLUANT, LES PARTIES SE SONT ENTENDUES AFIN DE REVENIR À L'ANCIEN FONCTIONNEMENT TEL QUE STIPULÉ DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DE 2005.

18.15 À la gare d'attache, l'employé affecté au service en commun travaillant un (1) tour de service de triage ou un (1) tour de service de court trajet, défini comme un tour de service au sud de la gare intermédiaire de love et comptant un maximum de deux (2) feuilles de temps, reste le premier à sortir sur un train de minerai OU TOUT AUTRE TRAIN EFFECTUANT LE TRAJET PORT-CARTIER/MONT-WRIGHT après un minimum de huit (8) heures de repos. Il aura droit à un maximum de vingt-quatre (24) heures de repos, s'il en fait la demande dans le registre. Cependant, les périodes de formation ne sont pas considérées en tant que court trajet POUR TOUTE FORMATION DE QUARANTE (40) HEURES OU PLUS L'EMPLOYÉ DEVRA PRENDRE VINGT-QUATRE (24) HEURES DE REPOS MINIMUM JUSQU'À UN MAXIMUM DE SOIXANTE (60) HEURES. De plus, les courts trajets ne sont pas cumulatifs.

Les employés du service en commun appelés à remplacer un poste vacant sur le train de service - transport du bois restent premiers à sortir sur un train de minerai OU TOUT AUTRE TRAIN EFFECTUANT LE TRAJET PORT-CARTIER/MONT-WRIGHT et cela peu importe le nombre d'heures ou le nombre de milles parcourus.

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

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

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

« RETOUR AU TRAVAIL »

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

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

1. Pour les absences d'une durée de QUARANTE-HUIT (48) heures ou moins, le nom de l'employé ne pourra réapparaître sur le tableau avant que son remplaçant ne soit revenu à la gare d'attache et son nom sera placé au bas du tableau devant son remplaçant. Toutefois, l'employé absent pour un accident de travail de QUARANTE-HUIT (48) heures et moins ne sera pas assujéti par la présente.
2. Sauf tel que prévu à la clause 18.14, pour les absences d'une durée de plus de QUARANTE-HUIT (48) heures, le nom de l'employé sera placé au bas du tableau dans sa colonne respective au moment où il réintègre le travail.

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

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

18.17 b) 2. Dans le cas où le remplaçant se trouve à l'extérieur de la gare d'attache, l'employé retournant au travail devra alors attendre le retour de son remplaçant à la gare d'attache OU UNE PÉRIODE DE QUARANTE-HUIT (48) HEURES avant de reprendre son poste régulier. LA PLUS COURTE PÉRIODE DES DEUX (2) S'APPLIQUANT.

SI LE PRÉSENT FONCTIONNEMENT MENTIONNE EN A) ET EN B) NE S'AVÈRE PAS CONCLUANT, LES PARTIES SE SONT ENTENDUES AFIN DE REVENIR À L'ANCIEN FONCTIONNEMENT TEL QUE STIPULÉ DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DE 2005.

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

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

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

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

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

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

« HEURES EN DEVOIR ET EN REPOS »

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

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

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

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

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

- 18.22** **b)** **1.** Exception faite des équipes de trains de travaux, les équipes de trains arrivant au triage de Port-Cartier à la fin de leur journée de travail ne seront pas tenues d'effectuer des manœuvres autres que celles requises pour garer leur train. Les équipes de trains des travailleurs devront garer leur train **sur** la voie réservée au train des travailleurs.
- 2.** Les équipes de trains de minerai A Port-Cartier devront placer leur train sur le culbuteur, mais ne seront pas tenues d'attendre plus d'une (1) heure entre le moment où ils auront franchi l'aiguillage de la cour de triage de Port-Cartier et le moment où ils placent le train sur le culbuteur.
- Les équipes du train de service • transport du bois devront placer leur train dans le triage de « ARBEC » selon la méthode prescrite et pourront être requis de rapporter les wagons en mauvais état sur la voie désignée dans le triage de Port-Cartier.
- 3.** Les équipes de trains arrivant à une autre gare d'attache où il n'y a pas d'équipes de relève en permanence, seront sujettes à travailler, sauf les équipes ayant douze (12) heures en devoir.
- 4.** Les équipes de trains de minerai appelées pour faire un voyage et qui sont encore en devoir A la gare initiale de Port-Cartier après cinq (5) heures de travail doivent aviser le régulateur de train de leur désir d'effectuer leur voyage ou de prendre le repos prévu à la clause 18.15. L'équipe désirant prendre du repos devra, si requis, demeurer en devoir jusqu'à concurrence de huit (8) heures de travail. Dans le **cas** où une équipe de train de minerai est en devoir à la gare initiale pour six (6) heures de travail *ou* plus, une autre équipe sera automatiquement appelée pour faire le voyage.

18.23 Sauf tel que prévu à la clause 18.15, **les** équipes de trains qui terminent à la gare d'attache, ne seront pas tenues de reprendre le travail avant d'avoir eu entre un minimum de douze (12) heures de repos et un maximum de soixante (60) heures de repos, pourvu que les heures de repos supérieures au minimum requis soient demandées par écrit par l'employé dans le livre de registre à son arrivée. DE PLUS, UN EMPLOYÉ ARRIVANT D'UN VOYAGE DE LA VOIE PRINCIPALE DONT LA DURÉE FUT DE PLUS DE SOIXANTE-DOUZE (72) HEURES DEVRA À SON RETOUR, S'INSCRIRE AU REPOS POUR UN MINIMUM DE VINGT-QUATRE (24) HEURES. LORSQUE L'EMPLOYÉ AURA EFFECTUÉ DEUX (2) PÉRIODES DE HUIT (8) JOURS CONSÉCUTIFS OU PLUS, CELUI-CI SERA ADMISSIBLE, S'IL LE DEMANDE, À UNE PÉRIODE DE SIX (6) JOURS DE REPOS. POUR UNE ASSIGNATION D'UN (1) HUIT (8) JOURS SEULEMENT, L'EMPLOYÉ AURA DROIT, S'IL LE DEMANDE, À UNE PÉRIODE MAXIMUM DE SOIXANTE-DOUZE (72) HEURES DE REPOS.

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

Nonobstant ce qui précède, un employé en période de formation pratique DEVRA RESPECTER UNE PÉRIODE MINIMUM DE VINGT-QUATRE (24) HEURES DE REPOS APRÈS UN VOYAGE SUR UN TRAIN DE MINÉRAI, ET DE DOUZE (12) HEURES MINIMUM POUR TOUTES AUTRES AFFECTATIONS DE COURT TRAJET OU DANS LE TRIAGE DE PORT-CARTIER. À la fin d'une période complète de formation théorique spécifique à l'exploitation ferroviaire, l'employé peut profiter d'un maximum de vingt-quatre (24) heures de repos.

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

« SALAIRE »

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

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

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

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

MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE

a) Taux de millage	\$/mille	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	2,0383	32,613
1 ^{er} mars 2012	2,1316	34,106
1 ^{er} mars 2013	2,2191	35,506
1 ^{er} mars 2014	2,3276	37,242
1 ^{er} mars 2015	2,4267	38,827
1 ^{er} mars 2016	2,5420	40,672

b) Taux horaire (classe 20)	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	31,849
1 ^{er} mars 2012	33,342
1 ^{er} mars 2013	34,742
1 ^{er} mars 2014	36,478
1 ^{er} mars 2015	38,063
1 ^{er} mars 2016	39,908

CHEF DE TRAIN ET AGENT DE TRAIN

a) Taux de millage	\$/mille	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	1,9471	31,154
1 ^{er} mars 2012	2,0380	32,608
1 ^{er} mars 2013	2,1245	33,992
1 ^{er} mars 2014	2,2299	35,678
1 ^{er} mars 2015	2,3278	37,245
1 ^{er} mars 2016	2,4399	39,038

b) Taux horaire (classe 19)	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	31,374
1 ^{er} mars 2012	32,829
1 ^{er} mars 2013	34,213
1 ^{er} mars 2014	35,899
1 ^{er} mars 2015	37,466
1 ^{er} mars 2016	39,260

18.26 AGENT DE TRAIN EN FORMATION

a) Taux de millage	\$/mille	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	1,8211	29,138
1 ^{er} mars 2012	1,9024	30,438
1 ^{er} mars 2013	1,9849	31,758
1 ^{er} mars 2014	2,0779	33,246
1 ^{er} mars 2015	2,1711	34,738
1 ^{er} mars 2016	2,2706	36,330

b) Taux horaire (classe 15)	\$/Heure rég.
1 ^{er} mars 2011	29,477
1 ^{er} mars 2012	30,778
1 ^{er} mars 2013	32,097
1 ^{er} mars 2014	33,585
1 ^{er} mars 2015	35,077
1 ^{er} mars 2016	36,668

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

18.27 PAIE DE RETENUE

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

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

Cependant, durant la période de travaux saisonniers telle que définie dans la lettre d'entente intitulée « Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée », les équipes de train de minerais, et les équipes du train de service - transport du bois, retenues à une gare autre que leur gare d'attache pendant plus de douze (12) heures, seront payées au taux de salaire type calculé sur la base de leur dernier salaire pour les premières huit (8) heures de chacune des périodes de dix-huit (18) heures subséquentes durant lesquelles elles sont ainsi retenues.

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

18.28 PARCOURS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

1. (128 milles) + (heures supplémentaires X 24), ou;
2. (milles à taux simple) + (heures supplémentaires X 8).

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

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

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

18.29 HAUT-LE-PIED

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

Lors de déplacements haut-le-pied, les membres des équipes peuvent être requis de travailler. Les équipes voyageant haut-le-pied sont rémunérées jusqu'à leurs enregistrements. **LORSQU'IL EST REQUIS DE RAMENER UNE ÉQUIPE HAUT-LE-PIED DE LOVE VERS LE TERMINUS DE PORT-CARTIER, L'ÉQUIPE QUI AURAIT DU NORMALEMENT TRAVAILLER CE TRAIN SERA APPELÉE EN DEVOIR. CENDANT À LEUR ARRIVÉE AU TERMINUS LES ÉQUIPES REPRENDRONT LEUR ORDRE INITIAL SUR LE PRINCIPE DU PREMIER PARTI PREMIER ARRIVE AU TABLEAU. À CES FINS, LES DEUX (2) ÉQUIPES SERONT INSCRITES AU REGISTRE PAR LE COMMIS AU TERMINUS COMME AYANT TERMINÉ À LA MÊME HEURE.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.30 TEMPS DIVERS

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

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

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

- 18.30 b)**
- 1.** Le temps de manœuvre final sera payé et calculé à partir du moment où la locomotive atteint l'aiguillage désigné de la voie principale ou à partir du premier arrêt si la locomotive est retardée au moment de son entrée dans le triage, et jusqu'au moment où le chef de train s'inscrit au registre de fin de service.
 - 2.** L'employé qui doit laisser son train à une gare au-delà de la gare terminus, sera payé le temps de manœuvre final ou le millage parcouru selon son choix, à partir du moment où il entre à cette gare jusqu'au moment où il est de retour et termine à cette même gare.
- c)** Le temps de manœuvre initial et final sera inclus dans le calcul de la journée de base.

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

18.32 Le temps arbitraire sera payé durant le temps nécessaire

- a)** Pour le chargement de minerai à Mont-Wright.
- b)** Pour les manœuvres du train de service - transport du bois dans la cour de triage à How ET **FORÊT AINSI QUE** les manœuvres de wagons effectuées le long de la voie ferrée.
- c)** Pour doubler un train ou pour porter secours à un train.
- d)** Pour dépanner un wagon compresseur.
- e)** Pour tourner le train des travailleurs à Love ou à Mont-Wright.
- f)** Durant que le chasse-neige et l'épandeuse effectuent des opérations de déneigement dans les voies d'évitement et auxiliaires, lors d'un voyage en service direct tel que défini à la clause 18.09 b).
- g)** À l'échange des locomotives le long de la voie ferrée, pour le temps effectivement pris pour les manœuvres d'échange jusqu'à concurrence de trente (30) minutes.

Le paragraphe g) s'applique aux équipes **DE TOUS LES TRAINS PAYÉS AU MILLE**.
- h)** Pour accoupler et effectuer les essais des freins d'un train de concentré laissé à un endroit autre que sa gare initiale, si la clause 18.30 a) 2. ne s'applique pas.
- i)** Pour effectuer des inspections à la demande de la Compagnie.
- j)** Toute réclamation pour du temps arbitraire qui n'est pas couverte par les items ci-haut mentionnés devra être soumise sur une réclamation séparée. Tous les détails justifiant une telle réclamation seront évalués par la Direction selon le cas.

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

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

« GÎTE ET REPAS »

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

b) Les équipes de trains se trouvant à une gare autre que leur gare d'attache, auront du transport gratuit et confortable pour se rendre à leur lieu de résidence à ces endroits. De plus le temps passé à attendre le transport sera rémunéré au taux horaire type applicable, **LES ÉQUIPES DE TRAINS AYANT À VOYAGER ENTRE LE SITE DE LA MINE DE MONT-WRIGHT ET LA VILLE DE FERMONT SE VERRONT ALLOUÉ UNE PÉRIODE DE VINGT (20) MINUTES À LEUR TAUX HORAIRE TYPE DANS CHAQUE DIRECTION POUR UN TEL DÉPLACEMENT.**

c) Les trains peuvent être stationnés en tout lieu où il existe des gîtes conformes aux règles d'hygiène pour y coucher et où des commodités sont disponibles pour la préparation des repas. **LA COMPAGNIE METTRA À LA DISPOSITION DES EMPLOYÉS DES REPAS POUVANT ÊTRE RÉCUPÉRÉS LORSQUE LES SITUATIONS LE REQUIERT.**

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

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

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

g) Un employé de trains de travaux requis de travailler en temps supplémentaire sur une base horaire ou au mille sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de travail. Pour les trains de service - transport du bols, l'employé sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé quatorze (**14**) heures consécutives. Pour les employés affectés à l'horaire a 8 – 6 », ils seront admissibles à recevoir un tel repas après une (1) heure à la suite d'une équipe complète de travail. Compte tenu des conditions particulières de l'exploitation ferroviaire, la procédure, ci-après décrite, s'appliquera.

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

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

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

« DIVERS »

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

18.35 DÉFINITIONS

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

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

VOYAGE : Période entre le départ de la gare d'attache et le retour à la gare d'attache.

PARCOURS : Distance entre une gare initiale et une gare terminus.

SERVICE (TOUR DE SERVICE) : Période de temps écoulée entre le début et la fin d'un trajet.

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

ARTICLE 19 CONVENTION ANTÉRIEURE

19.01 Les termes et conditions de la présente convention remplacent ceux établis par la convention intervenue en date du 1^{er} mars 2005 tels que subséquemment amendés, modifiés ou clarifiés. Tout grief qui, à la date de la signature de la présente convention, a été présenté par écrit et est en voie d'être réglé en vertu de la procédure des griefs des conventions intervenues en date du 1^{er} mars 2005 continuera de suivre les procédures relatives aux règlements des griefs et d'arbitrage et sera réglé en conformité avec les dispositions applicables desdites conventions en date du 1^{er} mars 2005.

ARTICLE20 AVIS

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

À la Compagnie :

Directeur – ressources humaines
ARCELORMITTAL MINES CANADA
BUREAU ADMINISTRATIF DE L'usine de bouletage
Port-Cartier, Québec G5B 2H3
Télécopieur: (418) 768-2154

Directeur – ressources humaines
ARCELORMITTAL MINES CANADA
COMPLEXE MINIER DE MONT-WRIGHT
Mont-Wright, Québec G0G 1J0
Télécopieur: (418) 287-3445

Au Syndicat:

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

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

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

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

ARTICLE 21 VALIDITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION

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

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

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

21.04 LES LOIS D'ORDRE PUBLIC APPLICABLES À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE ET À NOS OPÉRATIONS DU QUÉBEC FONT PARTIE INTÉGRANTE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.


ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION

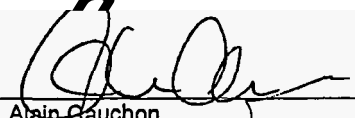
22.01 A moins qu'autrement spécifié, la présente convention entre en vigueur à 00 h 01 le 1^{er} mars 2011 et expire à 23 h 59 le 28 février 2017. Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer après l'acquisition des droits de grève ou de lock-out tant que les employés travailleront normalement ou que l'exercice du droit de grève ou de lock-out ne soit déclaré. Pour l'exécution de services essentiels durant une grève ou un lock-out, la Compagnie convient de payer les employés au taux de salaire prévu alors dans la présente convention collective.


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


En foi de quoi les parties ont signé ce 8^e Jour d'avril 2011.

ARCELORMITTAL MINES-CANADA

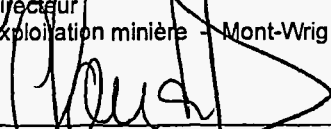

Serge Miller
Président et chef de la direction



Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

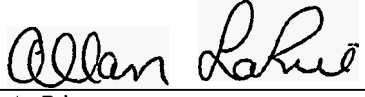

Daniel Nadreau
Directeur
Ressources humaines - Mont-Wright/Fermont


Steve Gagné
Directeur
Ressources humaines - Port-Cartier

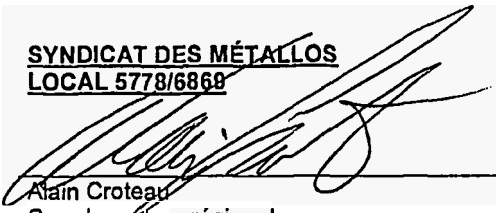

Yves Desrosiers
Directeur
Exploitation minière - Mont-Wright



Claude Jacob
Directeur général
Chemin de fer - Port-Cartier

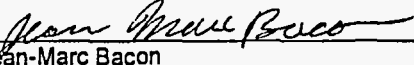

Jean Ouellet
Directeur
Usine de bouletage - Port-Cartier



Allan LaBrie
Directeur
Manutention et Service maritime - Port-Cartier


**SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 5778/6869**



Alain Croteau
Coordonnateur régional
Syndicat des Métallos

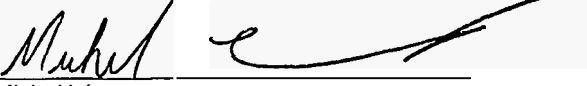

Pierre Thibodeau
Président - Local 5778
Mont-Wright/Fermont



Jean-Marc Bacon
Président - Local 6869
Port-Cartier

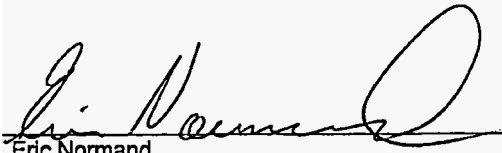

Yves-Aimé Boulay
Vice-président - Local 5778
Mont-Wright/Fermont


Philippe Bélanger
Vice-président - Local 6869
Port-Cartier


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


Michel Lévesque
Membre du comité de négociation
Local 5778
Mont-Wright/Fermont


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



Eric Normand
Chef de service
Ressources humaines - Mont-Wright



Maylina Plante
Conseillère II
Ressources humaines - Port-Cartier



Daniel Chénard
Directeur
Contrôle de projets - Port-Cartier



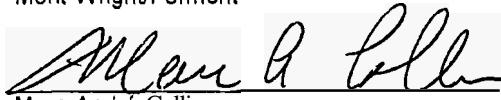
Karine Sénéchal
Membre du comité de négociation
Local 5778
Mont-Wright/Fermont



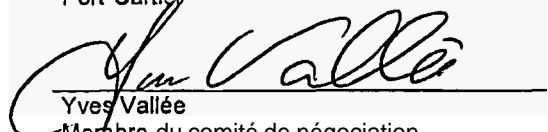
Jean-Philippe Fréchette
Membre du comité de négociation
Local 5778
Mont-Wright/Fermont



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



Marc-André Collin
Membre du comité de négociation
Local 6869
Port-Cartier



Yves Vallée
Membre du comité de négociation
Local 6869
Port-Cartier



Nelson Bernier
Membre du comité de négociation
Local 6869
Port-Cartier



Marco Roy
Membre du comité de négociation
Local 6869
Port-Cartier



Mathieu Perrée
Membre du comité de négociation
Local 6869
Port-Cartier

LIGNES DE PROGRESSION

GROUPES DE TÂCHES :

DÉPARTEMENT :

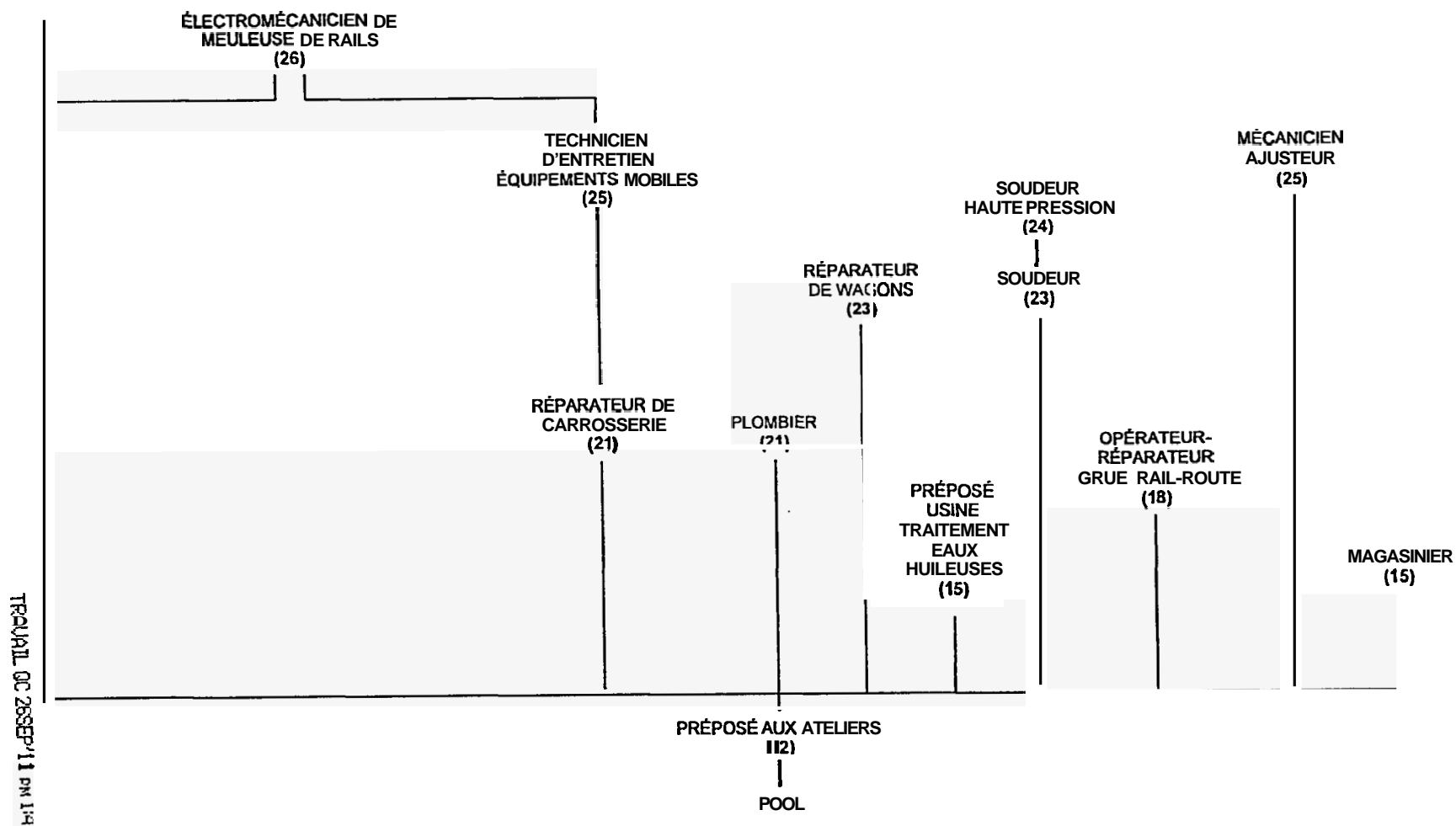
PORT-CARTIER

ATELIERS CHEMIN DE FER ET ENTREPÔT

ANNEXE « A »

PAGE 1 DE 7

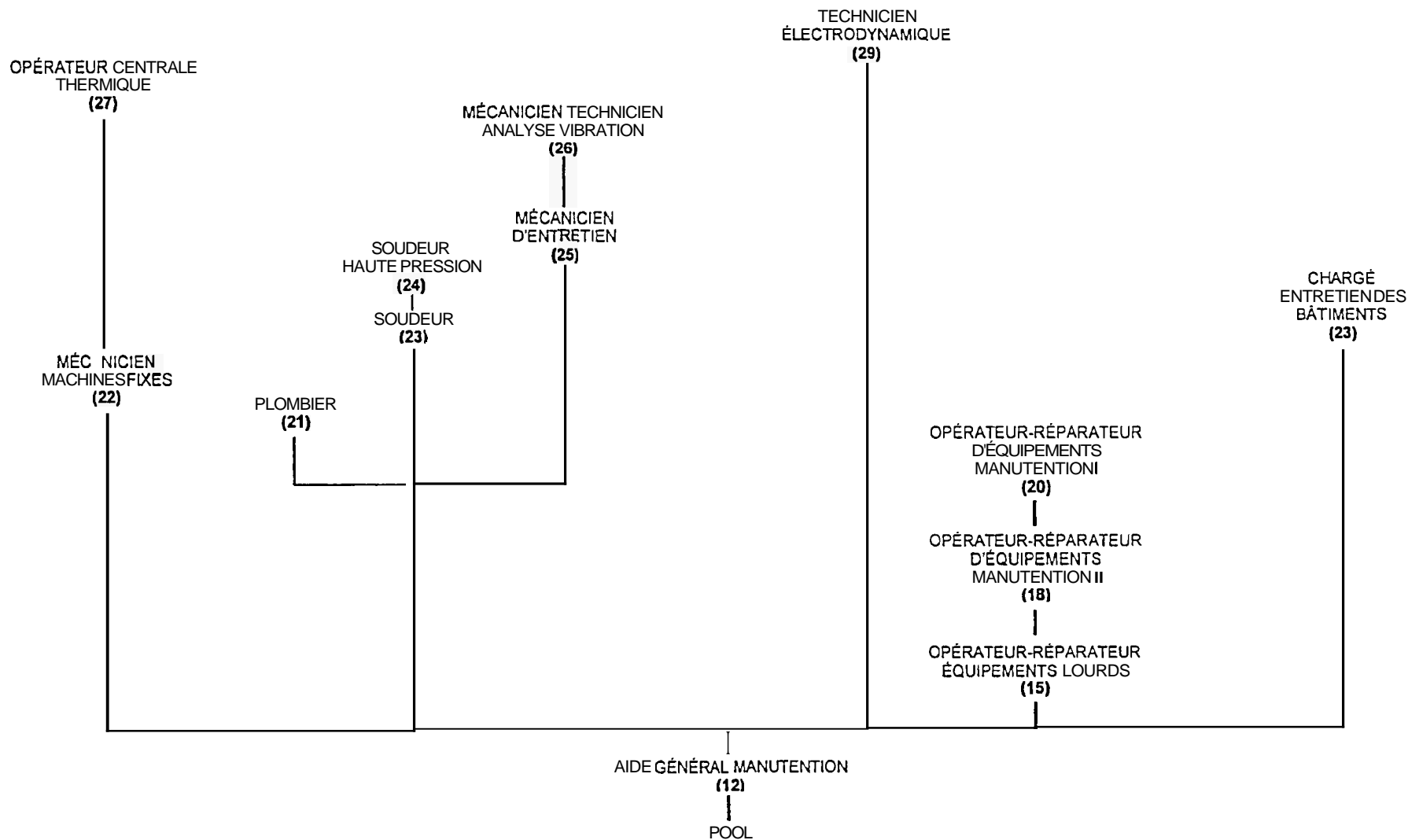
TECHNICIEN
ÉLECTRODYNAMIQUE



LIGNE DE PROGRESSION
GROUPE DE TÂCHES :
DÉPARTEMENT :

PORT-CARTIER
MANUTENTION

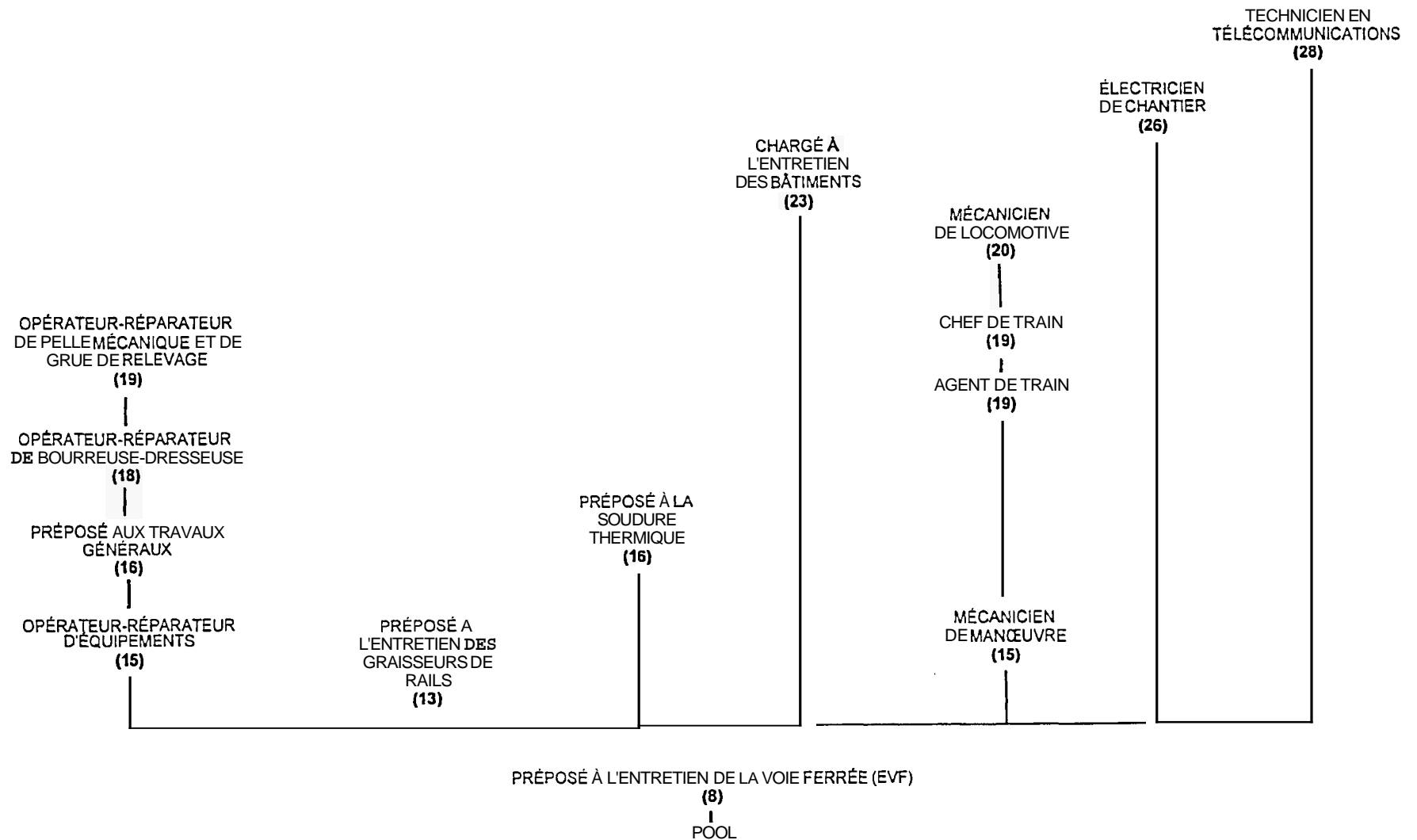
ANNEXE « A »
PAGE 2 DE 7



LIGNES DE PROGRESSION
 GROUPES DE TÂCHES :
 DÉPARTEMENT :

PORT-CARTIER
CHEMIN DE FER – ENTRETIEN DE LA VOIE, EXPLOITATION,
SIGNAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

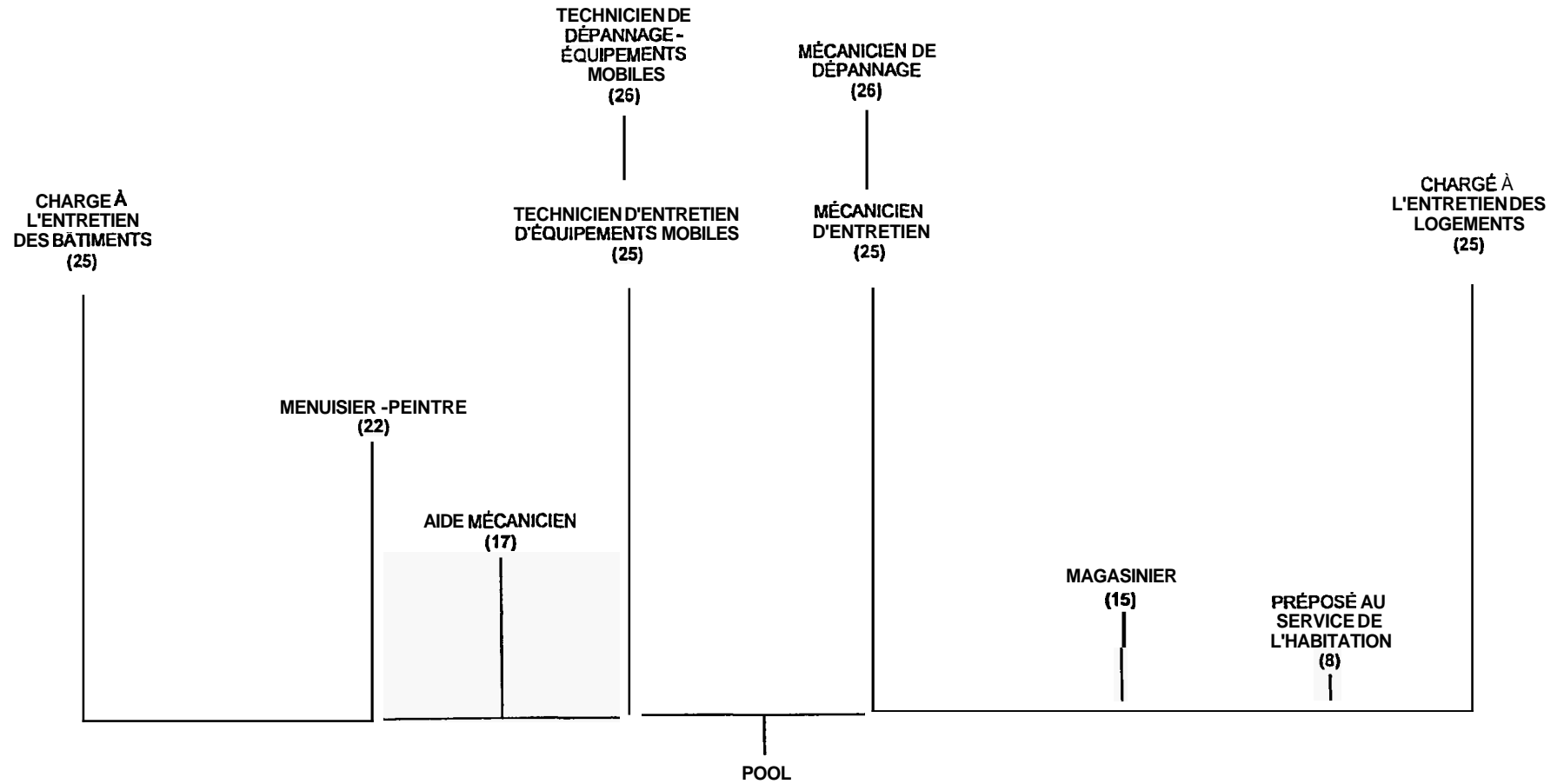
ANNEXE « A »
PAGE 3 DE 7



LIGNE DE PROGRESSION
GROUPE DE TÂCHES :
DÉPARTEMENT :

MONT-WRIGHT
ENTRETIEN. SERVICES ET ENTREPÔT

ANNEXE « A »
PAGE 4 DE 7



LIGNE DE PROGRESSION
GROUPE DE TÂCHES :
DÉPARTEMENT :

MONT-WRIGHT
ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔTS

ANNEXE « A »
PAGE 5 DE 7

TECHNICIENNE DÉPANNAGE
ÉLECTRODYNAMIQUE
(30)



TECHNICIEN EN
ÉLECTRODYNAMIQUE
(29)



ÉLECTRICIEN DE
CHANTIER
(26)



ÉLECTRO-
MÉCANICIEN
(24)



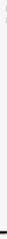
MÉCANICIEN
AJUSTEUR
(25)



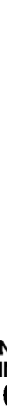
SOUDEUR HAUTE
PRESSION
(24)



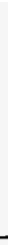
SOUDEUR
(23)



CHEF MÉCANICIEN
DE MACHINES FIXES
(27)



MÉCANICIEN DE
MACHINES FIXES
(23)

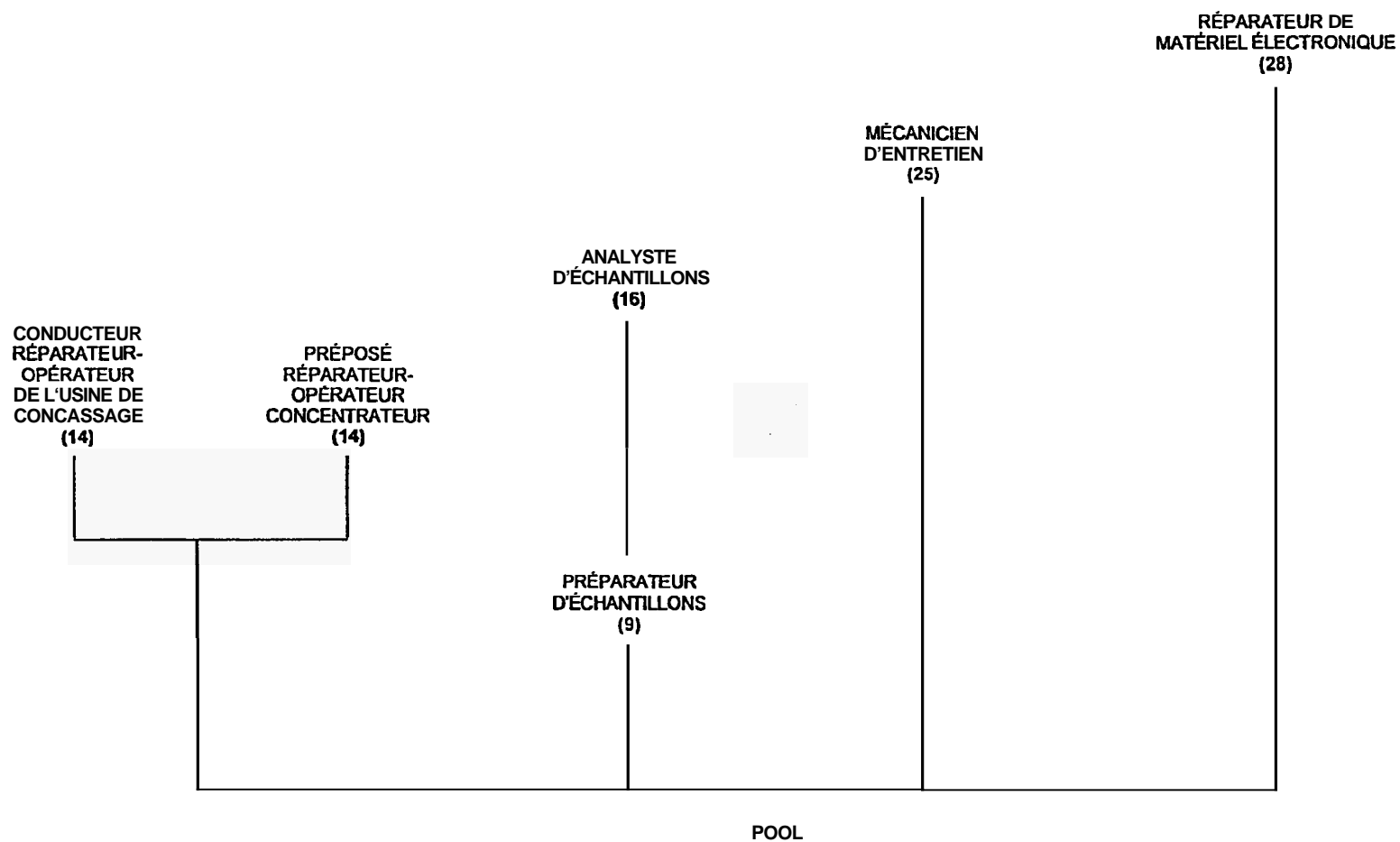


POOL

LIGNE DE PROGRESSION
GROUPE DE TÂCHES :
DÉPARTEMENT :

MONT-WRIGHT
CONCENTRATEUR

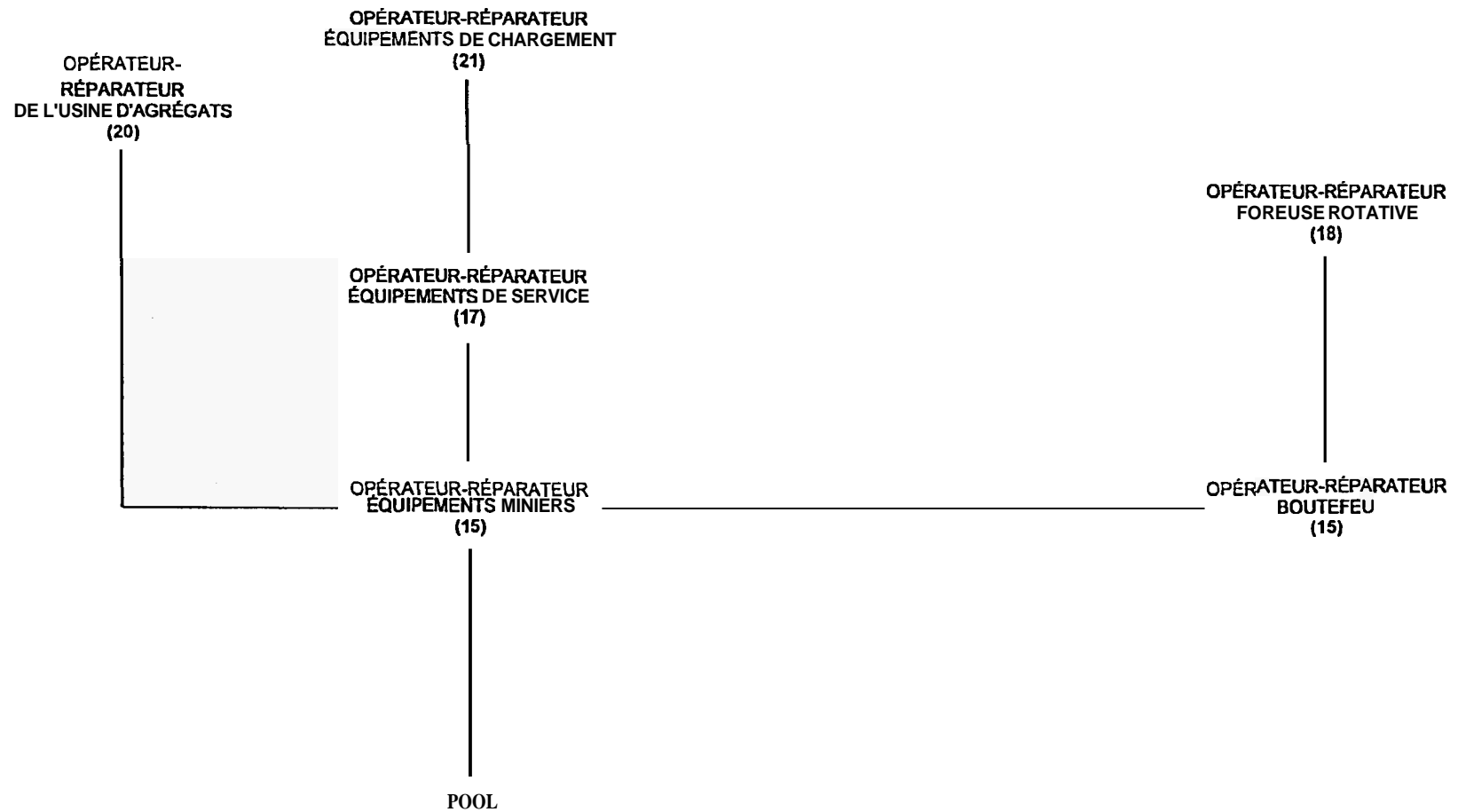
ANNEXE « A »
PAGE 6 DE 7



LIGNES DE PROGRESSION

GROUPES DE TÂCHES : MONT-WRIGHT/FERMONT
DÉPARTEMENT : MINE - OPÉRATIONS

ANNEXE « A »
PAGE 7 DE 7



LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
PORT-CARTIER

<u>DIVISION :</u>	<u>ATELIERS CHEMIN DE FER ET ENTREPÔT</u>
<u>CLASSE</u>	<u>TÂCHE</u>
3	Concierge
5	Manceuvre
12	Préposé aux ateliers
15	Magasinier
15	PRÉPOSÉ USINE TRAITEMENT DES EAUX HUILEUSES
18	Opérateur-réparateur de grue rail-route
21	Réparateur de carrosserie
21	Plombier
23	Réparateur de wagons
23	Soudeur
24	Soudeur haute pression
25	Technicien d'entretien (équipements mobiles)
25	Mécanicien ajusteur
26	Conducteur électromécanicien de meuleuse de rails
29	Technicien électrodynamique

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

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

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
PORT-CARTIER

DIVISION : **MANUTENTION**

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

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

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

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
PORT-CARTIER

DIVISION : **CHEMIN DE FER - ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE, EXPLOITATION**
SIGNAUX ET TELECOMMUNICATIONS

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

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

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

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : **MINE**

<u>CLASSE</u>	<u>TÂCHE</u>
3	Concierge
15	Opérateur-réparateur boutefeu
15	Opérateur-réparateur d'équipements miniers
17	Opérateur-réparateur d'équipements de service
18	Opérateur-réparateur foreuse rotative
20	Opérateur-réparateur de l'usine d'agrégats
21	Opérateur-réparateur d'équipements de chargement

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

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

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : CONCENTRATEUR

<u>CLASSE</u>	<u>TÂCHE</u>
3	Concierge
9	Préparateur d'échantillons
14	Préposé réparateur-opérateur concentrateur
14	Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage
16	Analyste d'échantillons
25	Mécanicien d'entretien
28	Réparateur de matériel électronique

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

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

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS
MONT-WRIGHT/FERMONT

DIVISION : ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT

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

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

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

ARCELORMITTAL MINES CANADA
TACHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT

PORT-CARTIER

TITRE TYPE	MOIS FACTEUR 2	CLASSE DE TÂCHES	NOMBRE DE PÉRIODES DE DÉBUTANT	HEURES ET CLASSE DE TÂCHES POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT		
				<u>520 h</u>	<u>520 h</u>	<u>520 h</u>
				1 ^e PÉRIODE	2 ^e PÉRIODE	3 ^e PÉRIODE
AGENT DE TRAIN / CHEF DE TRAIN	25-30	19	2	15	17	
Opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage	25-30	19	3	13	15	17
Opérateur-réparateur d'équipements	7-12	15	1	13		
Opérateur-réparateur de grue rail-route	7-12	18	1	15	-	
Opérateur-réparateur équipements manutention	9-24	20	3	14	16	18
Opérateur-réparateur de bourreuse dresseuse	13-18	18	2	14	16	-
Préposé à la soudure thermique	7-12	16	1	14		-

PORT-CARTIER
TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION
ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATIONS SALARIALE

TÂCHES PROFESSIONNELLES	Classe de PÉRIODE DE FORMATION DE 1040 HEURES											
	Base	1^{er}	2^e	3^e								
Technicien en électrodynamique	21	15	15	15	15	16	17	19	21	25	27	29
Technicien en télécommunications	20	14	14	14	14	15	16	18	20	24	26	28
Opérateur centrale thermique	19	13	13	13	14	15	17	19	23	23	27	
Électricien de chantier	20	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Mec. technicien en analyse de vibrations	18	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Mécanicien ,ajusteur	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien d'entretien	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Technicien d'entretien équipements mobiles	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Soudeur haute pression	17	10	11	12								
Chargé a l'entretien des bâtiments	17	10	11	13	15	19	21	23				
Réparateur de wagons	17	10	11	13	15	19	21	23				
Soudeur	16	10	11	13	15	19	21	23				
Mécanicien de machines fixes	15	10	12	14	18	20	22					
Réparateur de carrosserie	15	11	13	17	19	21						
Plombier	15	11	13	17	19	21						

a d a m
p é m é
p b é t
r u l i
e t i e
n a o r
t n r
i t e

ARCELORMITTAL MINES CANADA
TÂCHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT

MONT-WRIGHT/FERMONT

TITRE TYPE	MOIS FACTEUR 2	CLASSE DE TÂCHES	NOMBRE DE PÉRIODES DE DÉBUTANT	HEURES ET CLASSE DE TÂCHES POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT		
				<u>520 h</u> 1 ^e PÉRIODE	<u>520 h</u> 2 ^e PÉRIODE	<u>520 h</u> 3 ^e PÉRIODE
				Opérateur-réparateur d'équipements de chargement	25-30	21
Opérateur-réparateur d'équipements de service	25-30	17	3	11	13	15
Opérateur-réparateur de l'usine d'agrégats	13-18	20	2	16	18	
Opérateur-réparateur foreuse rotative	13-18	18	3	12	14	16
Opérateur-réparateur d'équipements miniers	13-18	15	2	11 (208)/ 13 (312)		

MONT-WRIGHT

TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION

ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATION SALARIALE

TÂCHES PROFESSIONNELLES	Classe de PÉRIODE DE FORMATION DE 1040 HEURES											
	Base	1 ^o	2	3								
Technicien en électrodynamique	21	15	15	15	15	16	17	19	21	25	27	29
Réparateur de matériel électronique	20	14	14	14	14	15	16	18	20	24	26	28
Chef mécanicien de machines fixes	20	13	13	13	14	15	17	19	23	25	27	
Électricien de chantier	20	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
TEEM dépannage	18	12	12	12	13	14	16	18	22	24	26	
Charge à l'entretien des logements	19	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien ajusteur	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Chargé à l'entretien des bâtiments	18	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Mécanicien d'entretien	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
TEEM	17	10	11	12	13	15	17	21	23	25		
Soudeur haute pression	17	10	11	12	14	16	20	22	24			
Électromécanicien	16	10	11	12	14	16	20	22	24			
Soudeur	16	10	11	13	15	19	21	23				
Mécanicien de machines fixes	16	10	11	13	15	19	21	23				
Menuisier peintre	16	10	12	14	18	20	22					
				a	d	a	m					
			p	é	m	é	t					
			p	b	é	t	i					
			r	u	l	i	e					
			e	t	i	e	r					
			n	a	o	r						
			t	n	r							
			i	t	e							

ANNEXE « D »

ALLOCATION NORDIQUE

Une allocation nordique de QUATRE CENT CINQUANTE DOLLARS (450 \$) À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 ET DE QUATRE CENT SOIXANTE-QUINZE DOLLARS (475 \$) À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015 sera payée MENSUELLEMENT POUR CHAQUE employé travaillant à Mont-Wright / Fermont ET RÉSIDANT EN PERMANENCE DANS LES LOCALITÉS DE FERMONT, LABRADOR-CITY OU WABUSH, sous réserve des conditions ci-après :

1. Pour être admissible à une allocation nordique un employé doit avoir des gains réguliers dans le mois applicable, ou être en vacances pendant ce mois. Une vacance prise après un licenciement n'est pas considérée comme une vacance pour les fins de l'allocation nordique.
2. Un employé aura droit à une allocation nordique après avoir complété sa période de probation.
3. Les employés qui interrompent leur service continu sont admissibles à recevoir l'allocation nordique à laquelle ils ont droit au prorata des heures travaillées dans le mois ou ils terminent leur emploi. Cependant, l'employé qui prend sa retraite demeure sujet à recevoir l'allocation nordique selon la règle prévue au paragraphe 1 précité.
4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-haut, l'employé absent du travail pour cause d'invalidité temporaire et qui continue de résider EN PERMANENCE DANS LES LOCALITÉS DE FERMONT, LABRADOR-CITY OU WABUSH demeure admissible à l'allocation nordique.

Ne sera pas admissible à l'allocation nordique, L'EMPLOYÉ DE l'entretien de la voie ferrée qui NE RÉSIDE PAS EN PERMANENCE DANS LES LOCALITÉS DE FERMONT, LABRADOR-CITY OU WABUSH.

MÉCANISME DE CONSULTATION

Compte tenu de l'intérêt exprimé par les deux parties face à un souci continu de la qualité de vie au travail, il est convenu qu'un mécanisme de consultation conjointe sera maintenu pour la durée de la convention collective.

Sans y être limité, le but des rencontres à être tenues périodiquement entre les parties, portera essentiellement :

1. **Sur** le mode de coopération entre le Syndicat et la Compagnie où il est reconnu que l'intérêt commun domine;
2. Sur la discussion de problèmes ou de sujets d'intérêt mutuel qui peuvent dépasser le cadre précis de la convention collective;
3. Sur l'information financière et tout autre genre de communication susceptible de rendre le Syndicat et les employés avertis des objectifs de la Compagnie;
4. Sur la façon de favoriser l'implication individuelle, les échanges d'idées ou d'encourager la créativité en milieu de travail.

Au moins quinze (15) jours avant la date convenue d'une rencontre de consultation, les parties échangeront des agendas faisant part des points à être discutés. Une fois d'accord sur l'agenda, la rencontre devrait normalement se tenir dans les sept (7) jours suivants.

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

pour

LA DESCRIPTION ET
LA CLASSIFICATION DES TÂCHES
ET
L'ADMINISTRATION DES SALAIRES

ARCELORMITTAL MINES CANADA

et

Syndicat des Métallos

NICOLAS CLICHE c.r.i.

ANNEXE « G »

AVOCAT, ARBITRE, CONSEILLER EN RELATIONS INDUSTRIELLES

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

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

Adresse électronique :
cliclab@globetrotter.qc.ca

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

Tél. : (514) 597-1537

Le 30 mars 2011.

Me Claude Lavoie
Conseiller juridique
ARCELORMITTAL MINES CANADA
24, boul. des Iles
Bureau 201
PORT-CARTIER (Québec)
G5B 2H3

Monsieur Alain Croteau
SYNDICAT DES MÉTALLOS
737, boul. Laure
Bureau 200
SEPT-ÎLES (Québec)
G4R 1Y2

Objet: ArcelorMittal Mines Canada Inc. et Syndicat **des Métallos**
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force Protectrice)

Messieurs,,

J'accuse réception d'une **lettre** reçue par télécopieur **de Me Claude Lavoie**, **me demandant d'agir** comme arbitre entre les **parties** en titre.

J'accepte avec beaucoup **de reconnaissance** d'agir et **je vous** remercie de **la** confiance **que vous me** témoignez

J'aime **agir dans ce dossier** et avec **les années**, j'ai appris à apprécier **les** différents acteurs qui animent cette grande compagnie **et ce**, tant du côté syndical que patronal.

Bien à vous,



Nicolas Cliche
Avocat

NC/ncf

ANNEXE « G »

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

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

Le 6 avril 2011

Monsieur Claude Lavoie
Directeur, Service juridique et
Secrétaire corporatif
ArcelorMittal Mines Canada

Objet : Arbitre de griefs
Nomination à la convention collective

Monsieur,

La présente confirme mon acceptation d'être inscrit à la liste d'arbitres de griefs de la convention collective entre ArcelorMittal Mines Canada Inc. et le Syndicat des Métallus, Locaux 5778/6869, 8664, 7401.

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



François Hamelin

FH/md

Diane Veilleux
AVOCATE-ARBITRE DE GRIEF

ANNEXE « G »

Laval, le 31 mars 2001

Arcelor Mittal Mines Canada Inc.
24, boulevard ~~de~~ *de* l'Inde
Bureau 201
Port-Cartier (Québec)
G5B 2H3

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401,
7401 (Force Protectrice)

**Objet : Arbitre de griefs
Nomination à la convention collective**

Il me fait plaisir d'accepter ma nomination à titre d'arbitre de griefs désigné aux conventions collectives conclues entre ArcelorMittal Canada Inc. et le Syndicat des Métallos, locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force Protectrice).

Je remercie les parties à ces conventions collectives de la confiance exprimée à mon endroit, et je suis à leur disposition pour agir à titre d'arbitre de griefs lorsque mes services seront requis.

Je vous prie d'accepter l'expression de mes sentiments les meilleurs.


Diane Veilleux
Avocate—Arbitre de grief

AVIS DE SOUS-TRAITANCE

SECTEUR : _____

DIVISION : _____

LIEU : _____

NATURE DES TRAVAUX : _____

ÉCHÉANCIER PRÉVU : DÉBUT - _____

FIN - _____

ÉQUIPEMENT/PROCÉDÉ REQUIS : _____

MATÉRIEL : _____

REMARQUES : _____

signature

____/____/____
date

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 1

Objet : Encadrement relatif au développement de la main-d'oeuvre

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives, ARCELORMITTAL MINES CANADA et le Syndicat des Métallos reconnaissent que :

1. COMITÉS PARITAIRES DE FORMATION

Les phénomènes tels que la surcapacité de production à l'échelle mondiale, l'évolution des marchés, la mondialisation de la concurrence ont affecté l'industrie minière au cours des dernières années. Pour y conserver sa place concurrentielle, elle doit procéder de façon continue à des innovations technologiques, améliorer la qualité et la diversité des produits et augmenter la productivité.

Le perfectionnement des employés est un des éléments de base pour relever ce défi et faire en sorte que les secteurs soient le plus efficace possible.

À cet effet, la Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité paritaire de formation par secteur. Ces comités en tenant compte de l'orientation générale des besoins de formation déterminée par la direction générale de chaque secteur et des budgets à cet égard établis sur une base annuelle par celle-ci, aura comme mandat de :

- a) Évaluer les besoins de formation:
- b) Identifier les priorités de formation:
- c) Préparer le plan de formation sur une base annuelle;
- d) Choisir des formateurs, des lieux de formation et des ressources extérieures;
- e) Accepter le contenu des cours de formation pour s'assurer que ceux-ci rencontrent les besoins

- f) Faire le suivi des activités de formation;
- g) Mesurer les résultats;
- h) Administrer le programme de bourses d'études.

Les comités de formation sont composés de représentants du Syndicat et de la Compagnie.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont des besoins spécifiques de formation pour les cadres et les officiers du Syndicat, laquelle formation est exclue de cette entente.

Les membres des Comités paritaires de formation ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation aux activités de ces comités. Afin d'optimiser l'investissement en formation, les parties reconnaissent l'importance de coopérer dans la mise en place de mécanismes pour le développement des employés. À cet effet, les parties conviennent de dégager des heures où les membres du Comité paritaire auront à travailler dans chacun des secteurs sur une globalité de quarante (40) heures par semaine octroyée, la répartition étant établie de la façon suivante:

Mont-Wright	16 heures
Transport	8 heures
Usine	8 heures
Soutien (Mont-Wright)	4 heures
Soutien (Port-Cartier)	4 heures

Le Comité paritaire se réunira sur entente mutuelle.

2. INFORMATION

Avec la participation des institutions d'enseignement et des comités de formation, la Compagnie s'engage à fournir au besoin, à ses employés et à la population étudiante de Fermont, Port-Cartier et des environs, les informations pertinentes sur les tâches spécialisées au sein de l'entreprise ainsi que les pré-requis d'embauche.

3. DISPONIBILITÉ DE STAGE EN ENTREPRISE

Tel que prévu à la clause 2.02 des conventions collectives (5778,6869,7401 et 7401 Force protectrice) et de la clause 2.03 de la convention collective (8664), la Compagnie facilitera dans la mesure du possible, l'accès à des stages pratiques spécialisés au sein de l'entreprise aux étudiants faisant parti de programmes "Alternance travail-étude" ou "D'intégration en milieu de travail".

Lors de l'embauche permanente d'un employé ayant fait parti du programme de stagiaire alternance travail-étude, et après avoir complété sa période de probation, les heures régulières effectivement travaillées lors de périodes de stagiaire « alternance travail-étude » antérieures seront considérées aux seules fins de détermination de la date d'ancienneté de compagnie. Le temps ainsi cumulé lors de périodes de stage antérieures est ajouté au temps de calcul d'ancienneté de la dernière embauche, de sorte que la date d'ancienneté de compagnie de l'employé est devancée de quatre (4) mois pour chaque période de stage effectuée.

4. PROGRAMME DE BOURSES D'ÉTUDES

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie entend conserver un programme de bourses pour **ses** employés et leurs dépendants. Ce programme vise à favoriser le développement de compétences techniques ou professionnelles liées aux besoins de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise. LA COMPAGNIE ENTEND OCTROYER ANNUELLEMENT QUARANTE (40) BOURSES REPARTIES ÉGALEMENT (50% - 50%) DANS CHACUN DES DEUX PROGRAMMES DÉFINIS CI-DESSOUS :

- DANS LES PROGRAMMES FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT TECHNIQUE OU PROFESSIONNEL LIÉS AU BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE DE L'ENTREPRISE TEL QU'IDENTIFIÉ DANS LA LISTE DES PROGRAMMES DE FORMATION TECHNIQUE OU PROFESSIONNELLE ADMISSIBLES.
- DANS LES PROGRAMMES TECHNIQUES OU PROFESSIONNELS SPÉCIFIQUES SUIVANTS : TECHNOLOGIE DE L'ÉLECTRONIQUE INDUSTRIELLE, TECHNOLOGIE MINÉRALE, AEC EN OPÉRATION DES ÉQUIPEMENTS DE TRAITEMENT DE MINÉRAI ET AEC CHEF DE TRAIN.

LES MONTANTS DES BOURSES SERONT REPARTIS COMME SUIT :

DATE	EMPLOYÉ	DÉPENDANT
AU 1 ^{ER} MARS 2011	5 400 \$	2 200 \$
AU 1 ^{ER} MARS 2012	5 400 \$	2 200 \$
AU 1 ^{ER} MARS 2013	5 400 \$	2 200 \$
AU 1 ^{ER} MARS 2014	5 400 \$	2 200 \$
AU 1 ^{ER} MARS 2015	5 400 \$	2 200 \$
AU 1 ^{ER} MARS 2016	5 400 \$	2 200 \$

5. FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES EMPLOYÉS SUR LA LISTE DE RAPPEL

Il est convenu avec le Syndicat que **les** employés en rappel qui ont besoin, pour combler éventuellement un poste dans leur fonction, d'une formation complémentaire puissent être rappelés pour fins de formation théorique et pratique malgré que **des** employés plus anciens mais déjà qualifiés demeurent en rappel.

Les employés rappelés en formation ne seront pas affectés pour fins de remplacement ou d'ajout de main-d'œuvre qui auraient nécessité un rappel conformément aux dispositions des mécanismes d'ancienneté.

6. AFFICHAGE DE RELÈVE

En addition aux procédures habituelles de promotion, la Compagnie procédera à des affichages de postes aux fins de préparation de relève.

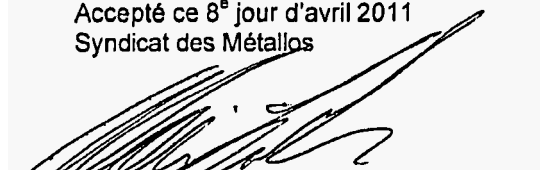
Les postulants rencontrant les exigences de base d'un poste affiché recevront la formation théorique et pratique requise après quoi ils retourneront a leur tâche d'origine tout en conservant un droit de rappel dans la tâche où ils ont été formés.

:fs




Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos




Alain Croteau,
Coordonnateur régional



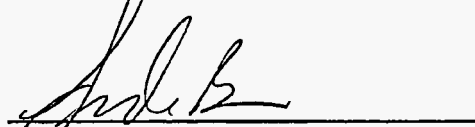
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



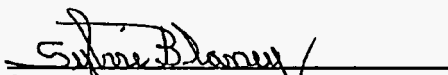
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETRE NO. 2

Objet : Résumé des modifications au Régime de Retraite

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut entendu que le Régime de retraite des employés syndiqués serait modifié de la façon suivante à compter du 1^{er} mars 2011 ou de toute autre date spécifiée.

Ce résumé donne un bref aperçu des dispositions modifiées du régime de retraite. À moins de stipulation contraire, les dispositions de la Partie 2 qui sont contenues dans le texte du régime tel qu'amendé le 1^{er} janvier 2001, continueront d'être applicables dans la limite où elles sont conformes aux dispositions des lois pertinentes.

1. CALCUL DE LA RENTE NORMALE DE RETRAITE

- a) À compter du 1^{er} mars 2011 - Pour les employés mis à la retraite à compter de cette date, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 50,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 52,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 53,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- b) À compter du 1^{er} mars 2012 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1^{er} mars 2011, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 51,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 53,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 54,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

- c) À compter du 1^{er} mars 2013 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1^{er} mars 2011, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 52,00 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 53,50 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 55,00 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- d) À compter du 1^{er} mars 2014 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1^{er} mars 2011, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 53,00 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 54,50 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 56,00 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- e) À compter du 1^{er} mars 2015 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1^{er} mars 2011, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 55,00 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 56,50 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 58,00 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- f) À compter du 1^{er} mars 2016 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1^{er} mars 2011, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 56,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
 - ii) 58,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
 - iii) 59,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.

2. CALCUL DE LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011, POUR LES EMPLOYÉS MIS À LA RETRAITE DEPUIS CETTE DATE, LA PRESTATION DE RACCORDEMENT (RENTE SUPPLÉMENTAIRE) PAYABLE JUSQU'À 65 ANS EST DE 33,09 \$.

3. BONIFICATION DE RENTE EN COURS

LES RENTES MENSUELLES VERSÉES PAR LA COMPAGNIE AU 28 FÉVRIER 2011 SERONT AUGMENTÉES DE LA FAÇON SUIVANTE AU 1^{ER} MARS 2011 :

- A) POUR LES EMPLOYÉS AYANT PRIS LEUR RETRAITE AVANT LE 1^{ER} MARS 1996, LA RENTE DE BASE EST AUGMENTÉE DE TROIS POURCENT (3%);
- B) POUR LES EMPLOYÉS AYANT PRIS LEUR RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} MARS 1996 ET LE 28 FÉVRIER 2001, LA RENTE DE BASE EST AUGMENTÉE DE DEUX POURCENT (2%) ET LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE (PRESTATION DE RACCORDEMENT) EST AUGMENTÉE DE UN POURCENT (1%);
- C) POUR LES EMPLOYÉS AYANT PRIS LEUR RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} MARS 2001 ET LE 28 FÉVRIER 2005, LA RENTE DE BASE EST AUGMENTÉE DE UN POURCENT (1%) ET LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE (PRESTATION DE RACCORDEMENT) EST AUGMENTÉE DE DEUX POURCENT (2%);
- D) POUR LES EMPLOYÉS AYANT PRIS LEUR RETRAITE ENTRE LE 1^{ER} MARS 2005 ET LE 28 FÉVRIER 2011, LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE (PRESTATION DE RACCORDEMENT) EST AUGMENTÉE DE TROIS POURCENT (3%).

4. PRÉAVIS DE RETRAITE

Dans le but d'assurer une planification adéquate de la main-d'œuvre, un avis raisonnable de départ pour la retraite est demandé à tout employé désirant prendre sa retraite au cours de l'année. À cet effet, un avis de trois (3) mois est exigé. La Compagnie convient que dans certains cas d'exception, cette exigence peut être réduite ou annulée.

DE PLUS, TOUT EMPLOYÉ AU TRAVAIL QUI DONNE UN PRÉAVIS DE SIX (6) MOIS AVANT DE PRENDRE SA RETRAITE, SE PRÉVAUDRA D'UN MONTANT DE CINQ CENTS (500 \$) DOLLARS À CONDITION QU'IL PRENNE SA RETRAITE À LA DATE EFFECTIVEMENT DONNÉE DANS SON PRÉAVIS. À CET EFFET, LE MONTANT SERA VERSE À LA DATE DE RETRAITE DE L'EMPLOYÉ.

5. AUTRES MODIFICATIONS

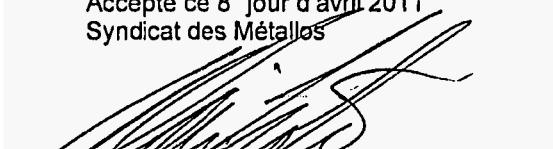
D'autres modifications peuvent être apportées au Régime pour en faciliter la gestion ou procurer des avantages aux participants, mais ces modifications ne doivent d'aucune façon réduire les prestations et doivent être soumises au préalable au représentant des employés sur le comité de retraite.

:fs




Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines


Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallurgues



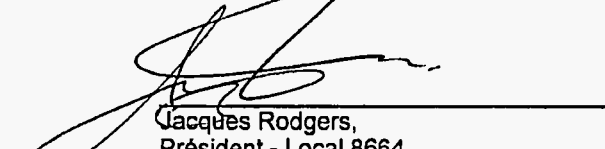
Alain Croteau,
Coordonnateur régional




Pierre Thibodeau,
Président - Local 8778



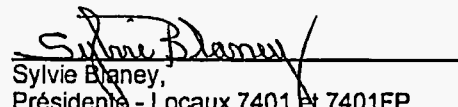
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 3

Objet : Modifications apportées aux avantages d'assurance

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu des dispositions suivantes au régime des avantages d'assurance pour les employés syndiqués.

A moins de stipulation contraire, les dispositions du régime décrites dans le livret concernant le Résumé des régimes d'assurances et de rentes des employés syndiqués D'ARCELORMITTAL MINES CANADA, **telles** qu'amendées le 1^{er} mars 2011, continueront d'être applicables.

ASSURANCE-VIE DE BASE

Avant la retraite

Employé(e) :

65 000 \$ PAR employé. Cette couverture passe à 70 000 \$ le 1^{er} MARS 2014.

Brigade incendie, force protectrice et boutefeu :

130 000 \$ PAR employé. Cette couverture passe à 140 000 \$ le 1^{er} MARS 2014.

ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION

Un montant égal à l'assurance-vie de base est payable jusqu'à la retraite. La garantie prend fin au moment **de la** retraite.

ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENT

Pour les futurs réclamants après le 1^{er} MARS 2011 :

Niveau des prestations - 66 2/3 % des gains normaux hebdomadaires jusqu'au maximum de :

675 \$: À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 ;
 700 \$: À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2012 ;
 725 \$: À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2013 ;
 750 \$: À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015 ;
 800 \$: À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2016.

ou si plus élevé, le maximum de la prestation hebdomadaire payable en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Montant de prestations pour les réclamations survenant le ou après le 1^{er} mars 2011, 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de 2 250 \$ par mois à compter du 1^{er} mars 2011, de 2 325 \$ le 1^{er} mars 2012, de 2 350 \$ le 1^{er} mars 2013, de 2 375 \$ le 1^{er} mars 2014, DE 2 400 \$ LE 1^{ER} MARS 2015 ET DE 2 425 \$ LE 1^{ER} MARS 2016.

AUTRES BÉNÉFICES**FRAIS MÉDICAUX**

Le montant maximum des montants déductibles, tant pour l'employé que pour chacune des personnes à charge à 100 000 \$ (incluant les médicaments inscrits sur la liste de la RAMQ).

La période d'indemnisation hebdomadaire EST MAINTENUE à un maximum de 54 semaines pour chaque invalidité totale si l'employé a un an ou plus de service continu au moment où l'invalidité commence.

L'ACHAT DE LENTILLES CORNÉENNES (VERRES DE CONTACT) OU DE LUNETTES (LENTILLES ET MONTURE) SERONT COUVERTS PAR LE RÉGIME POUR UN MAXIMUM PAR ASSURÉ DE 200 \$ PAR VINGT-QUATRE (24) MOIS.

Les frais de service d'hôtellerie affilié aux hôpitaux du Québec suite à une intervention mineure nécessitant un suivi médical prescrit sont couverts jusqu'à un maximum de 45\$ par jour à compter du 1^{er} mars 2011, à un maximum de 50 \$ par jour à compter du 1^{er} mars 2013 et à un maximum de 55 \$ par jour à compter du 1^{er} mars 2015.

Les frais liés à une chambre semi-privée NE SONT PLUS COUVERTS pour les retraités de plus de 65 ans.

Les frais de physiothérapie, acupuncture, massothérapie, ostéopathie, réflexologie, kinésithérapie ET PSYCHOLOGUE (lorsque ces services sont prescrits par un médecin) sont couverts par le régime avec un maximum pour l'ensemble de ces praticiens de 550 \$ par assuré À COMPTER OU 1^{ER} MARS 2011, DE 575 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2012, DE 600 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2013, DE 625 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014, DE 650 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015 ET DE 675 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2016.

CARTE MÉDICAMENTS

UNE CARTE MÉDICAMENTS À PAIEMENT DIFFÉRÉ SERA FOURNIE À CHAQUE EMPLOYÉ AINSI QU'ÀUX RETRAITÉS AU PLUS TARD DANS LES TROIS (3) MOIS SUIVANT LA DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LE FONCTIONNEMENT DE LA CARTE MÉDICAMENTS EST LE SUIVANT :

- L'EMPLOYÉ PRÉSENTE SA CARTE MÉDICAMENTS À LA PHARMACIE ET LE PHARMACIEN SOUMET LA DEMANDE ÉLECTRONIQUEMENT;
- L'EMPLOYÉ PAIE LA SOMME TOTALE DES FRAIS ENGAGÉS AU PHARMACIEN ET REÇOIT UN REÇU INDIQUANT QUE LA DEMANDE A ÉTÉ SOUMISE À LA FINANCIÈRE SUN LIFE;
- L'EMPLOYÉ N'A PAS À SOUMETTRE DE RÉCLAMATION;
- UN REMBOURSEMENT EST ENVOYÉ AUTOMATIQUEMENT À L'EMPLOYÉ DÈS QUE LE MONTANT PAYABLE ATTEINT CINQUANTE (50 \$) DOLLARS OU DÈS QUE TRENTE (30) JOURS SE SONT ÉCOULÉS DEPUIS LA PRÉSENTATION DE LA DEMANDE;
- LE PAIEMENT SERA FAIT PAR DÉPÔT DIRECT POUR LES EMPLOYÉS INSCRITS À CE SERVICE.

FRAIS DENTAIRES

Le régime prévoit le remboursement des honoraires demandés pour les frais dentaires assurés mais sans dépasser 100% selon la grille tarifaire des dentistes généralistes applicable ci-dessous en fonction de la date de traitement des soins dentaires ou aux articles reconnus par l'Association des dentistes de la province où les soins sont donnés:

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2010;

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2012 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2011;

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2013 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2012;

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2013;

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2014; ET

À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2016 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2015.

SENSIBILISATION AUX COÛTS D'ASSURANCE

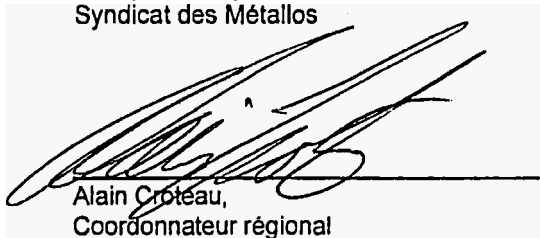
Les parties conviennent de maintenir en application pendant la durée de la présente convention, le programme de sensibilisation aux médicaments génériques et aux coûts d'assurance en général. Il fut convenu de plus qu'une étroite collaboration est nécessaire afin d'assurer le succès de ce programme auprès des employés.

:fs

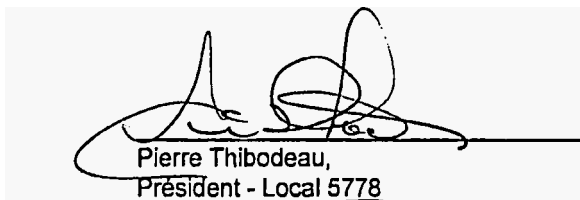


Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



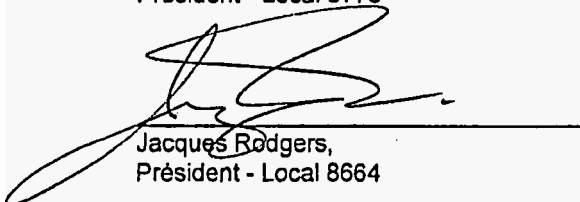
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



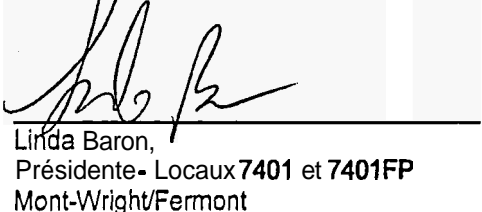
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



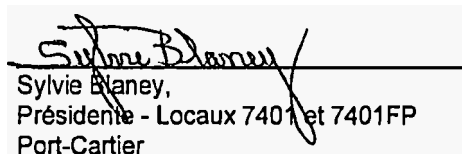
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 4

Objet : Sous-traitance

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de notre convention collective et à la lumière des objectifs recherchés dans l'entreprise, notamment l'accroissement de la qualité et de la productivité et la responsabilisation de tous les employés, la Compagnie a reconnu la préoccupation syndicale vis-à-vis l'octroi de travaux à contrat et l'effet potentiel sur les possibilités de travail des employés.

Par conséquent dans le contexte de la stabilité et du développement de la main-d'œuvre, nous avons convenu des dispositions suivantes concernant les travaux de sous-traitance :

1. La compagnie entend faire accomplir le travail de production et d'entretien par ses propres employés.
2. Les parties comprennent que toute question relative à la sous-traitance doit être abordée dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence.

Ainsi un comité consultatif sera formé dans chaque secteur de la Compagnie. Un (1) représentant principal de la Compagnie et un (1) représentant principal du Syndicat en assureront la bonne marche. **LES PARTIES NOMMERONT LEUR REPRÉSENTANT RESPECTIF ET SE COMMUNIQUERONT LESDITES NOMINATIONS AU PLUS TARD LE 31 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE.** Chaque comité consultatif de secteur adoptera les règles de fonctionnement qui lui sont propres. Les représentants syndicaux ne perdront pas de salaire régulier lorsqu'ils participeront à ce comité.

3. Le comité consultatif de secteur aura pour mandat de :
 - discuter des travaux prévus au plan d'affaires annuel;
 - revoir la liste des travaux actuels et/ou futurs de sous-traitance afin d'établir comment ces travaux pourraient être effectués aussi efficacement par des employés et dans le but de les réduire progressivement au plus bas niveau possible;
 - étudier des alternatives acceptables aux dispositions de garanties ou ententes de services avec les fournisseurs, le tout en respectant la plus grande confidentialité;

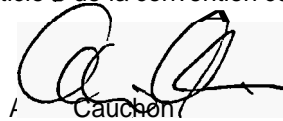
.../2

- analyser les résultats de réalisations obtenus:
 - faire des recommandations à la direction du secteur.
4. En aucun cas, la Compagnie n'accordera un contrat pour du travail de production ou d'entretien alors que des employés qui accomplissent normalement ce travail sont en mise à pied ou rétrogradés suite à une diminution dans le travail qu'ils accomplissent normalement ou qui aura pour résultat la mise à pied ou la rétrogradation de tels employés.
 5. Aucun travail du genre régulièrement effectué par les employés de l'unité de négociation, ne sera donné à contrat dans le seul et unique but d'éviter de payer les taux de salaire et avantages connexes prévus à la convention collective.
 6. Avant de faire effectuer un tel travail en sous-traitance, le comité accordera pleine considération à la disponibilité des équipements, de l'expertise, de la main-d'œuvre, de la supervision et des services nécessaires compte tenu des coûts, de la qualité et du temps requis pour effectuer les travaux. À paramètres égaux, la Compagnie favorisera ses propres employés.
 7. La Compagnie avisera les représentants syndicaux EN VERTU DES ANNEXES « I » ET « D », SELON LES CONVENTIONS COLLECTIVES RESPECTIVES AU MOINS DIX (10) JOURS AVANT LE DÉBUT D'UN CONTRAT CONCERNANT DU TRAVAIL DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN.

LORSQUE LA COMPAGNIE N'EST PAS EN MESURE DE DONNER LE PRÉAVIS CI-HAUT MENTIONNÉ ELLE LE DONNE VERBALEMENT DÈS QUE POSSIBLE.

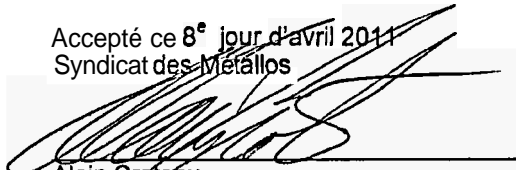
8. Dans le cas où une mésentente subsiste suite à l'analyse des parties, la question sera portée à l'attention du directeur général qui rendra une décision conforme aux objectifs de la présente entente pour son secteur.
9. Toute prétendue violation ou mésentente relative aux présentes dispositions pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 8 de la convention collective (clause 18.16, local 8664).

:fs

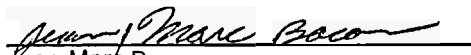


Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines


Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos




Alain Crêteau,
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



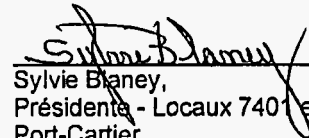
Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401,
et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 5

Objet : Employés handicapés

Mesdames, Messieurs,

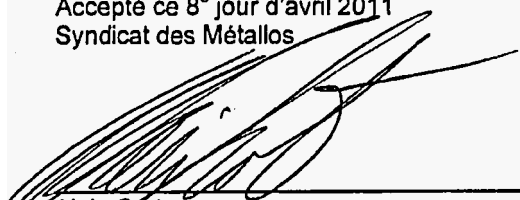
Syndicat des Métallos, locaux 6869, 5778, 8664, 7401 (employés à l'heure, employés de soutien et force protectrice) et ARCELORMITTAL MINES CANADA ont convenu lors de la négociation de leur convention collective, qu'un employé handicapé pourrait, après entente entre les parties et s'il se présente une ouverture, transférer d'une unité de négociation à une autre pour remplir un poste qui convient à son état de santé et pour lequel il est qualifié tout en conservant son ancienneté de compagnie.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

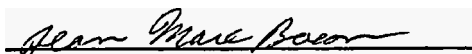
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



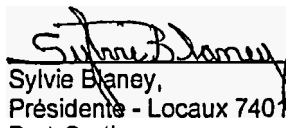
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 6

Objet : Salles à dîner, vestiaires et logement

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a fait part au Syndicat de ce qui suit, sur **les** questions relatives au milieu de travail.

LES REPAS AU TRAVAIL

Pour les employés ayant à prendre leur repas durant les heures de travail, la Compagnie reconnaît le besoin de mettre **à** leur disposition, des salles salubres et **aménagées** de façon convenable **à** cette fin. **Là où il** aura des améliorations **à** apporter aux salles **existantes**, ou encore **là où** il faudra en aménager des nouvelles, la Compagnie fera tout en **son** possible pour réaliser cet objectif dans les meilleurs délais.

VESTIAIRES-SÉCHOIRS

Toujours dans le but d'assurer un milieu de travail sain, la Compagnie a déterminé que des vestiaires-séchoirs ventilés, munis de toilettes, de lavabos, de douches, d'armoires, etc. et qui doivent rencontrer les normes d'hygiène publiques, soient aménagés à ses installations industrielles où c'est nécessaire et réalisable.

La Compagnie maintiendra là ou le besoin le nécessite, des laveuses et des sécheuses permettant aux employés de laver leurs salopettes.

LOGEMENT POUR EMPLOYÉS RÉSIDANT SEULS

La Compagnie assurera, dans les endroits où elle doit loger ses employés résidant seuls sur une base permanente, des chambres à un lit.

:fs



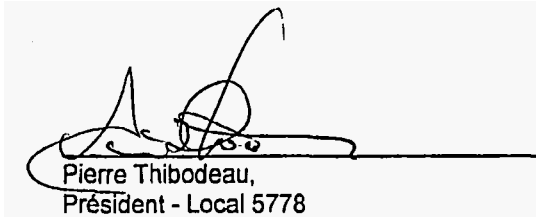
Alain Caubère

Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

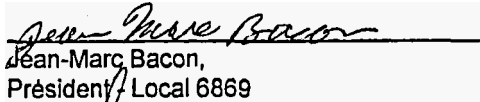
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



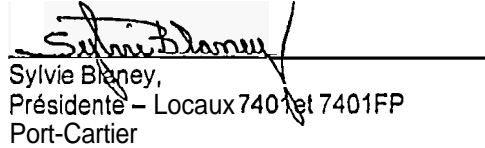
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 7

Objet : Pale de juré

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, nous avons convenu qu'un employé qui reçoit une convocation ou qui agit à titre de juré se verra verser par la Compagnie la différence entre le montant qu'il recevra de la Cour et ce qu'il aurait reçu pour une journée normale de travail, en fonction de son horaire de travail pour chaque journée où il doit s'absenter et perd une journée normale de travail.

Toute absence à cette fin sera considérée comme étant une absence rémunérée, et sera considérée comme travaillée pour fins de calcul du temps supplémentaire si les journées passées comme juré par l'employé surviennent lors d'une journée normale de travail.

Pour être admissible au versement de cette différence, l'employé doit présenter une pièce justificative obtenue de la Cour indiquant le montant qu'il reçoit et la période où il peut être requis d'agir comme juré.

Tout employé payé selon un taux au millage (exploitation ferroviaire) et qui a effectivement perdu une période normale de travail pour comparaître comme juré recevra, en compensation, la différence journalière entre les gains qu'il aurait effectivement perçus, s'il y a lieu, et tout montant reçu de la Cour pour chaque période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé aurait normalement travaillé. Lors du retour de l'employé au travail, le nom de ce dernier réapparaîtra sur le tableau au rang qu'aurait effectivement occupé l'employé s'il n'avait pas comparu comme juré ou au bas du tableau si la vacance est déjà comblée et que l'équipe est à l'extérieur du terminal.

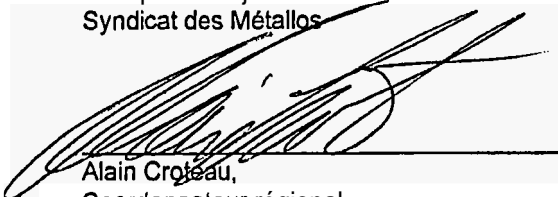
De plus, lorsqu'un employé dont le nom paraît sur le tableau de service en commun reçoit une convocation ou doit agir à titre de juré, il pourra demander une période de vingt-quatre (24) heures de repos à son retour.

:fs

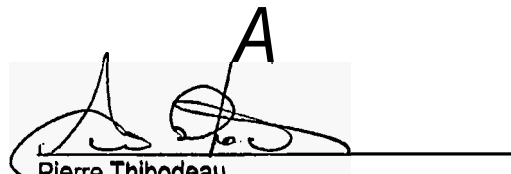


Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

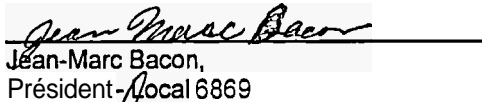
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



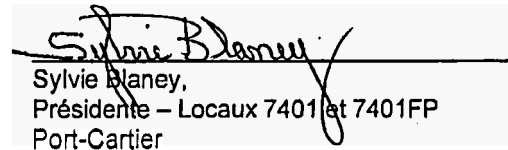
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallus
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 8

Objet : Absences autorisées comme prolongation de vacances

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a accepté d'accorder une absence autorisée à tout employé qui en fera la demande écrite à son contremaître aux conditions suivantes :

- a) L'absence autorisée sera rajoutée aux vacances annuelles auxquelles l'employé a déjà droit;
- b) Lesdites vacances annuelles doivent se prendre en entier et elles ne sont pas divisibles;
- c) Les vacances annuelles et l'absence autorisée aux fins des présentes doivent se prendre en entier entre le 1^{er} octobre et le 30 mai suivant.

La durée de l'absence autorisée s'établira comme suit :

<u>Année de service</u>	<u>Nombre de jours de calendrier</u>
Après 5 ans	7 jours
Après 6 ans	7 jours
Après 7 ans	7 jours
Après 8 ans	7 jours
Après 9 ans	14 jours
Après 10 ans	14 jours

Cette absence autorisée ne pourra être accordée qu'aux employés ayant droit au "boni d'ancienneté" conformément à la clause 14.09 de la convention collective.

Les mécaniciens de machines fixes peuvent bénéficier d'une telle absence autorisée durant l'été pourvu que cette absence n'empêche pas un autre mécanicien de machines fixes de prendre ses vacances pendant cette période, ni ne cause l'affectation du temps supplémentaire aux autres mécaniciens de machines fixes, pendant la période visée par l'absence autorisée qui ne serait pas autrement nécessaire.

.../2

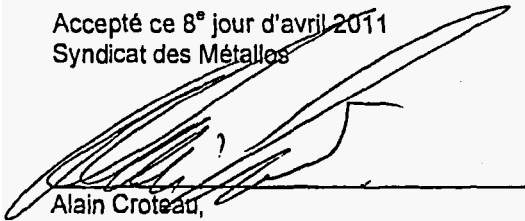
Dans ce dernier cas, les vacances annuelles et l'absence autorisée devront se prendre en entier entre le 15 juin et la Fête du Travail.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

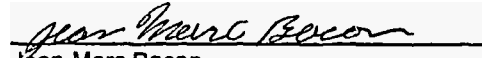
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETRE NO. 9

Objet : Avantases particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de la convention collective intervenue entre votre Syndicat et ARCELORMITTAL MINES CANADA, nous nous sommes entendus comme suit :

- La Compagnie paiera à tout employé, lors de sa retraite des vacances pour l'année courante sur une base de prorata, en rapport avec le nombre de mois qu'il aura complété dans son année d'anniversaire courante, au lieu du montant stipulé dans la clause 14.07 de la convention collective (34.14 - Local 8664) .

Pour le mois dans lequel se trouve sa date d'anniversaire, l'employé retraité sera crédité pour le mois complet pour fins de calcul de cette paie de vacances s'il reste plus que la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois. D'autre part, s'il reste moins de la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois, il n'y aura pas de paie allouée pour ce mois.

Les employés prenant leur retraite seront aussi éligibles au prorata pour le boni d'ancienneté selon les mêmes critères.

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

La Compagnie remboursera des frais de déménagement de Fermont vers l'extérieur aux employés retraités ou ceux se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme avec plus de dix (10) ans de service sur présentation de pièces justificatives en autant que le déménagement s'effectue dans les six (6) mois de sa date de retraite ou de la confirmation d'invalidité long terme. La Compagnie remboursera jusqu'à concurrence de quatre mille trois cents (4 300 \$) DOLLARS à compter du 1^{er} mars 2011, DE QUATRE MILLE TROIS CENT CINQUANTE (4 350 \$) DOLLARS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2012, DE QUATRE MILLE QUATRE CENT (4400 \$) DOLLARS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2013, DE QUATRE MILLE QUATRE CENT CINQUANTE (4450 \$) DOLLARS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014, DE QUATRE MILLE CINQ CENTS (4 500 \$) DOLLARS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015 ET DE QUATRE MILLE CINQ CENT CINQUANTE (4 550 \$) DOLLARS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2016.

ALLOCATION DE RETRAITE

La Compagnie versera une allocation de retraite aux employés de Port-Cartier et aux employés de Fermont lors de leur départ à la retraite. Ces mêmes allocations seront versées aux employés se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme et ayant plus de dix (10) ans de service à la Compagnie selon le tableau ci-dessous :

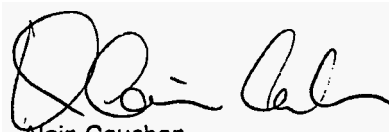
PORT-CARTIER

3 200 \$ à compter du 1^{er} mars 2011
 3 250 \$ à compter du 1^{er} mars 2013
 3 300 \$ à compter du 1^{er} mars 2015

FERMONT

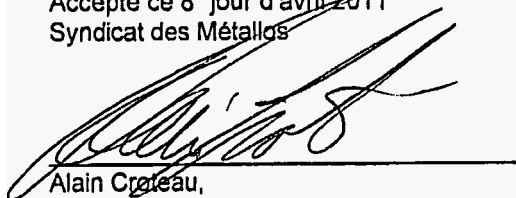
1 500 \$ à compter du 1^{er} mars 2011
 1 550 \$ à compter du 1^{er} mars 2012
 1 600 \$ à compter du 1^{er} mars 2013
 1 650 \$ à compter du 1^{er} mars 2014
 1 700 \$ à compter du 1^{er} mars 2015
 1 750 \$ à compter du 1^{er} mars 2016

:fs



Alain Cauchon
 Vice-président -
 Excellence opérationnelle et
 Ressources humaines

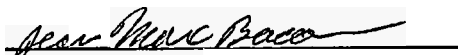
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
 Syndicat des Métallurgistes




Alain Croteau,
 Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
 Président - Local 5778



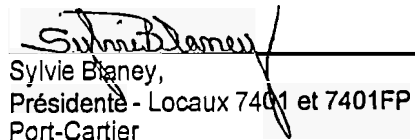
Jean-Marc Bacon,
 Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
 Président - Local 8664



Linda Baron,
 Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
 Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
 Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
 Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869 et 8664
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETRE NO. 10

Objet : **Remplacement des outils**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique actuelle de remplacer les outils brisés lors de l'exécution d'un travail par l'employé ou suite à un sinistre sur les lieux de travail.

Pour les outils volés, la Compagnie remboursera l'employé si celle-ci a été négligente ou fautive dans la protection desdits outils.

Pour les nouveaux employés embauchés sans expérience à titre de mécanicien d'entretien, mécanicien d'usine, technicien d'entretien équipements mobiles, mécanicien équipements motorisés, technicien en électrodynamique ou technicien en énergie, la Compagnie octroie un prêt jusqu'à concurrence de deux mille SEPT cents (2 700 \$) sur présentation de reçus lors de l'embauche. Ce prêt est remboursable sur ses cinquante (50) premiers chèques de paie. DE PLUS, LORSQUE L'EMPLOYÉ ATTEINT TROIS (3) ANS D'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE, LA COMPAGNIE LUI REMBOURSE SUR DEMANDE LE TOTAL DE CE PRÊT.

:fs

Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos

Alain Croteau,
Coordonnateur régional
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869
Jacques Rodgers,
Président - Local 8664

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 11

Objet : **Répartition équitable du temps supplémentaire**

Mesdames, Messieurs,

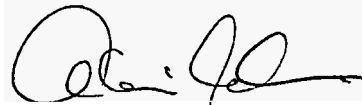
Aux fins d'atteindre l'objectif visé de répartition équitable du temps supplémentaire et sans nuire à l'efficacité des opérations, les deux (2) parties conviennent d'adopter les procédures suivantes pour la régie de la distribution du temps supplémentaire. Cette procédure ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie de faire exécuter du travail en temps supplémentaire par les employés de la tâche visée. Advenant la non disponibilité d'employés pour effectuer du temps supplémentaire le ou les employés détenant le moins d'ancienneté dans la tâche seront requis d'effectuer du temps supplémentaire en fonction des besoins de la Compagnie.

1. Règle générale, le temps supplémentaire est distribué entre les employés d'une même tâche dans chaque département. À l'intérieur de ce principe, des groupes de distribution de temps supplémentaire sont formés afin d'en arriver à une bonne efficacité des opérations et de faciliter la répartition du temps supplémentaire. La formation de ces groupes est examinée et révisée s'il y a lieu par la Compagnie et le Syndicat, lorsque des problèmes particuliers de distribution de temps supplémentaire se présentent.
2. Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire est fait par l'employé ayant accumulé le moins de temps supplémentaire dans son groupe. Advenant que des besoins ne peuvent être comblés par les employés de même tâche dans un groupe donné, un employé de la même tâche mais d'un autre groupe pourra être appelé à faire le temps supplémentaire requis.
3. Les employés doivent signifier hebdomadairement leur disponibilité à effectuer du travail supplémentaire et ceux qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire ou qui sont indisponibles, sont pour chaque occasion crédités d'un minimum de huit (8) heures en temps supplémentaire ou le temps effectivement travaillé.
4. Tout employé qui transfère d'un groupe de distribution de temps supplémentaire à un autre est réputé avoir travaillé un nombre d'heures de travail supplémentaire égal à la moyenne des heures de travail supplémentaire travaillées et refusées de son nouveau groupe.

.../2

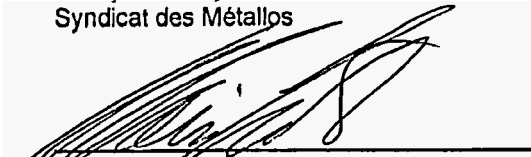
5. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire dans un groupe s'effectue de la façon suivante :
 - heures travaillées et refusées par les employés disponibles durant la période, divisées par le nombre d'employés disponibles durant la période visée.
6. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire s'effectue à chaque semaine.
7. Les heures de temps supplémentaire prévues à l'horaire hebdomadaire de travail de l'employé ne sont pas considérées dans le calcul des heures supplémentaires travaillées ou refusées par l'employé aux fins de distribution du temps supplémentaire.
8. La liste de temps supplémentaire pour chaque groupe est affichée hebdomadairement et une copie est envoyée mensuellement au Syndicat.
9. À la fin de chaque période de six (6) mois débutant le 1^{er} janvier 1987, le plus bas total cumulatif d'heures de travail supplémentaires dans le groupe est ramené à zéro et les autres employés du groupe se voient créditer de la différence entre leur total respectif et le plus bas total du groupe.
10. Tout groupe présentant une différence de plus de cinquante (50) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps Supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps Supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le Syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

:fs

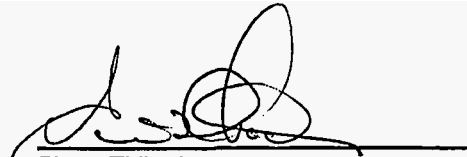


Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines


Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



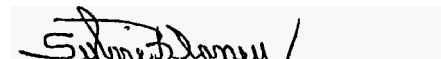
Alain Croteau,
Coordonnateur régional




Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon
Président - Local 6869



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Port-Cartier



Linda Barom
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Mont-Wright/Fermont

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et
7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

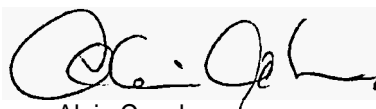
LETTRE NO. 12

Objet : Virement bancaire

Mesdames, Messieurs,

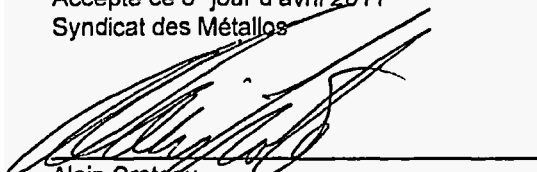
Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique voulant que le salaire des employés régis par lesdites conventions collectives, leur soit versé par virement bancaire.

:fs

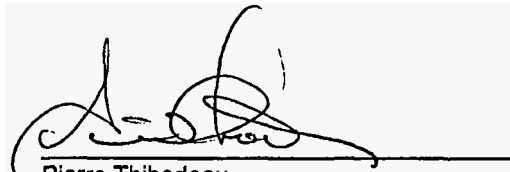


Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

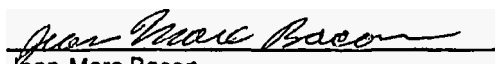
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



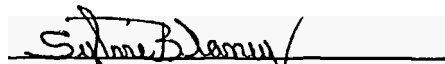
Alain Croiseau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Port-Cartier



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Mont-Wright/Fermont



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et
7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 13

Objet : Code disciplinaire

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, la Compagnie a fait part au Syndicat qu'elle continuerait d'appliquer le code disciplinaire.

:fs

Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos

Alain Croteau,
Coordonnateur régional

Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Jacques Rodgers,
Président - Local 8664

Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 14

Objet : Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

Afin de permettre à un employé de l'unité de négociation 5778 et 6869 de changer d'unité, la Compagnie permettra à tel employé de se porter candidat à deux (2) postes de l'autre unité laissés vacants en permanence après l'application des mécanismes de sélection prévus aux articles 10 et 12 de la convention collective de l'unité 8664, sous réserve et conformément aux dispositions suivantes :

- a) L'employé devra s'inscrire sur une liste affichée à cet effet et indiquer les postes auxquels il se porte candidat; les candidatures seront acceptées pour une période de quinze (15) jours à compter du 1^{er} février et du 1^{er} août de chaque année et conservées pour un an. Si plusieurs employés répondant aux exigences courantes du poste vacant sont candidats et qu'un seul poste est disponible, l'ancienneté de Compagnie sera le facteur déterminant;
- b) L'employé pourra se porter candidat à deux (2) postes de classification égale, supérieure ou inférieure;
- c) L'employé pourra être transféré à l'intérieur d'une période de trois (3) mois après la date de sa sélection;
- d) Dans chacune des tâches, cinquante pourcent (50%) des postes désignés vacants sont comblés par un transfert de l'autre unité d'ancienneté soit par alternance d'un (1) transfert de l'autre unité pour une (1) embauche externe;
- e) L'employé, une fois transféré, aura comme ancienneté :
 - 1. L'ancienneté de compagnie déjà acquise au moment de son transfert;

2.
 - a) Une ancienneté d'unité égale au 1^{er} mars 1987 ou l'ancienneté d'unité qu'il détient dans l'unité 5778/6869 si elle est moindre que le 1^{er} mars 1987, ou;
 - b) L'ancienneté d'unité qu'il détenait dans cette unité (8664) avant son transfert antérieur en vertu des dispositions de transfert prévues à la convention de l'unité 8664 après la sélection dans l'unité d'origine.

3. Une ancienneté de classification (tâche) établie au lendemain de la date de fermeture de l'affichage telle que stipulée à la clause 10.07 a) de la convention collective de l'unité 8664. L'exercice des droits d'ancienneté s'applique au moment de son arrivée dans le poste.

4. L'employé ainsi transféré renonce à tous ses droits dans l'unité des employés horaires 5778/6869.

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

6. LES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS APRÈS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DEVRONT AVOIR ACCUMULÉ UN MINIMUM DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE AFIN DE SE PRÉVALOIR DES MÉCANISMES DE TRANSFERT PRÉVUS À LA CLAUSE 6.31. DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTE LORS DE MISE À PIED, L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE UN TRANSFERT AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE DE CINQ (5) ANS.

7. **DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTÉ LORS DE MISE À PIED L'EMPLOYÉ DÉJÀ À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, UNE FOIS TRANSFÉRÉ, AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE DE CINQ (5) ANS S'IL DÉTIENT PLUS DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ OU UNE ANCIENNETÉ DE TÂCHE CORRESPONDANT À SON ANCIENNETÉ D'UNITÉ S'IL DÉTIENT MOINS DE CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ. CETTE ANCIENNETÉ DE TÂCHE S'APPLIQUE EXCLUSIVEMENT DANS LA TÂCHE POUR LAQUELLE L'EMPLOYÉ A ACCEPTÉ LE TRANSFERT,**

8. **DANS LE BUT D'ÉVITER D'ÊTRE SUPPLANTE LORS DE MISE À PIED L'EMPLOYÉ S'ÉTANT PORTÉ CANDIDAT SUR LA LISTE AFFICHÉE PAR LA COMPAGNIE ENTRE LE 1^{ER} FÉVRIER ET LE 15 FÉVRIER 2011, UNE FOIS TRANSFÉRÉ, AURA COMME ANCIENNETÉ DE TÂCHE UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE ÉTABLIE AU 1^{ER} JUIN 2005. CETTE ANCIENNETÉ DE TÂCHE S'APPLIQUE EXCLUSIVEMENT DANS LA TÂCHE POUR LAQUELLE L'EMPLOYÉ A ACCEPTÉ LE TRANSFERT. CE PRIVILÈGE PREND FIN À L'ÉCHÉANCE D'UN (1) AN PRÉVU À LA CLAUSE 6.31 A) OU JUSQU'AU PREMIER REFUS D'UN POSTE AUQUEL IL S'EST PORTÉ CANDIDAT.**



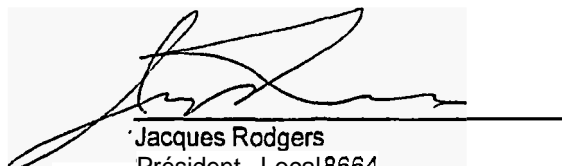
9. NONOBTANT LES DISPOSITIONS DU PRÉSENT ARTICLE, CONSIDÉRANT LA RÉGLEMENTATION ET LES DYNAMIQUES D'OPÉRATION SÉCURITAIRE, SONT EXCLUS DE LA CLAUSE 6.31 LES TACHES SUIVANTES : OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE ET PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES GRAISSEURS DE RAILS.
10. NONOBTANT LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.31 G) 4. LES EMPLOYÉS DE LA LIGNE DE PROGRESSION DU DÉPARTEMENT MINE - OPÉRATIONS DE MONT-WRIGHT/FERMONT POURRONT POSTULER SUR LES TÂCHES SUIVANTES : OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE ET PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN DES GRAISSEURS DE RAILS.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos


Alain Croteau,
Coordonnateur régional
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869
Jacques Rodgers
Président - Local 8664

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 15

Objet : Programme de stabilité pour les employés

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de poursuivre les actions entreprises au sein D'ARCELORMITTAL MINES CANADA depuis 1984 en vue de devenir et de demeurer un producteur compétitif de concentrés et de boulettes de fer sur les marchés mondiaux.

Aussi, l'implication de tous les employés dans l'atteinte des objectifs poursuivis est reconnue comme essentielle. Les parties comprennent que la stabilité de l'emploi réside dans la capacité D'ARCELORMITTAL MINES CANADA à concurrencer et qu'une plus grande implication des travailleurs dans leur milieu de travail doit contribuer à améliorer la sécurité, à réduire les coûts de production et à optimiser la qualité de nos produits,

Dans ce contexte, nous avons convenu des dispositions suivantes pour la durée de la présente convention collective :

1. Les parties poursuivront leurs discussions relatives à l'organisation du travail, aux aménagements de tâches et à toutes méthodes ou pratiques improductives afin de mettre conjointement en place les solutions nécessaires à l'atteinte des objectifs de sécurité, de productivité et de qualité poursuivis.
2. TOUS les employés AYANT COMPLÉTÉ AVEC SUCCÈS LEUR PÉRIODE DE PROBATION DE SEPT CENT VINGT (720) HEURES TEL QUE PRÉVU À L'ARTICLE 7 ET ÉTANT titulaires d'un poste et dûment identifiés sur la liste approuvée par les parties au moment de la signature de la présente entente, feront partie du programme de stabilité. La liste de titulaires de postes assujettis au programme de stabilité, à l'exception d'un nombre équivalent d'employés affectés à l'exploitation de la mine de Fire Lake sur une base temporaire, sera mise à jour et approuvée annuellement par les parties au 1^{er} mars des années 2011 à 2016 inclusivement.
3. Nonobstant les dispositions relatives à la réduction de main-d'oeuvre et au rappel au travail prévues à la convention collective et, **sous** réserve des paragraphes 6 et 7 ci-après, la Compagnie s'engage à ne pas licencier ou mettre à pied les employés faisant partie du présent programme de stabilité.

4. Les ajustements de main-d'oeuvre pouvant être effectués dans le cadre du programme de stabilité seront résorbés par les effets du roulement de la main-d'oeuvre, des retraites et de toutes autres dispositions prévues à la convention collective.
5. L'employé dont le service continu auprès de la Compagnie est rompu, sera automatiquement retiré du programme de stabilité.
6. Les parties reconnaissent toutefois que face aux fluctuations du marché mondial du fer, plusieurs facteurs économiques peuvent influencer directement les niveaux de production et de là les besoins de main-d'oeuvre. Compte tenu de ces réalités et dans le contexte du présent programme de stabilité, les parties comprennent que la période annuelle de production de chacune des unités en cause, soit les opérations minières de Mont-Wright et l'usine de bouletage de Port-Cartier, peut varier en fonction du carnet de commandes et des expéditions effectivement réalisées. Dans la mesure où il sera nécessaire de procéder à des ajustements, on recourra à des arrêts temporaires planifiés de la production. À l'usine de bouletage, un arrêt temporaire de la production peut comprendre l'arrêt d'une (1) seule ou des deux (2) lignes de production à la fois, selon les besoins de la production.

Dans l'éventualité où ces arrêts temporaires planifiés de la production excèderaient cinq (5) semaines sur une période de douze (12) mois, la Compagnie et le Syndicat discuteront des modalités d'ajustement de la main-d'œuvre, le cas échéant.

7. Lorsque des périodes d'arrêt temporaire de production doivent être décrétées, tous les employés non requis de travailler sont mis à pied temporairement ou, s'il y a lieu placés en vacances ou en absence autorisée, conformément aux dispositions applicables de la convention collective et tous les employés faisant partie du programme de stabilité sont rappelés au travail en fonction des pratiques de redémarrage des opérations.
8. LES PARTIES RECONNAISSENT L'IMPORTANCE D'ATTÉNUER DANS LA MESURE DU POSSIBLE, LES RÉPERCUSSIONS DE L'IMPLANTATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR L'EMPLOI. LORSQUE DE TELS CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ENTRAÎNENT DES ABOLITIONS DE TÂCHE DE FAÇON PERMANENTE, LA COMPAGNIE CONVIENT D'AVISER LE SYNDICAT AU MOINS QUARANTE-CINQ (45) JOURS AVANT LA MISE EN VIGUEUR DE TELS CHANGEMENTS.

LE CAS ÉCHÉANT, LES PARTIES CONVIENNENT ALORS DE SE RENCONTRER AFIN DE DISCUTER DE MESURES DE RÉAFFECTATION DES EMPLOYÉS TOUCHÉS PAR LESDITES ABOLITIONS DE TACHE.

9. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie ne sera pas tenue de respecter la présente entente lorsque survient un cas de force majeure.

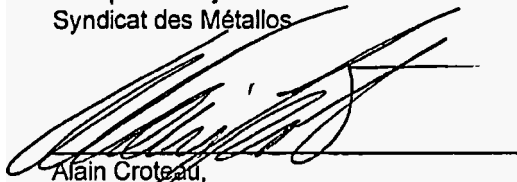
La notion de force majeure signifie en outre, toute perte substantielle de revenus de vente de concentrés et/ou de boulettes, ou toute annulation importante de contrat de vente de concentrés et/ou de boulettes par les clients de la Compagnie, ou encore, tout cas entraînant des périodes d'arrêts de production de plus de douze (12) semaines cumulatives dans toute période de douze (12) mois.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

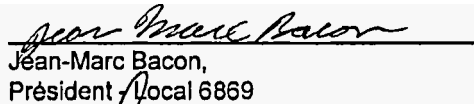
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



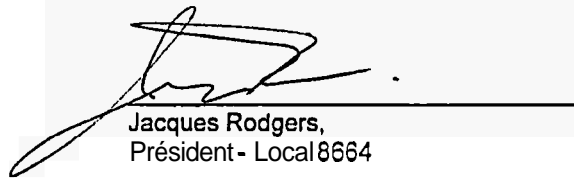
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



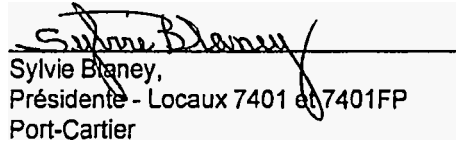
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/8669, 8664, 7401 et
7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 16

Objet : Assignment temporaire

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de favoriser la réintégration au travail d'employés en absence pour accidents de travail ou maladie professionnelle. Conséquemment, ceux-ci pourront accéder à des cours de formation dispensés par la Compagnie ou exécuter des travaux dans leur unité d'ancienneté suite à l'acceptation de leur médecin traitant.

Les programmes de cours devront être adaptés aux employés selon leur besoins spécifiques (contenu, durée...) et le comité paritaire de formation en assurera leur bon fonctionnement.

La Compagnie et le Syndicat se consulteront afin de permettre à des employés en absence pour maladie ou accident personnel d'accéder à la formation offerte dans le cadre de l'assignment temporaire.

Lorsque les employés sont en formation en vertu de la présente, ils sont exempts des dispositions des règles d'ancienneté.

:fs

Alain Cauchon

Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos

Alain Croteau,
Coordonnateur régional

Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Eric Baron, Locaux 7401 et 7401FP

Mont-Wright/Fermont

Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Jacques Rodgers,
Président - Local 8664

Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 17

Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés (PAE)

Mesdames, Messieurs,

1. Le programme

Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.

2. La confidentialité

La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative, constructive.

Par conséquent, **les** renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, **ces** informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.

3. L'accès libre et volontaire

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire.

L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.

4. La reconnaissance de l'alcoolisme et autres toxicomanies comme maladie

Les parties reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective.

Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.

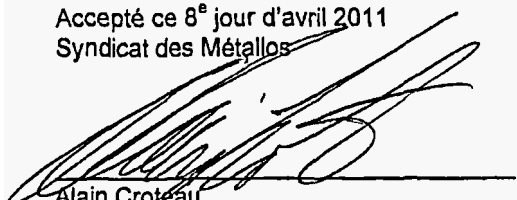
5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAE. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.
6. Un comité conjoint au PAE est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme.

:fs

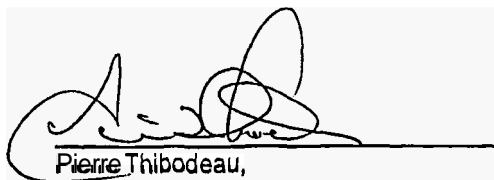


Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

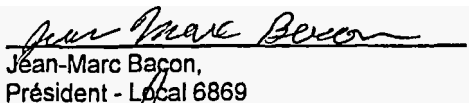
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



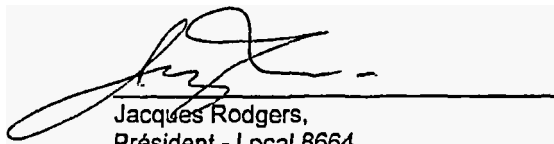
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



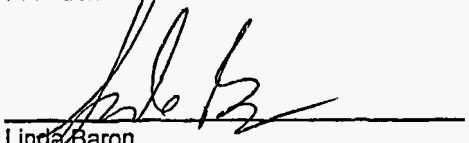
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



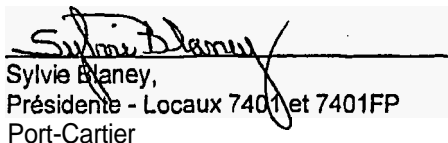
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 7401 et
7401 Force protectrice
Port-Cartier, Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE NO. 18

Objet : Repas en temps supplémentaire

Mesdames, Messieurs,

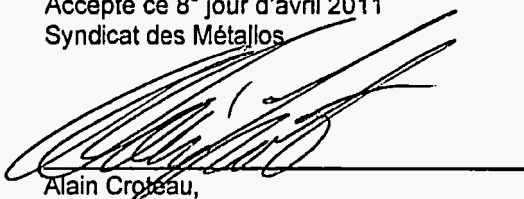
Lors du renouvellement de notre convention collective, la Compagnie a convenu, de reconduire l'entente selon laquelle elle accepte d'étudier conjointement avec le Syndicat les problèmes qui pourraient survenir concernant les repas en temps supplémentaire.

:fs




Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



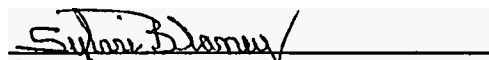
Pierre Thibodeau,
Président Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE NO. 19

Objet : Prix des loyers

Mesdames, Messieurs,

Lors de la négociation de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. Le 1^{er} mars 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, le loyer mensuel des chambres pour employés résidant seuls à Fermont augmentera de cinquante pourcent (**50%**) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).
2. Le 1^{er} mars 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016, le loyer mensuel des appartements de l'édifice écran à Fermont augmentera de cinquante pourcent (50%) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre).
3. La Compagnie offrira à ses employés résidant seuls à Place Daviault la possibilité de se reloger dans des logements de type familial (maison en rangée) à raison de deux (2) employés maximum par maison. Par contre, advenant le manque de disponibilité de logement de type familial (maison en rangée), la Compagnie se verra dans l'obligation de loger trois (3) employés maximum par maison. Ce nouveau mode de logement fera **en** sorte de donner aux employés vivant sur un statut de célibataire un mode de vie du type familial.

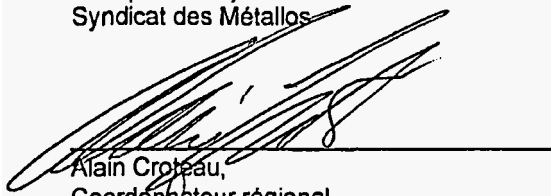
4. Tous les locataires résidant dans des chambres ou des appartements de Place Daviault ou dans des maisons en rangée doivent souscrire une police d'assurance responsabilité couvrant la propriété pour sa valeur marchande auprès d'une Compagnie acceptée par le locateur et maintenir ladite police en vigueur pendant toute la durée du bail.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

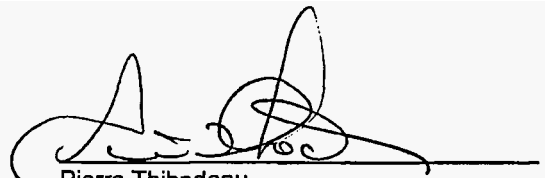
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Mont-Wright/Fermont



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE NO. 20

Objet : Service de transport en commun Fermont

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, nous nous sommes entendus que la Compagnie prendrait les mesures nécessaires, pour assurer, par l'entremise d'un entrepreneur en transport intéressé, un service d'autobus entre Fermont et Mont-Wright.

Le but de ce service est d'offrir du transport en commun aux employés désireux de s'en prévaloir, pour l'aller et le retour au travail.

Pour tous les passagers résidant à Fermont, y compris les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée, les tarifs exigibles par le transporteur seront les suivants :

de Fermont à Mont-Wright : 0,50 \$ pour un passage
de Mont-Wright à Fermont : 0,50 \$ pour un passage

:fs




Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Linda Baron
Présidente- Locaux 7401 et 7401 FP
Mont-Wright/Fermont



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 5778
Mont-Wright/Fermont (Québec)

LETTRE NO. 21

Objet : **Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Mont-Wright, les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

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

CONCENTRATEUR

W-2 Regroupement des préposés au concentrateur

W-3 Regroupement des réparateurs de garnitures et des réparateurs de caoutchouc comme mécanicien d'entretien

W-4 Regroupement des préposés au concentrateur, des préposés au convoyeur de minerai brut et des préposés à l'usine de concassage comme préposé réparateur-opérateur au concentrateur

W-5 Amendement à la tâche de technicien en électrodynamique

W-6 Modalités régissant la réintégration des préposés aux convoyeurs et pompage et des préposés à l'usine de concassage

W-7 Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécaniciens d'entretien

W-8* ROULEMENT DU PERSONNEL ET MAINTIEN DES COMPÉTENCES DES EMPLOYÉS DU CONCENTRATEUR

ENTRETIEN

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

- W-17 Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles
- W-18 Regroupement du coupeur au chalumeau dans la tâche de soudeur
- W-19 Organisation du travail au centre de service et d'entretien des petits véhicules
- W-20 Création de la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments

MINE

- W-33 Modalités régissant la formation des conducteurs d'équipements miniers (2e assignation)
- W-34 Modalités régissant le regroupement des conducteurs d'équipements miniers
- W-35 Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright
- W-36 Programme de travailleurs saisonniers
- W-37 Intégration des opérateurs-réparateurs mine dans la tâche d'opérateurs-réparateurs équipements miniers
- W-38 Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages
- W-39 Regroupement des conducteurs de chargeuses à grande capacité et des conducteurs de pelle dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement
- W-40 Formation d'opérateur de relève à la division mine
- W-41 Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe
- W-42 Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés

SERVICES

- W-52 Regroupement des tâches de magasinier (classe 10) et de pointeur (classe 6) comme magasinier (classe 11)
- W-53 Regroupement des charpentiers et des peintres
- W-54 Création de la tâche de « Chargé de l'entretien des logements »

GÉNÉRAL

- W-64 Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage
- W-65 Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences
- W-66 Horaire de travail de dix (10) heures
- W-67 Horaire douze (12) heures jour/nuit (414)

- W-69 Horaire de douze (12) heures jour/nuit (36/148)
- W-71 Horaire de douze (12) heures jour (414)
- W-73 Horaire de douze (12) heures de jour (36/48)
- W-74* HORAIRE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 4/4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIERE
- W-75* HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES DE JOUR ÉQUIPE 1: 48-36/48-36, ÉQUIPE 2: 36-48/36-48
- W-76* HORAIRES DOUZE (12) HEURES – ENTRETIEN-MINE
- W-77* ORGANISATION EFFICACE DU REMPLACEMENT DES PAUSES DES EMPLOYÉS ASSIGNÉS À L'OPÉRATION DES ÉQUIPEMENTS MINIERS À LA DIVISION MINE-OPÉRATIONS
- W-80 Code « G ».

ANNEXE

- W-A Directives pour l'application du code "G".

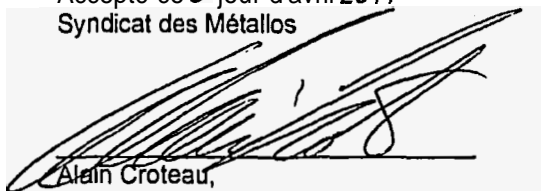
* **Nouvelles lettres**

:fs

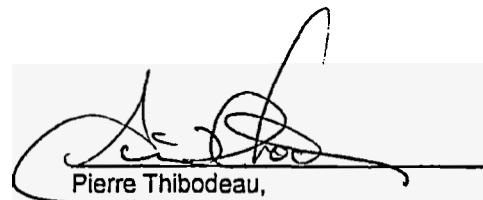


Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 22

Objet: Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de poursuivre l'application de l'horaire **de douze (12) heures** de travail *par jour*, ci-après appelé « horaire 12 heures ».

Cet horaire s'adresse spécifiquement aux employés horaires affectés aux opérations continues de l'entretien mécanique **et** de la manutention (**24 heures** par jour, 7 jours par semaine).

Il est entendu que l'horaire douze (**12**) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations, ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs impliqués.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de douze (**12**) heures :

Clauses

11.02 Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 20 h 00 dimanche jusqu'à 20 h 00 le dimanche suivant.

La journée de travail est de vingt-quatre (**24**) heures s'échelonnant de 20 h 00 à 20 h 00. La journée du dimanche débute à 20 h 00 samedi jusqu'à 20 h 00 dimanche.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (**12**) heures et le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (**4**) jours de travail tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.

11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (**2**) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (**12**) heures consécutives ou plus que douze (**12**) heures dans la même journée tel que défini à la clause **11.02**.

Les heures supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les premières douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

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

L'ÉQUIPE :

De nuit	-	20 h 00 à 08 h 00
Dejour	-	08 h 00 à 20 h 00

12.26 Primes d'équipes

L'équipe de nuit est de 20 h 00 à 08 h 00. Une prime de SOIXANTE-DIX CENTS (0,70 \$) l'heure sera payée pour toutes les heures de travail durant l'équipe de nuit À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011 ET DE SOIXANTE-QUINZE CENTS (0,75 \$) À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2014.

12.27 Primes du dimanche

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon l'horaire de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les premières huit (8) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectuée le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévues dans la semaine de travail, sera payé deux fois le taux horaire type.

13.02 Travail un jour de congé

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

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

- 13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du dimanche 20 h 00 au dimanche suivant 20 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

NOTE Cette disposition remplace le premier paragraphe de la lettre d'entente contenue A la convention collective. La suite du texte demeure telle quelle.

Les parties ont convenu de mettre à l'essai pour une période de six (6) mois, à compter de mai 2005, un horaire de travail de douze (12) heures A la manutention. Cette modification vise, dans un contexte sécuritaire, à continuer d'améliorer les performances, de synchroniser les équipes des départements d'entretien et d'opération et de faciliter la collaboration à l'intérieur des équipes multidisciplinaires. Par conséquent, les heures normales de commencement et de terminaison des équipes de travail sont modifiées tel que décrit ci-dessous :

- 11.08 - Équipe de jour : 07 h 00 à 19 h 00
 - Équipe de nuit : 19 h 00 à 07 h 00

Les clauses suivantes sont également adaptées pour tenir compte des nouvelles heures des équipes de travail: 11.02, 12.26 et 13.03.

De plus, les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir pendant la période d'essai. Enfin une évaluation sera faite afin de déterminer si les objectifs ont été atteints. Advenant que les objectifs soient atteints, la Compagnie appliquera ce nouvel horaire de travail sur une base permanente.

GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues A la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. Les parties reconnaissent leurs responsabilités face à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et comprennent que les normes minimales d'hygiène pourraient être affectées à la baisse par un horaire de travail de douze (12) heures par jour.

Les minutes du procès-verbal de l'assemblée spéciale du Comité de santé-sécurité tenue le 15 mars 1988, font partie intégrale de la présente entente.
3. L'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 20 h 00 le dimanche suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures.

Un employé travaillant selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire.

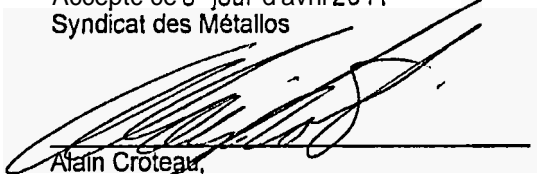
4. Les parties comprennent que les clauses de temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de douze (12) heures, et s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver des solutions.
5. Les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et la sécurité des travailleurs.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Crêteau,
Coordonnateur régional

Jan-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 23

Objet : Horaire de travail de dix (10) heures

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de poursuivre l'application de l'horaire de dix (10) heures par jour, ci-après appelé « horaire 10 heures ».

Cet horaire s'adresse aux groupes d'employés affectés :

- entretien et service de la manutention;
- garage des équipements de service;
- signaux et télécommunications;
- entrepôt;
- entretien des équipements de l'entretien de la voie ferrée;
- atelier d'usinage;
- entretien des bâtiments – atelier diesel;
- ateliers des wagons et de soudure;

Les chargés à l'entretien des bâtiments du chemin de fer sont affectés sur l'horaire de dix (10) heures selon les **besoins** opérationnels.

Les réparateurs de wagons affectés à la voie 3a (drop pit) demeurent sur un horaire de 8 heures en tout temps.

Il est entendu que l'horaire 10 heures ne doit pas occasionner de coût additionnel à la compagnie (heures de temps supplémentaires, accidents de travail, absentéisme ou autre), ni entraver la bonne marche des opérations ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs. Cet horaire ne doit pas engendrer une hausse du niveau de *main-d'œuvre*. Par ailleurs l'*entraide*, la coopération et la polyvalence entre employés devront être **mises à profit**.

DISPOSITIONS

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés **visés** par l'horaire de dix (10) heures :

CLAUSES

- 11.02 La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et, le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement.
- 11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.
- 11.04 les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1%) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures consécutives et de deux fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.
- 11.08 a) Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :
- L'équipe de jour est de 7 H à 17 H

GÉNÉRAL

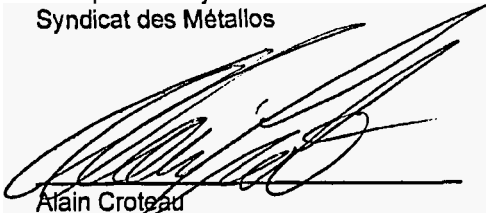
1. Toutes autres clauses, modalités et lettres d'entente non spécifiquement ,prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. Pendant la durée de la présente, les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 30

**Objet : Regroupement des lettres d'entente
pour le secteur Chemin de fer**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer, les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

EXPLOITATION FERROVIAIRE

- CF-01 Programme de revenu mensuel minimum pour les employés du tableau de service en commun à Port-Cartier
- CF-02 Suspension temporaire des opérations de la voie ferrée
- CF-03 Modalités particulières à l'exploitation ferroviaire
- CF-04 Efficacité opérationnelle
- CF-05 ENCADREMENT DE LA TÂCHE DE MÉCANICIEN DE MANŒUVRE
- CF-06 Procédure de vacances des agents de train, chefs de train et mécaniciens de locomotive
- CF-07 Procédure de transport des agents de train en avion
- CF-08 Procédure d'absence des employés affectés à l'exploitation ferroviaire pour rendez-vous médical
- CF-09 ENCADREMENT RELATIF AU PROCESSUS DE SÉLECTION ET DE FORMATION DANS LA TÂCHE DE MÉCANICIEN DE MANŒUVRE
- CF-10 Modalités pour la remise en opération de la voie ferrée suite à un déraillement OU TOUT AUTRE ÉVÉNEMENT MAJEUR POUVANT AFFECTER LE TRANSPORT
- CF-11A Modalités particulières pour le train de service-transport du bois A HOW
- CF-11B * MODALITÉS PARTICULIÈRES POUR LE TRAIN DE SERVICE-TRANSPORT DU BOIS À FORÊT

- CF-12 Participation des employés de l'exploitation ferroviaire aux réunions de santé **et** sécurité au travail.
- CF-13 Respect du rappel dans les tâches de l'exploitation ferroviaire
- CF-14 Modalités particulières des trains de travaux pour l'opération ferroviaire de l'exploitation de la mine de Fire Lake
- CF-16 * MODALITÉS D'OPTIMISATION DE LA CAPACITÉ DE TRANSPORT, APPLICATION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS **DE** VIE AU TRAVAIL A L'EXPLOITATION FERROVIAIRE

ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

- CF-20 Dispositions particulières - Employés affectés à l'entretien de la voie ferrée
- CF-21 Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée
- CF-22 Horaire de travail 8-6
- CF-23 Amendement aux lettres « transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée » ainsi que « l'horaire de travail 8-6 »
- CF-25 Optimisation de l'entretien de la voie ferrée
- CF-27 Examens médicaux périodiques à la demande de la Compagnie
- CF-28 Lettre d'entente concernant la sous-traitance à l'entretien de la voie ferrée
- CF-29 * ORGANISATION DU TRAVAIL - CHEMIN **DE** FER
- CF-30 * AMENDEMENTS AUX LETTRES D'ENTENTES CF-21, CF-22 **ET** CF-23

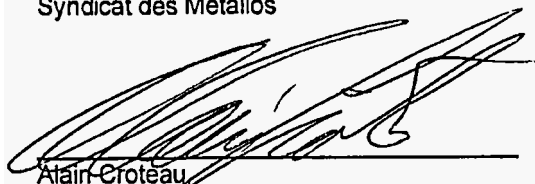
* Nouvelles lettres

:fs

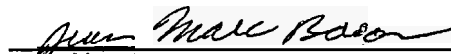


Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 36

Objet : **Choix de travail - Concierge**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu :

1. Que la Compagnie permettra aux employés qui désirent faire parti du pool de concierges de soumettre leur candidature. Ces employés devront s'inscrire, auprès du Service des ressources humaines, sur une liste affichée par la Compagnie pour une période de quinze (15) jours précédents les choix de travail de l'entretien de la voie ferrée. **IL EST À NOTER QUE POUR ÊTRE CONSIDÉRÉ DANS LE POOL DE CONCIERGES L'EMPLOYÉ DOIT ÊTRE EN MISE À PIED DE SA TÂCHE RÉGULIÈRE.** Les candidatures seront conservées pour un an;
2. Que la Compagnie affecte les employés, selon les choix exprimés par ordre de préférence, sur les postes permanents de concierge en tenant compte de leur ancienneté d'unité;
3. Que l'employé qui accepte le poste de concierge devra travailler la période complète et verra ses droits de rappel maintenus pour la durée de la période et ses droits de rappel ne pourront être utilisés qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.13. La période (du printemps à l'automne et de l'automne au printemps) se définit comme étant une période approximative de six (6) mois correspondant autant que possible aux périodes des choix de travail de l'entretien de la voie ferrée;
4. Que l'employé affecté à un poste de concierge en vertu de la présente entente pourra poser sa candidature à des postes vacants;
5. L'employé choisi accumulera de l'ancienneté dans les tâches visées selon la clause 6.22, mais ne pourra être affecté et rémunéré à ce poste qu'à la fin de sa période complétée nonobstant la clause 6.18;
6. Par contre, l'employé qui accepte un poste de concierge ne pourra être déplacé par un employé détenant plus ancienneté qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.11, sauf dans le cas d'une mise à pied lors des périodes d'arrêt temporaire de production;

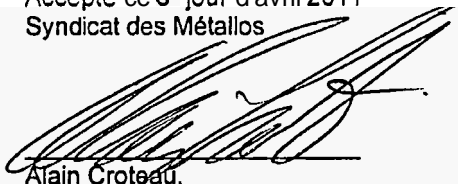
7. Si, à l'intérieur d'un groupe de concierges, une tâche vacante doit être remplacée, la Compagnie procédera au remplacement de l'employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés ou par des étudiants durant la période estivale. Toutefois lorsque la Compagnie décide de combler la tâche, elle offrira, tout en tenant compte de l'ancienneté, à l'employé qui n'a pas été sélectionné lors de la formation des groupes de concierges, la possibilité de combler cette vacance jusqu'au retour de l'employé absent;
8. Les parties conviennent de discuter des problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la convention collective et d'y trouver des solutions acceptables pour les deux parties. Si aucune solution n'est envisageable l'une ou l'autre des parties devra donner un préavis de trente (30) jours de son désir de mettre fin à cette entente.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président- Local 6869



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869,
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 37

Objet : Contremaître de relève

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, les parties ont convenu des dispositions suivantes en ce qui a trait à la nomination d'un contremaître de relève.

1. La nomination d'un contremaître de relève vise à combler un besoin temporaire de contremaître occasionné par l'absence de contremaître pour maladie, vacances, congé, etc.; par le besoin de former une relève adéquate lors de départ éventuel de contremaître; par le besoin de contremaîtres additionnels lors de travaux saisonniers ou de projets spécifiques.
2. La Compagnie avisera le syndicat **PAR ÉCRIT** de la nomination de tel contremaître, de la durée prévue et du motif d'une telle affectation.
3. Pendant la durée d'une telle nomination d'un employé à titre de contremaître de relève, ce dernier sera exclu de l'unité de négociation concernée et accomplira les tâches normalement affectées à un contremaître.

:fs

Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos

Alain Crotéau,
Coordonnateur régional

Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 38

Objet : Organisation du travail - Manutention

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. L'organisation du travail efficace représente un atout concurrentiel important pour la Compagnie et les employés.
2. Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail et que ces compétences peuvent encore se développer, les tâches de métier sont décloisonnées et celles d'opération comprennent des tâches d'entretien. Ce faisant, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.
3. Le travail d'entretien, de réparation et d'opération s'effectue en complémentarité, conjointement, par les employés issus des tâches du département, et ce, dans le respect du programme de santé et sécurité en vigueur et de l'efficacité recherchée.
4. L'annexe A, « département manutention », représente l'ensemble des tâches du département. Toutefois, pour les plombiers, les soudeurs et les techniciens en électrodynamique de l'unité 6869, ils sont reconnus dans des groupes de tâches communes, même si elles appartiennent à des départements différents, aux fins de l'application de l'article 6 de la convention.

Quant à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments issue d'un regroupement à la manutention, incluant les tâches de charge à l'entretien des logements, peintre et charpentier ainsi que la tâche portant le même titre dorénavant au département entretien de la voie ferrée, quoique différentes en contenu, sont reconnues comme tâche commune aux fins de l'application de l'article 6. Dans un souci d'efficacité opérationnelle, les employés concernés par ces deux tâches doivent toutefois répondre aux exigences courantes de la tâche lors d'un déplacement.

5. Les tâches de conducteur de camion (plate-forme surbaissée), de conducteur de grue hydraulique et d'équipements lourds sont regroupées en une tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. L'ancienneté de tâche détenue dans la tâche d'origine de l'employé est reconnue à compter de la présente comme ancienneté de tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. Dans le cas où l'employé détient plus d'une ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

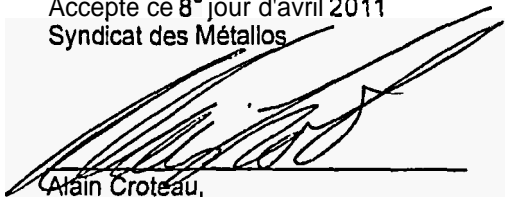
6. Les employés affectés à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments conservent l'ancienneté de tâche détenue dans leur tâche d'origine. Dans le cas où l'employé détient **plus d'une** ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

7. AU BESOIN, LES PARTIES S'ENGAGENT À DISCUTER DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL À LA MANUTENTION ET DES SUJETS D'INTÉRÊTS MUTUELS TELS QUE : LA SANTÉ **SÉCURITÉ** AU TRAVAIL, LA FORMATION, LA PRODUCTIVITÉ. DURANT L'ANNÉE 2011, **LES PARTIES** CONVIENNENT QUE CES RENCONTRES **SE** FERONT SUR UNE BASE MENSUELLE **ET** QU'ADVENANT UNE MODIFICATION DE CETTE FRÉQUENCE LES PARTIES **SE** CONSULTERONT AU PRÉALABLE.


:fs

Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Local 6869
Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 39

Objet : Mesures transitoires relatives à certaines tâches

Mesdames, Messieurs,

MANUTENTION

En complément à la lettre No 38 portant sur l'organisation du travail manutention, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Tâche opérateur-réparateur d'équipements de la manutention

Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail d'opérateur-réparateur et que ces compétences peuvent encore se développer, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.

Par conséquent, les lignes de progression de l'annexe A dans le département de la manutention sont modifiées. La tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds et d'opérateur-réparateur de la manutention sont intégrées dans la même ligne de progression. De plus, ces dernières font parties du même groupe de distribution de temps supplémentaire.

Par ailleurs, une tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II est créée et comprend toutes les tâches effectuées par un opérateur-réparateur d'équipements lourds en plus de l'opération des équipements suivants : l'entasseur, la roue-pelle et le krupp. La tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention I demeure inchangée telle que nous la connaissons aujourd'hui.

La Compagnie offrira aux employés détenant un droit de rappel dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds la possibilité de se faire former dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II. Les employés qui acceptent de suivre la formation sur une base volontaire, seront payés au taux horaire type de la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II au moment de la signature de l'acceptation de cette promotion.

L'employé ainsi promu dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention II détiendra l'ancienneté de tâche qu'il détient dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds.

Lorsque la Compagnie aura des besoins de main-d'œuvre dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de la manutention I, elle offrira prioritairement aux opérateurs-réparateurs d'équipements de la manutention II la promotion tel que prévu aux clauses **6.08** et suivantes.

L'employé ainsi promu détiendra une ancienneté de tâche à compter de la date de la promotion. Advenant que les postes ne soient pas **tous** comblés, la Compagnie procédera à un affichage tel que prévu à la clause **6.17**.

2. Tâche d'opérateur-réparateur de pelle mécanique

La tâche d'opérateur-réparateur de pelle mécanique, n'apparaît plus dans la ligne de progression à l'annexe A. Toutefois lorsque les besoins opérationnels l'exigent, l'employé affecté à cette tâche sera rémunéré au taux horaire type de la classe 17.

3. Tâche de mécanicien de machines fixes

En complémentarité de leurs tâches actuelles et afin de contribuer à développer une relève efficace pour combler éventuellement un poste à la centrale thermique, les mécaniciens de machines fixes pourront être affectés, en fonction des besoins de la Compagnie, à titre de plombier. Nonobstant les paragraphes 6, 7 et 8 de la lettre d'entente no. 15, cette affectation n'aura pas pour effet d'engendrer des mises à pied dans la tâche de plombier.

ENTRETIEN MÉCANIQUE ET ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

4. Tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée

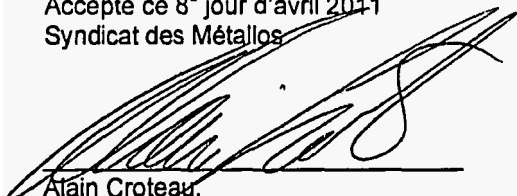
Advenant des conditions extrêmement difficiles dans le marché, les employés détenant un droit de rappel dans la tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée seront rappelés en priorité selon les besoins opérationnels. Par la suite, s'il s'avère nécessaire de combler ou remplacer d'autres postes, les autres employés qui sont touchés par des mises à pied selon le contexte ci-haut mentionné auraient la possibilité de travailler à titre de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Ils seraient ainsi rappelés par ordre d'ancienneté d'unité. La date d'ancienneté de tâche de l'employé ainsi promu sera la date d'entrée en poste.

:fs

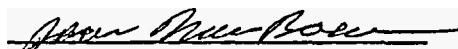


Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Jean-Marc Bacon,
Président- Local 6869

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force Protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 40

Objet : Éducation syndicale et préparation à la retraite

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a accepté d'accorder, au cours de chaque année de convention, une contribution annuelle correspondant à **0,01 \$** par heure travaillée au cours de l'année de référence afin de permettre à des employés de la Compagnie d'assister à des cours de formation organisés par le Syndicat. Cette contribution sera remise et répartie entre les divers *locaux* syndicaux.

Cette contribution maximale ne sera versée que s'il y a des employés effectivement admis à un cours de formation pendant l'une des années de la convention. Si aucun employé n'assiste à un cours, la Compagnie ne fera pas de contribution pour cette année-là.

La Compagnie versera également une contribution **aux** syndicats de treize mille (**13 000 \$**) DOLLARS à compter du **1^{er} mars 2011** pour le secteur Mont-Wright et de six mille cinq cents (**6 500 \$**) DOLLARS à compter du **1^{er} mars 2011** pour le secteur Port-Cartier.

.../2

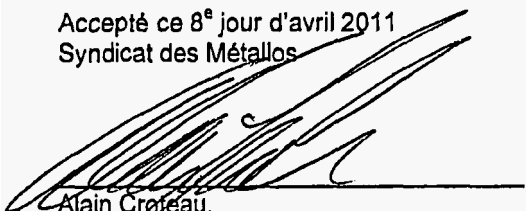
La Compagnie pourra demander au Syndicat une preuve à l'effet que de telles contributions ont servi aux fins prévues à la présente.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

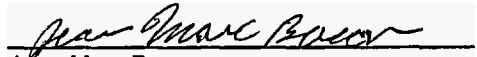
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



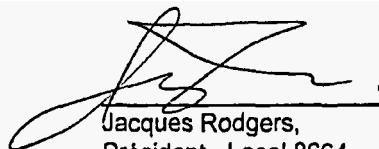
Alain Crêteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



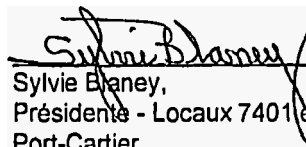
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 41

Objet : **Activités syndicales**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a reconnu le fait que les principaux agents et officiers du Syndicat pouvaient s'occuper d'affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention collective durant les heures régulières de travail sans perte de salaire sous réserve des restrictions et conditions suivantes :

1. PRÉSIDENTS

La Compagnie accordera un maximum de quarante (**40**) heures par semaine au président de l'unité Mont-Wright/Fermont, et quarante (**40**) heures par semaine au président de l'unité de Port-Cartier, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire pour s'occuper d'affaires syndicales.

2. VICE-PRÉSIDENTS

A) Le vice-président du secteur Port-Cartier disposera d'une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, pour s'occuper d'affaires syndicales sur les installations de la Compagnie à condition :

- i) qu'il **se** rapporte au travail au début de son équipe régulière, et;
- ii) qu'il demande la permission de s'absenter **à** son supérieur immédiat avant de quitter le travail. Une telle permission ne sera pas refusée arbitrairement.

La pratique établie de lui accorder une période de temps raisonnable pour se rendre le long de la voie ferrée sera maintenue. Le transport le long de la voie ferrée sera fourni par la Compagnie. **Un** représentant syndical, détenant un permis d'opération de véhicule sur la voie ferrée opérera lui-même le véhicule.

B) Le vice-président du secteur Mont-Wright/Fermont se verra accorder, durant son horaire hebdomadaire de travail et sans qu'il lui *soit* expressément nécessaire de justifier son absence, une période maximale de quarante (**40**) heures sans perte de salaire pour vaquer aux affaires syndicales relatives **à** l'application de la convention collective sur les installations de la Compagnie.

3. AGENTS DE GRIEFS

Les agents de griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils s'absenteront de leur équipe régulière de travail pour discuter de griefs ou assister à des rencontres prévues par la Compagnie. Ils devront au préalable obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat

4. RENCONTRE DE L'EXÉCUTIF - UNITÉ MONT-WRIGHT/FERMONT

De plus, la Compagnie a convenu que pour permettre au Syndicat de tenir des assemblées mensuelles de son exécutif, six (6) officiers syndicaux de l'unité de Mont-Wright/Fermont pourront, une fois par mois, s'absenter de leur travail. **Lors** de ces absences, les officiers se verront allouer un maximum de douze (12) heures de salaire.

Dans le but de faciliter l'exercice de leur fonction, la Compagnie convient de donner préférence aux membres de l'exécutif du Syndicat pour travailler sur l'équipe de jour **là où** c'est possible.

5. TRAITEMENTS DES HEURES

Toutes les heures affectées aux activités syndicales en dehors des heures régulières de travail de l'officier ou de l'agent syndical concerné ne seront **pas** rémunérées par la Compagnie. Toutefois, les heures affectées aux activités syndicales à l'intérieur de leur secteur respectif et pendant les heures régulières de travail, seront considérées comme heures travaillées aux fins de la convention collective.

6. RENCONTRES PATRONALES SYNDICALES ET INTERSYNDICALES

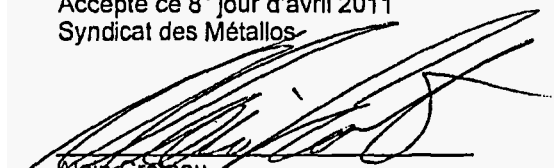
LA COMPAGNIE FAVORISERA LA TENUE DE TROIS (3) RENCONTRES INTERSYNDICALES PAR ANNÉE. CES RENCONTRES DEVRONT ÊTRE TENUES DANS LE CADRE DES DÉPLACEMENTS ENGENDRÉS POUR LA PARTICIPATION AUX RÉUNIONS PATRONALES/SYNDICALES PRÉVUES AU PROGRAMME DU BOND'AMÉLIORATION DE LA LETTRE NO. 56.




Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

:fs

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Crêteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 8664, 7401** et **7401** Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 42

Objet : Exercice des droits d'ancienneté des employés
d'une unité à l'autre Dar secteur

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu qu'au moment d'un licenciement dans une des unités de négociation, le/ou les employés ainsi affectés pourraient retourner dans le pool de l'unité de négociation dont ils faisaient partie avant leur transfert dans l'une ou l'autre des unités. En obtenant par la suite une promotion dans une ligne de progression l'employé perd alors automatiquement ses droits de rappel au sein des différentes unités.

De même, afin de permettre aux membres de bénéficier des opportunités de promotion ou de mutation dans chacune des unités, leur candidature sera considérée après avoir épuisé toutes les possibilités dans le choix d'un candidat tel que défini à la clause **6.09** des employés de soutien (**7401**), **6.20** des employés horaires (**5778/6869**) ou aux articles 10 et 12 des employés horaires (**8664**).

Il fut reconnu de plus que la candidature des employés de l'unité de négociation des employés de soutien (local **7401**) sera considérée prioritairement pour occuper un poste vacant dans l'unité **7401** (Force protectrice) après que les mécanismes de la clause **6.07** aient été épuisés.

Il est reconnu également que la candidature des employés de l'unité de négociation de Mont-Wright **5778** sera considérée prioritairement pour combler un poste dans l'unité de négociation de Port-Cartier **6869** avant celle d'un employé de l'unité de négociation de l'usine **8664**.

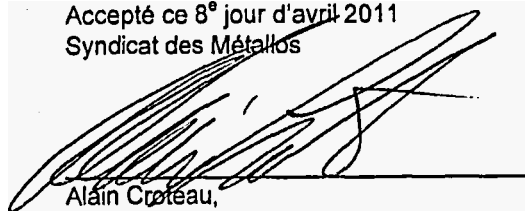
Il est reconnu également que la candidature des employés de l'unité de négociation de Port-Cartier 6869 sera considérée prioritairement pour combler un poste dans l'unité de négociation de Mont-Wright 5778 avant celle d'un employé de l'unité de négociation de l'usine 8664.

:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

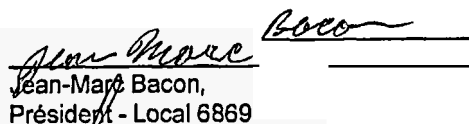
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



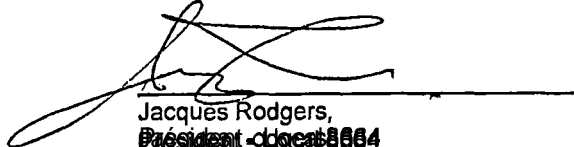
Alain Crêteau,
Coordonnateur régional



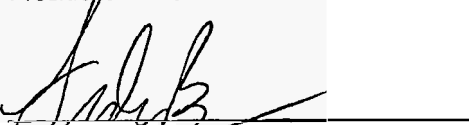
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



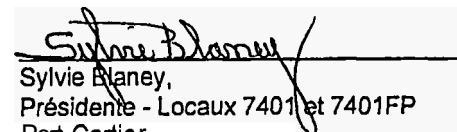
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETRE NO. 46

Objet : Création de la tâche de soudeur haute Pression

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, les parties ont convenu de ce qui suit pour la création de la tâche de soudeur haute pression (classe **24**) :

1. La Compagnie, après avoir déterminé le nombre requis, procède par affichage afin de combler les postes de soudeur haute pression.
2. Les employés sélectionnés ont un maximum de trois mois pour réussir les tests appropriés. Ils sont ensuite promus dans la tâche.
3. Les employés qui occupent la tâche de soudeur haute pression doivent réussir les tests de rappel périodique afin de maintenir leur classe.
4. Si l'examen de rappel n'est pas réussi, l'employé concerné ne pourra pas maintenir sa classe et retournera dans la tâche de soudeur. Le poste laissé vacant sera comblé par affichage.
5. Les employés qui occupent une tâche de soudeur haute pression font partie de leur tâche de métier d'origine aux fins de l'application des règles de supplantation en cas de mise à pied et de l'application des modalités de changement de lieu et d'équipe de travail, des vacances, de la distribution équitable du temps supplémentaire et des codes « G » pour l'unité 5778. Ils ont un droit exclusif de temps supplémentaire pour les travaux nécessitant la classe de soudure haute pression.

Alain Cauchon

:fs

Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos

Alain Croteau,
Coordonnateur régional

Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869

Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux **5778/6869, 7401** ET **7401** Force protectrice
Mont-Wright / Fermant / Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 52

Objet : FIRE LAKE

Mesdames, Messieurs,

LORS DES NÉGOCIATIONS DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES, LES PARTIES ONT CONVENU DES DISPOSITIONS SUIVANTES EN CE QUI À TRAIT À L'EXPLOITATION DU SITE MINIER DE FIRE LAKE.

LE SITE MINIER **DE FIRE LAKE** FAIT PARTIE **DEL'UNITÉ DE NÉGOCIATION** DU **5778/6869** QUI EST DÉFINIE À L'ARTICLE 2.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE MAIS EST TRAITÉ COMME ÉTANT UNE OPÉRATION DISTINCTE DE MONT-WRIGHT.

1. PRINCIPAUX PRINCIPES D'EXPLOITATION :

COMPTE TENU DE LA NATURE PARTICULIÈRE DE L'OPÉRATION D'APPOINT DE L'EXPLOITATION MINIÈRE DU SITE, DES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DOIVENT S'APPLIQUER AUX CONDITIONS D'OPÉRATIONS ET DE RÉMUNÉRATION. AINSI, **LES PRINCIPES ET LES MODES D'OPÉRATION DE LA MINE DE FIRE LAKE RÉPONDENT AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES ET EXCLUSIVES SUIVANTES :**

1.1 OPÉRATION

LA MINE DE FIRE LAKE EST **OPÉRÉE** POUR COMPLÉTER LA PRODUCTION DE LA MINE DU MONT-WRIGHT.

LA COMPAGNIE S'ENGAGE À NE PAS EXPLOITER LE GISEMENT **DE FIRE LAKE** AU DÉTRIMENT DE L'EXPLOITATION DE SON GISEMENT PRINCIPAL DU MONT-WRIGHT. LES MODALITÉS D'EXPLOITATION DE FIRE LAKE NE DOIVENT PAS NUIRE AUX OPÉRATIONS DU MONT-WRIGHT QUI CONSTITUENT LE CŒUR DE NOTRE OPÉRATION MINIÈRE.

COMPTE TENU DU VOLUME DE PRODUCTION D'APPOINT DE CONCENTRÉ IMPLIQUÉ, IL EST ESSENTIEL **DE PRÉSERVER** À LA MINE DE FIRE LAKE LA STRUCTURE OPÉRATIONNELLE FLEXIBLE ET TOUTES LES CONDITIONS ET PRINCIPES FONCTIONNELS DES MODES D'OPÉRATIONS QUI ONT **ÉTÉ** MIS EN PLACE.

AINSI, LES TRAVAUX SUIVANTS SONT RÉALISÉS PAR LES EMPLOYÉS D'ARCELORMITTAL MINES CANADA DU GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE; L'OPÉRATION DES CAMIONS DE PRODUCTION, DES NIVELEUSES, DES RÉTROCAVEUSES, DES CAMIONS À SABLE ET EAU, DE L'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT DES CAMIONS ET DES TRAINS AINSI QUE LES TRAVAUX D'ENTRETIEN DE CHANTIER DES ÉQUIPEMENTS DE LA MINE DE FIRE LAKE.

QUAND AUX TRAVAUX D'ARPENTAGE REQUIS, L'ÉCHANTILLONNAGE ENVIRONNEMENTAL USUEL, LE TRANSPORT PAR TRAIN, LE BROYAGE ET LA CONCENTRATION DU MINÉRAI BRUT DE FIRE LAKE, ILS SONT RÉALISÉS PAR LES EMPLOYÉS D'ARCELORMITTAL MINES CANADA DE MONT-WRIGHT ET DE PORT-CARTIER.

COMPTE TENU DES PRINCIPES D'EXPLOITATION ET DU CONTEXTE PARTICULIER DE LA MINE DE FIRE LAKE, DES TRAVAUX SONT DONNÉS À CONTRAT ET RÉALISÉS PAR DES RESSOURCES EXTERNES DONT ENTRE AUTRES : L'ENTRETIEN MÉNAGER ET MATÉRIEL DES CAMPS ET BÂTIMENTS, LE SERVICE DE CUISINE, LES TRAVAUX DE FORAGE ET DE DYNAMITAGE, L'ENTRETIEN DES ÉQUIPEMENTS MINIERES, L'ENTRETIEN DES ÉQUIPEMENTS DE FORAGE ET DE DYNAMITAGE, L'ENTRETIEN DE DÉBUSQUEUSES, LES CHANGEMENTS DE PNEUS, L'ENTRETIEN DE GODETS, LA SURVEILLANCE DES LIEUX ET ENVIRONNEMENTALE.

1.2 VOLUME DE PRODUCTION ANNUEL

L'OBJECTIF DE PRODUCTION DE LA MINE D'APPOINT EN PÉRIODE FAVORABLE DU MARCHÉ S'ÉLÈVE ANNUELLEMENT À UN MAXIMUM DE 1,75M DE TONNE DE CONCENTRE.

1.3 ANCIENNETÉ ET RAPPEL

LE GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE CONSTITUE UN GROUPE D'ANCIENNETÉ DISTINCT. À CET EFFET, LA COMPAGNIE TIENDRA À JOUR UNE LISTE D'ANCIENNETÉ DES TRAVAILLEURS DU GROUPE DE FIRE LAKE INDIQUANT LEUR ANCIENNETÉ RESPECTIVE.

LORSQUE LA COMPAGNIE PROCÈDE AU RAPPEL DES TRAVAILLEURS DU GROUPE DE FIRE LAKE, ELLE LE FERA EN COMMENÇANT PAR LE TRAVAILLEUR AYANT ACCUMULÉ LE PLUS D'ANCIENNETÉ AU SITE DE FIRE LAKE. AU MOMENT DE SON RAPPEL, LE TRAVAILLEUR SERA AVISÉ DE LA DATE À LAQUELLE SA PRÉSENCE SERA REQUISE. À DÉFAUT DE SE PRÉSENTER À LA DATE REQUISE, LE TRAVAILLEUR SERA ÉLIMINÉ DE LA LISTE DE TRAVAILLEURS DU GROUPE DE FIRE LAKE.

À LA FIN D'UNE PÉRIODE DE TRAVAIL, LES EMPLOYÉS DU GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE SERONT PRÉVENUS LE PLUS TÔT POSSIBLE DE LA DATE EXACTE DE LEUR MISE À PIED.

À LA FIN DE LA PÉRIODE DE TRAVAIL À FIRE LAKE OU LORS D'UNE FERMETURE COMPLÈTE DES OPÉRATIONS DE FIRE LAKE ET APRÈS QUE LA COMPAGNIE AIT DÉSIGNÉ AU SITE DE MONT-WRIGHT UNE TACHE COMME ÉTANT VACANTE ET QUE LES MÉCANISMES DE REMPLACEMENT PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE AIENT ÉTÉ APPLIQUÉS, LA COMPAGNIE POURRA SE RÉFÉRER À LA LISTE DES EMPLOYÉS DU SITE DE FIRE LAKE COMME BANQUE DE CANDIDATS POTENTIELS. LE CAS ÉCHÉANT, L'EMPLOYÉ SE VERRA RECONNAÎTRE UNE ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE ET D'UNITÉ DÉTERMINÉE EN FONCTION DU TEMPS DE PRÉSENCE AU TRAVAIL CUMULÉ ET RÉALISÉ À FIRE LAKE.

LA COMPAGNIE PERMETTRA À CHAQUE ANNÉE À UN MAXIMUM DE CINQ (5) EMPLOYÉS DE MONT-WRIGHT QUI DÉSIRENT ACCÉDER À UN POSTE À FIRE LAKE ET QUI RENCONTRENT LES CRITÈRES D'EMPLOI FLEXIBLES, DE SE PORTER CANDIDAT ENTRE LE 1^{ER} ET LE 15 JANVIER DE CHAQUE ANNÉE SUR LA LISTE AFFICHÉE PAR LA COMPAGNIE.

AU MOMENT DE SON ACCEPTATION D'UN POSTE À FIRE LAKE, L'EMPLOYÉ SERA INSCRIT SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DES TRAVAILLEURS DU GROUPE DE FIRE LAKE. LE CAS ÉCHÉANT, LES CONDITIONS D'EMPLOI QUI S'APPLIQUENT À UN TEL EMPLOYÉ SONT DÉFINIES AUX PRÉSENTES.

UN EMPLOYÉ DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ DU GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE NE PEUT FAIRE VALOIR SON ANCIENNETÉ DANS L'UNITÉ 5778/6869 LORSQUE CESSÉ L'OPÉRATION DU SITE DE FIRE LAKE ET/OU LE POSTE QU'IL OCCUPE À FIRE LAKE EST SUPPRIMÉ.

POUR BÉNÉFICIER D'UN TEL TRANSFERT À FIRE LAKE, UN EMPLOYÉ DE MONT-WRIGHT DOIT VENDRE SA MAISON SELON LES MODALITÉS DE SON CONTRAT HYPOTHÉCAIRE À LA COMPAGNIE OU SELON LE CAS, LIBÉRER SON LOGEMENT ET VIVRE À FIRE LAKE SELON LES MODALITÉS D'HÉBERGEMENT ÉTABLIS. LE CAS ÉCHÉANT, L'EMPLOYÉ RENONCE AUX CONDITIONS D'EMPLOI QUI S'APPLIQUENT À MONT-WRIGHT ET BÉNÉFICIE DES CONDITIONS QUI PRÉVALENT À FIRE LAKE.

L'EMPLOYÉ QUI MET FIN À SON SERVICE DANS UNE TACHE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE MONT-WRIGHT POURRA ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME CANDIDAT POTENTIEL POUR TRAVAILLER À LA MINE DE FIRE LAKE.

1.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI S'APPLIQUENT (HORAIRE ET ALTERNANCES DE TRAVAIL, VACANCES ET PAIE DE VACANCE, TAUX DE SALAIRE, SURTEMPS ET PRIMES, CONGÉS FÉRIÉS, HÉBERGEMENT ET REPAS) SONT CELLES QUI S'APPLIQUAIENT AU 28 FÉVRIER 2011 AUX EMPLOYÉS DU GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE ET QUI SONT RÉVISÉES SELON L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ.

LA COMPAGNIE RETIENDRA LE MONTANT DE LA COTISATION SYNDICALE PRÉVUE ET REMETTRA AU SYNDICAT LE MONTANT AINSI RETENU.

COMPTE TENU DE L'ASPECT D'APPOINT DE LA PRODUCTION DE FIRE LAKE, LES EMPLOYÉS DU GROUPE DE TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE NE SERONT PAS CONSIDÉRÉS DANS LES LISTES DE STABILITÉ DES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 5778 / 6869.

DANS LE CONTEXTE DE L'OPÉRATION DE LA MINE D'APPOINT DE FIRE LAKE, AUCUNES AUTRES DISPOSITIONS QUE CELLES DÉFINIES SPÉCIFIQUEMENT AUX PRÉSENTES NE S'APPLIQUENT SAUF LES CONSIDÉRATIONS D'ORDRE PUBLIC.

2. EXPANSION DES ACTIVITÉS

ADVENANT LA MISE EN PLACE D'UN PROCESSUS MINIER COMPLET À FIRE LAKE, LA COMPAGNIE APPLIQUERA AUX EMPLOYÉS DU GROUPE DES TRAVAILLEURS DE FIRE LAKE, LES MÊMES CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » DE MONT-WRIGHT, LE SITE D'HÉBERGEMENT ÉTANT TOUTEFOIS DIFFÉRENT.

3. DIALOGUE


LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENGAGENT À DISCUTER AU BESOIN, DES PROBLÈMES DE FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL DU SITE MINIER DE LA MINE D'APPOINT DE FIRE LAKE.



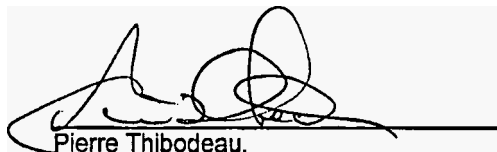
Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

:fs

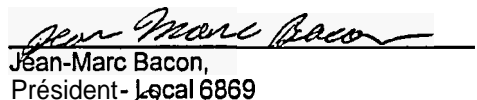
Accepté ce 8^e jour d'avril 2014
Syndicat des Métallurgistes



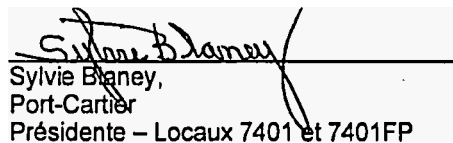
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Sylvie Blaney,
Port-Cartier
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP



Linda Barón,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métaux
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 54'

Objet : **BONI À LA RÉTENTION**

Mesdames, Messieurs,

DANS UNE OPTIQUE DE RÉTENTION DES EMPLOYÉS, LORS DES NÉGOCIATIONS DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES, IL FUT CONVENU QU'UN BONI À LA RÉTENTION SERA VERSÉ À TOUT EMPLOYÉ ÉLIGIBLE, ET CE À SA DATE ANNIVERSAIRE, LE TOUT SELON LES MODALITÉS SUIVANTES :

PORT-CARTIER

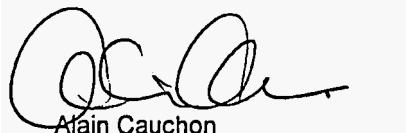
À 33 ANS DE SERVICE : 10 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011
À 35 ANS DE SERVICE : 12 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011
À 36 ANS DE SERVICE ET À CHAQUE DATE D'ANNIVERSAIRE PAR LA SUITE,
L'EMPLOYÉ BÉNÉFICIE D'UN MONTANT DE 4 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011

MONT-WRIGHT

À 33 ANS DE SERVICE : 14 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011
À 35 ANS DE SERVICE : 16 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011
À 36 ANS DE SERVICE ET À CHAQUE DATE D'ANNIVERSAIRE PAR LA SUITE,
L'EMPLOYÉ BÉNÉFICIE D'UN MONTANT DE 5 000 \$ À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2011

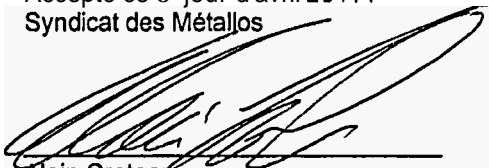
TOUTEFOIS, NONOBTANT CE QUI EST INDIQUE CI-HAUT, POUR L'EMPLOYÉ ATTEIGNANT UNE DATE D'ANNIVERSAIRE STIPULÉE CI-HAUT ENTRE LE 1^{ER} MARS ET LE 31 DÉCEMBRE 2011, LE BONI À LA RÉTENTION SERA PAYABLE EN JANVIER 2012. POUR AVOIR DROIT AU PAIEMENT DE CE BONI, L'EMPLOYÉ DOIT AVOIR TRAVAILLÉ APRÈS LE 1^{ER} JANVIER 2012. POUR L'EMPLOYÉ ATTEIGNANT UNE DATE D'ANNIVERSAIRE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2012, LE BONI EST PAYABLE À LA PAIE SUIVANT SA DATE D'ANNIVERSAIRE.

:fs

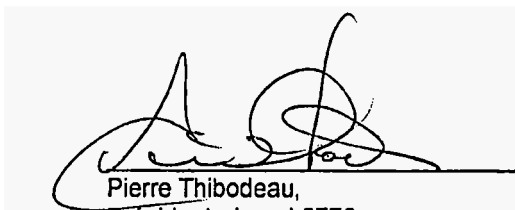


Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



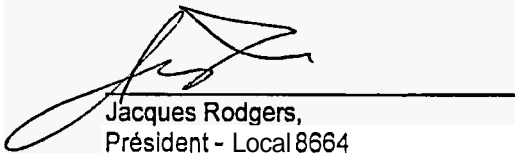
Alain Croteau,
Coordonnateur régional



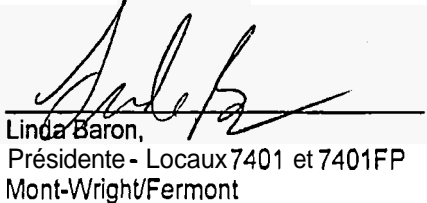
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



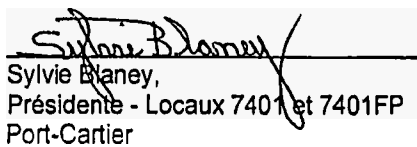
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallistes
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 55

**Objet : Programme d'adhésion volontaire aux régimes
de retraite pour les nouveaux employés**

Mesdames, Messieurs,

.Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de 2005, la Compagnie a statué que, compte tenu de la prise de retraite massive d'employés au cours des prochaines années et des actuelles prévisions de développement du projet du Mont-Wright, il était approprié de créer un régime de retraite à cotisation déterminée.

A. CRÉATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE A COTISATION DÉTERMINÉE

Au cours des trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, la compagnie a créé en 2005 un régime de retraite à cotisation déterminée **AU BÉNÉFICE DE SES EMPLOYÉS**.

A■ ADHÉSION AU RÉGIME

L'adhésion des nouveaux employés à l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur (régime à cotisation déterminée ou régime à prestation déterminée) se fera sur une base de choix entre ces deux régimes et ce, au début de la deuxième (2^e) année de service au sein de la compagnie. Afin d'exercer un choix judicieux, le nouvel employé aura accès à toute l'information nécessaire fournie et commentée par un représentant de chacune des parties ainsi qu'aux services d'un expert (personne ressource) en la matière, lequel sera choisi par les parties.

Lorsque le choix de l'employé sera connu, ce dernier sera inscrit au régime qu'il aura choisi et la date effective d'inscription, ainsi que la cotisation de l'employeur, le cas échéant, seront rétroactives au premier (1^{er}) jour d'embauche de l'employé.

A2. COTISATION DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ

À compter du 1^{ER} MARS 2011 la Compagnie s'engage à cotiser 5,5% des gains de l'employé à titre de participation de base ET DE 6% DES GAINS À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2015. On entend par gain le salaire de base (taux horaire type applicable multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier) et la paie de vacances annuelle de l'employé. Pour les employés affectés à l'exploitation ferroviaire, le calcul des gains est basé sur deux mille quatre-vingt (2080) heures multipliées par le taux horaire type applicable.

L'employé participera à ce même régime de retraite sur une base d'un minimum de 2,5% de ses gains jusqu'à un maximum de 5%.

Dans les cas d'absence pour maladie, accident, congé d'étude, de maternité, de paternité, activité syndicale, de mise à pied, la Compagnie s'engage à verser au régime 5% de la rémunération que l'employé aurait obtenu en demeurant au travail à savoir son taux horaire type multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

Pendant son absence, l'employé peut contribuer à son régime à raison de 2,5% à 5% du salaire calculé sur la même base que celle ci-haut mentionnée.

En décembre de chaque année, l'employé aura la possibilité de modifier son pourcentage de participation au régime (minimum 2,5%) en avisant le service de la paie par voie d'un formulaire prévu à cet effet.

A3. CRÉATION D'UN COMITÉ DE RETRAITE

Un comité de retraite, formé de cinq (5) représentants des employés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur sera MAINTENU pour ce régime. Ce comité aura la charge de rencontrer toutes les prescriptions de la Loi en ce qui a trait à la fondation du régime et d'un comité de retraite, et en assurer son bon déroulement. De plus, les membres du comité auront à trouver un ou plusieurs gestionnaires de fonds de retraite lequel saura faire fructifier les avoirs de chaque employé dans ce nouveau fonds de retraite.

Les frais d'enregistrement du régime, les frais annuels versés à la Régie des Rentes du Québec de même que les frais d'administration du régime, établis selon les normes généralement reconnues, seront défrayés par la Compagnie. De plus, les représentants nommés par le Syndicat au sein du comité ne subiront pas de perte salariale pendant le temps dévolu aux activités reliées au comité de retraite. Les frais de déplacement, le cas échéant, sont aussi remboursés par la Compagnie.

A4. SOLUTIONS FACILITANTES À L'ADHÉSION

LES PARTIES ACCEPTENT MUTUELLEMENT DE PROCÉDER AU COURS DES DEUX (2) PROCHAINES ANNÉES À LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS FACILITANTES POUR FAVORISER L'ADHÉSION AU RÉGIME À COTISATION DÉTERMINÉE POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS.

EN COMPLÉMENT, LA COMPAGNIE MAINTIENDRA AU BÉNÉFICE DE SES EMPLOYÉS PARTICIPANTS AU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATION DÉTERMINÉE, UN SERVICE CONSEIL POUR PRODIGUER UNE INFORMATION STRATÉGIQUE ET PROFESSIONNELLE SUR LA GESTION DE LEUR PORTEFEUILLE.

A5. MODIFICATION AU RÉGIME

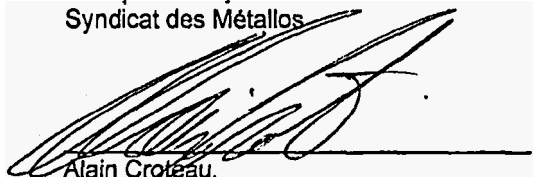
Toute modification au texte du régime devra être initiée et entérinée par la majorité des membres du comité de retraite.

:fs

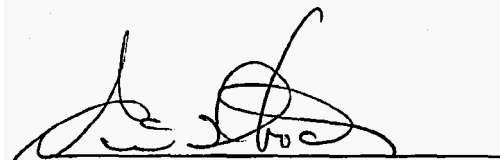


Alain Cauchon
Vice-président-
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

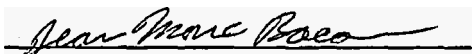
Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallos



Alain Croteau,
Coordonnateur régional



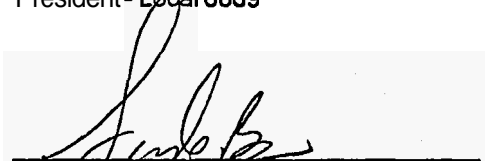
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



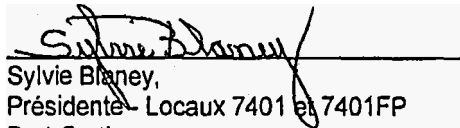
Jean-Marc Bacon,
Président - Local 6869



Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier

Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright/Fermont/Port-Cartier (Québec)

LETTRE NO. 56 *

Objet : BONI À L'AMÉLIORATION (BA)

Mesdames, Messieurs,

LORS DES NÉGOCIATIONS DE NOTRE CONVENTION COLLECTIVE, IL FUT CONVENU DE REMPLACER LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRE PAR LE PROGRAMME « BONI À L'AMÉLIORATION (BA) ». TOUTEFOIS, CERTAINES MODALITÉS DE LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRE SONT RECONDUITES DANS LE BONI À L'AMÉLIORATION.

L'OBJECTIF DU PROGRAMME BA EST DE RECONNAÎTRE LES EFFORTS DES EMPLOYÉS POUR LEUR TRAVAIL RELIÉ À L'AMÉLIORATION CONTINUE DES PERFORMANCES ET À LA RÉDUCTION DES COÛTS D'EXPLOITATION. CE FAISANT, À CE STADE DE DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE, DANS LE BUT DE FAVORISER L'AMÉLIORATION DE LA CAPACITÉ DE CONCURRENCER ET DE PROCURER DES EMPLOIS DURABLES, LES PARTIES RECONNAÎSSENT :

- QUE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EST NOTRE PREMIÈRE VALEUR ET DOIT TOUJOURS SE REFLÉTER DANS NOS PRATIQUES;
- QUE TOUS LES EMPLOYÉS FONT PARTIE DE LA SOLUTION POUR SE **HISSE**R PARMIS LES MEILLEURS AU MONDE DANS NOTRE DOMAINE, À LA MINE, AU CHEMIN DE FER, À L'USINE DE BOULETAGE, AU PORT ET DANS LES EMPLOIS DE BUREAU;
- QU'UN EXCELLENT FONCTIONNEMENT DE NOS ÉQUIPEMENTS, UNE BONNE ORGANISATION DU TRAVAIL, DES COÛTS RÉDUITS, UNE HAUSSE DE NOTRE PRODUCTIVITÉ ET LE RESPECT DES ENGAGEMENTS DE LIVRAISON DE NOS CLIENTS, SONT DES GAGES IMPORTANTS DE CE SUCCÈS VISÉ;
- QUE TOUS ENSEMBLE ~~et~~ NOUS CONNAISSONS LES OBJECTIFS, LES RÉSULTATS ET LES ENJEUX DANS CHAQUE ÉQUIPE DE TRAVAIL NOUS ALLONS BÂTIR CE SUCCÈS;
- QUE L'AMÉLIORATION DE LA CAPACITÉ DE CONCURRENCER ACCROÎT LA VIE À LONG TERME DE L'ENTREPRISE;

C'EST DANS CE CONTEXTE QUE LES PARTIES METTENT EN PLACE UN BONI À L'AMÉLIORATION.

GÉNÉRALITÉS

- TOUS LES EMPLOYÉS COUVERTS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION SONT ASSUJETTIS À CE PROGRAMME À L'EXCEPTION DE CEUX AUTREMENT SPÉCIFIÉS CI-BAS.
- SEULES LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES SONT ADMISES POUR LE CALCUL DU BA. AINSI LE TAUX HORAIRE OBTENU DANS LE CADRE DU BA EST MULTIPLIÉ PAR LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES DE LA PÉRIODE POUR EN DÉTERMINER LE MONTANT.
- SUR LA BASE DES RÉSULTATS OBTENUS POUR UN TRIMESTRE, UN PAIEMENT EST EFFECTUÉ APRÈS CHAQUE TRIMESTRE, POUR LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES PAR L'EMPLOYÉ AU COURS DE CETTE PÉRIODE. POUR CHACUN DES TROIS PREMIERS TRIMESTRES, CE PAIEMENT PREND UNE FORME D'AVANCE, ÉTABLIE À 75% DU MONTANT POTENTIELLEMENT CALCULÉ POUR LE TRIMESTRE ET EST VERSÉE À L'EMPLOYÉ ADMISSIBLE DANS LES VINGT JOURS SUIVANTS LA FIN DU TRIMESTRE.
- LES CALCULS DÉFINITIFS POUR ÉTABLIR LE BA DE CHAQUE ANNÉE CALENDRIER DE RÉFÉRENCE SONT RÉALISÉS APRÈS QUE LE QUATRIÈME TRIMESTRE DE CETTE ANNÉE DE RÉFÉRENCE SOIT COMPLÉTÉ. DE CES CALCULS DÉFINITIFS POUR L'ANNÉE, Y SONT SOUSTRATS LE CUMUL DES AVANCES PAYÉES AU COURS DES TROIS PREMIERS TRIMESTRES. CETTE DERNIÈRE PORTION DU BA PAYABLE EST VERSÉE À L'EMPLOYÉ DANS LES VINGT JOURS SUIVANT LA PUBLICATION OFFICIELLE DES RÉSULTATS D'ARCELORMITTAL.
- L'EMPLOYÉ, QUI TERMINE SON EMPLOI N'A DROIT À AUCUNE AUTRE SOMME RELIÉE AU BA. IL MET FIN DÉFINITIVEMENT À TOUT VERSEMENT SUBSÉQUENT RÉSULTANT DES CALCULS DÉFINITIFS.
- LES ÉTUDIANTS, LES STAGIAIRES ET LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES NE SONT PAS ÉLIGIBLES À CE PROGRAMME.
- POUR AVOIR DROIT À CETTE PRIME, L'EMPLOYÉ DOIT ÊTRE À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE À LA DATE DU PAIEMENT SAUF POUR LES EMPLOYÉS RETRAITÉS ET DÉCÉDÉS.
- LES EMPLOYÉS EN PÉRIODE DE PROBATION DEVIENNENT ADMISSIBLES ET SOUMIS AUX MÊMES RÈGLES STIPULÉES DANS LA PRÉSENTE LORSQU'ILS ONT COMPLÉTÉ AVEC SUCCÈS LEUR PÉRIODE DE PROBATION. POUR CE FAIRE, SI L'EMPLOYÉ EST PRÉSENT À LA COMPAGNIE AU MOMENT DU PAIEMENT IL AURA DROIT RÉTROACTIVEMENT AUX AVANCES RELIÉES À SES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES.
- LES OBJECTIFS POUR CHAQUE INDICATEUR SONT FIXÉS EN DÉBUT D'ANNÉE DANS LE PLAN D'AFFAIRES. IL EST DE LA GOUVERNE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION D'ARCELORMITTAL MINES CANADA DE DÉCRÉTER AU BESOIN DES AJUSTEMENTS S'IL EN JUGE LA NÉCESSITÉ.

BASES DES CALCULS ET LA CIBLE

LE BA EST DÉTERMINÉ À PARTIR DES RÉSULTATS OBTENUS DE L'ANNÉE EN COMPARAISON AVEC LE PLAN D'AFFAIRES DE CETTE MÊME ANNÉE. LE BA EST BASÉ SUR TROIS CHAMPS DE MESURE AVEC LES PROPORTIONS SUIVANTES :

LE PROFIT RÉALISÉ AVANT IMPÔT, INTÉRÊT, DÉPRÉCIATION ET AMORTISSEMENT, COMMUNÉMENT APPELÉ EBITDA (25%);

- LE COÛT TOTAL D'UNE TONNE DE BOULETTES PRODUITES (CONCENTRE ET AUTRES COÛTS SONT INCLUS) (25%), ET;
- LA PRODUCTIVITÉ (50%) DONT :
 - LA QUANTITÉ DE CONCENTRE PRODUIT (10%);
 - LE CONCENTRÉ TRANSPORTE (10%);
 - LA QUANTITÉ DE BOULETTES PRODUITES (10%);
 - LA DISPONIBILITÉ MULTIPLIÉE PAR L'UTILISATION DU CONCENTRATEUR (10%), ET;
 - LA DISPONIBILITÉ MULTIPLIÉE PAR L'UTILISATION DE L'USINE DE BOULÉTAGÉ (10%).

AINSI AU TOTAL, SEPT (7) INDICATEURS CLÉS SONT UTILISÉS.

LE BONI CIBLE EST ÉTABLI À 2,75\$ PAR HEURE EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉE. IL EST ATTEINT LORSQUE LE CALCUL DE LA PERFORMANCE DE L'ENSEMBLE DES INDICATEURS EST ÉGAL À 100 %. LORSQU'UN INDICATEUR CLÉ OBTIENT UN RÉSULTAT INFÉRIEUR À 80% PAR RAPPORT À SON OBJECTIF, CET INDICATEUR EST CONSIDÉRÉ COMME ÉGAL À ZÉRO. TOUTEFOIS CHAQUE INDICATEUR PEUT ATTEINDRE UN MAXIMUM DE 120% EN TERME DE PERFORMANCE. TOUT RÉSULTAT D'INDICATEUR AU DELÀ DE 120% EST CONSIDÉRÉ ÉGAL À 120%. **AUSSI**, POUR LE CALCUL DU BA, LES INDICATEURS OPÈRENT INDÉPENDAMMENT LES UNS DES AUTRES,

À NOTER QU'UN FACTEUR D'AJUSTEMENT A ÉTÉ INTRODUIT POUR LES CINQ INDICATEURS DE PRODUCTIVITÉ. CE FACTEUR D'AJUSTEMENT EST APPLIQUÉ AFIN DE REFLÉTER QUE POUR CHAQUE VARIATION DE 1% DU RÉSULTAT OBTENU, IL Y A UNE ÉQUIVALENCE DE 10% PRIS EN COMPTE DANS LA PERFORMANCE DE CET INDICATEUR.

POUR LE CALCUL DE LA DÉTERMINATION DU BA, SE RÉFÉRER AU PROTOCOLE D'ENTENTE.

MODALITÉS DU (BA) EN RELATION AVEC LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRE

LES MODALITÉS SUIVANTES DE LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRE S'APPLIQUENT COMME PRIME PLANCHER AU (BA). AINSI, À LA CONDITION QUE LA COMPAGNIE RÉALISE UN PROFIT, LES EMPLOYÉS RECEVRONT LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX **DU** CONCENTRE DANS LE CAS OÙ LE CALCUL DU (BA) SERAIT INFÉRIEUR À LA PRIME DU CONCENTRE.

À CE TITRE, LE CALCUL DE LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRE SERA ÉTABLI COMME SUIVANT :

AU 1ER MARS 2005, L'AUGMENTATION DU PRIX DU CONCENTRE DE L'ANNÉE 2005 A GÉNÉRÉ UNE PRIME DE UN DOLLAR (1,00 \$) PAR HEURE EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉE. POUR LES ANNÉES SUIVANTES DU CONTRAT DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE (2011-2017), CETTE PRIME VARIERA EN FONCTION DE L'AUGMENTATION OU DE LA DIMINUTION DU PRIX DU CONCENTRE DE L'ANNÉE COURANTE PAR RAPPORT AU PRIX DU CONCENTRE DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE : SOIT L'ANNÉE 2005. TOUTE VARIATION COMPLÈTE DE UN POURCENT (1%) DU PRIX GÉNÈRE UNE VARIATION DE CINQ CENTS (0,05 \$) PAR EMPLOYÉ POUR CHAQUE HEURE EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉE. **CETTE** PRIME EST LIMITÉE À UN MAXIMUM DE DEUX DOLLARS (2,00 \$) PAR HEURE.

LE PRIX DU CONCENTRÉ (CONNU SOUS L'APPELLATION PRIX « P ») EST DÉFINI EN UTILISANT LE PRIX LIVRE EN CHINE (CIF CHINA 62% PUBLIE PAR PLATTS) EN AJUSTANT POUR LA DIFFÉRENCE DANS LES UNITÉS DE FER ET EN Y RETIRANT LE COÛT DU « FREIGHT » OBTENANT AINSI LE PRIX DU CONCENTRE F.A.B. PORT-CARTIER POUR LA COMPAGNIE ARCELORMITTAL MINES CANADA EN DOLLAR US.

LE PRIX DE L'ANNÉE 2005 (PRIX « P » EST DE 0,6671 \$ US PAR UNITÉ DE FER (US \$/Fe))

RENCONTRES PATRONALES SYNDICALES

AFIN DE FACILITER LA BONNE MARCHÉ DES AFFAIRES ET FAVORISER DE BONNES RELATIONS PATRONALES/SYNDICALES, TROIS (3) RENCONTRES ANNUELLES SONT PRÉVUES ENTRE LA DIRECTION DU SYNDICAT ET LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE.

COMMUNICATION AUX EMPLOYÉS

LES INDICATEURS DE PERFORMANCE CLÉS TRIMESTRIELS ET ANNUELS SONT COMMUNIQUÉS PÉRIODIQUEMENT AUX EMPLOYÉS.

TRAITEMENT DE DIFFÉREND

TOUT DIFFÉREND QUI SURVIENT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DU BA ENTRE LES PARTIES EST SOUMIS, POUR RÉGLEMENT EN PREMIER LIEU AU PRÉSIDENT DU LOCAL ET AU DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES CONCERNÉS. SI LE DIFFÉREND N'EST PAS RÉSOLU À CE NIVEAU, IL PEUT ÊTRE ALORS RÉFÉRÉ AU REPRÉSENTANT RÉGIONAL DES MÉTALLOS ET AU VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES D'ARCELORMITTAL MINES CANADA POUR EN ARRIVER À UNE ENTENTE.

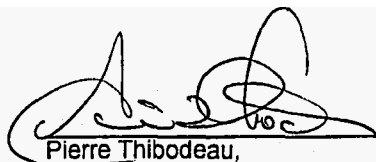
:fs



Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e iour d'avril 2011

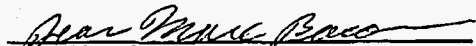
U



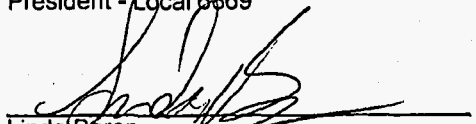
Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778



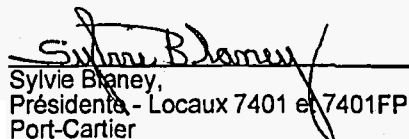
Jacques Rodgers,
Président - Local 8664



Jean-Marc Bacon,
Président - Local 8869



Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont



Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Port-Cartier



Le 8 avril 2011

Syndicat des Métallos
Locaux 5778 / 6869, 7401 et 7401 Force protectrice
Mont-Wright, Fermont, Port-Cartier

LETTRE NO. 59

**Objet : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS ÉVOLUANT
SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT »
A MONT-WRIGHT**

Mesdames, Messieurs,

LORS **DES** NÉGOCIATIONS DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES, LA COMPAGNIE A FAIT PART AU SYNDICAT QUE LA PROBLÉMATIQUE DU LOGEMENT À FERMONT CONSTITUE UN FREIN À L'EMBAUCHE MASSIVE PRÉVUE DANS LE CADRE D'UN PROJET D'EXPANSION. LA COMPAGNIE A AUSSI INFORMÉ LE SYNDICAT QUE DANS CE CONTEXTE, ELLE DOIT ADAPTER SON OFFRE D'EMPLOI POUR FAIRE FACE AUX DÉFIS DU RECRUTEMENT.

EN CONSÉQUENCE, LA COMPAGNIE N'A PAS D'AUTRE CHOIX QUE DE METTRE EN PLACE LE CONCEPT DES SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ».

TOUTEFOIS, LA COMPAGNIE DÉSIRE COLLABORER AVEC LES ORGANISMES LOCAUX ET PROVINCIAUX AFIN DE FAVORISER L'IMPLANTATION DE **RÉSIDENCES** PERMANENTES, DE PRÉSERVER LE NOYAU URBAIN ET LA VITALITÉ DE LA COLLECTIVITÉ FERMONTOISE.

À CE TITRE, AU-DELA DU COMPLEXE DE RÉSIDENCES DÉVELOPPÉES POUR ACCUEILLIR **LES EMPLOYÉS ÉVOLUANT SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT »**, LA COMPAGNIE COMPTE FAVORISER À FERMONT L'IMPLANTATION DE CENT CINQUANTE (150) UNITÉS D'HABITATION DE TYPE FAMILIAL (APPARTEMENTS, MAISONS ET MAISONS MOBILES). CEPENDANT, LA COMPAGNIE NE POURRA PAS S'OPPOSER AUX FORCES DU MARCHÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA DONC À L'IMPLANTATION D'HORAIRE DE TRAVAIL JOUR/NUIT EN SÉQUENCES DE TRAVAIL ADAPTÉES À UNE STRUCTURE DE TRANSPORT AÉRIEN « FLY-IN / FLY-OUT ». LES PRINCIPALES MODALITÉS DES SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SONT DÉFINIES AUX PRÉSENTES.

LES TÂCHES FAISANT L'OBJET DE SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SONT STRICTEMENT LIMITÉES À CELLES QUE LA COMPAGNIE AURA IDENTIFIÉES. LA COMPAGNIE ÉTABLIT LES TÂCHES ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS REQUIS DANS CHACUNE DES TÂCHES OUVERTES EN SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ».

LES ALTERNANCES DE JOURS TRAVAIL-CONGÉ DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » IMPLANTÉES SUR UNE BASE EXPÉRIMENTALE SONT DE DOUZE (12) JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES SUIVIS DE DOUZE (12) JOURS DE CONGÉ AVEC UNE ALTERNANCE JOUR-NUIT. CETTE ALTERNANCE DE TRAVAIL EST DONC SUJETTE À RÉVISION ÉVENTUELLE. AINSI, D'AUTRES ALTERNANCES DE JOURS TRAVAIL-CONGÉ SEMBLABLES POURRAIENT ÊTRE ENVISAGÉES.

1. APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET EXCLUSIONS

DE FAÇON GÉNÉRALE, LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR S'APPLIQUENT AUX EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT SUR LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ». TOUTEFOIS, À CAUSE DU CONTEXTE PARTICULIER CARACTÉRISANT CETTE STRUCTURE D'HORAIRE, LES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT SUR DES HORAIRES « FLY-IN / FLY-OUT » NE SONT PAS ASSUJETTIS AUX MODALITÉS SUIVANTES :

- LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SAUF 6.01 ET 6.02 ;
- LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 11.02 SUR LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ;
- LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 11.04 SUR LE PAIEMENT DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ;
- LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 13.01B SUR LE CONGÉ FLOTTANT ;
- LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 13.04 PERMETTANT DE CHÔMER UN CONGÉ FÉRIÉ ;
- L'ARTICLE 14.03 SUR LA DURÉE DES VACANCES ;
- AU FACTEUR DE PAIE DE VACANCES DE MONT-WRIGHT/FERMONT TEL QU'EST DÉCRIT À L'ARTICLE 14.04 ;
- LES ARTICLES 14.09, 14.10 ET 14.11 SUR LES VACANCES FACULTATIVES ET LE BONI D'ANCIENNETÉ ;
- L'ARTICLE 14.08 SUR L'ALLOCATION DE TRANSPORT ET LE TRANSPORT FERROVIAIRE ;
- L'ARTICLE 18 SUR LES DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉS DE L'EXPLOITATION FERROVIAIRE ;
- L'ANNEXE D SUR L'ALLOCATION NORDIQUE ;
- LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 8 SUR LES ABSENCES AUTORISÉES COMME PROLONGATION DE VACANCES ;
- LES DISPOSITIONS SUR LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT PRÉVUS À LA LETTRE 9 ;
- LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 11 SUR LA RÉPARTITION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ;
- LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 14 SUR LE TRANSFERT DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION 8664 ;
- DES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 42 SUR LE TRANSFERT D'UNE UNITÉ À L'AUTRE PAR SECTEUR ;
- LA LETTRE D'ENTENTE W-80 ET L'ANNEXE W-A SUR LE CODE G.

2. MODALITÉS PARTICULIÈRES ET SPÉCIFIQUES AUX HORAIRES EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT »

COMPTE-TENU DE L'ASPECT PARTICULIER DES HORAIRES SUR LES SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT », LES MODALITÉS EXCLUSIVES SUIVANTES S'APPLIQUENT AUX EMPLOYÉS QUI OCCUPENT LES HORAIRES EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » :

A) POINT DE CHUTE ET TRANSPORT AÉRIEN

LA COMPAGNIE FOURNIT LE TRANSPORT AÉRIEN EN COMMUN SELON L'HORAIRE DÉFINI PAR LA COMPAGNIE ENTRE LES AÉROPORTS DÉSIGNÉS COMME POINT DE CHUTE ET CELLE DE WABUSH (OU TOUT AUTRE LIEU DÉSIGNÉ PAR LA COMPAGNIE) SELON UN HORAIRE DE VOL PRÉÉTABLI. LEDIT TRANSPORT AÉRIEN N'EST FOURNI QU'AU DÉBUT ET À LA FIN DE LA SÉQUENCE NORMALE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » DE L'EMPLOYÉ. À MOINS QU'IL N'EN SOIT PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE, TOUT AUTRE DÉPLACEMENT PERSONNEL N'EST PAS COUVERT.

À MOINS DE SITUATIONS EXCEPTIONNELLES ET PRÉ-AUTORISÉES FORMELLEMENT, AUCUN COÛT DE VOL COMMERCIAL N'EST PAYÉ PAR LA COMPAGNIE. L'EMPLOYÉ QUI MANQUE LE TRANSPORT AÉRIEN CÉDULÉ ET EN COMMUN DEVRA ASSUMER LES FRAIS ENCOURUS POUR L'ACHAT D'UN BILLET D'AVION POUR SE RENDRE À SON LIEU DE TRAVAIL ET RÉALISER LES QUARTS DE TRAVAIL PRÉVU À SON HORAIRE DE TRAVAIL.

LES AÉROPORTS DÉSIGNÉS PAR LA COMPAGNIE COMME POINT DE CHUTE SONT CEUX DE MONTRÉAL, DE QUÉBEC ET DE SEPT-ÎLES.

AUCUN FRAIS DE STATIONNEMENT DE VÉHICULE AUX AÉROPORTS IDENTIFIÉS COMME POINT DE CHUTE N'EST DÉFRAYÉ PAR LA COMPAGNIE.

UN SERVICE DE TRANSPORT TERRESTRE EN COMMUN EST OFFERT ENTRE WABUSH ET FERMONT SELON L'HORAIRE DU TRANSPORT AÉRIEN ÉTABLI.

LA COMPAGNIE NE FAVORISE PAS LE CONCEPT DU « DRIVE-IN / DRIVE-OUT » ET À CET EFFET, N'AMÉNAGE AUCUNE DISPOSITION LE PERMETTANT. DE PLUS, AUCUN STATIONNEMENT POUR LES VÉHICULES PERSONNELS N'EST PRÉVU AUX RÉSIDENCES FOURNIES PAR LA COMPAGNIE.

B) RETARD FORTUIT ET SIGNIFICATIF D'UN VOL À L'AÉROPORT DÉSIGNÉ HORS DU CONTRÔLE DE L'EMPLOYÉ

ADVENANT UN RETARD FORTUIT ET SIGNIFICATIF D'UN VOL À L'AÉROPORT DÉSIGNÉ ENTRAÎNANT UN RETARD HORS DU CONTRÔLE DE L'EMPLOYÉ, LA COMPAGNIE PAIERA, SUR PRÉSENTATION DE PIÈCES JUSTIFICATIVES, UNE ALLOCATION MAXIMALE D'HÉBERGEMENT DE CENT VINGT (120 \$) DOLLARS PAR NUIT ET DE REPAS DE CINQUANTE (50 \$) DOLLARS PAR JOUR.

LORSQUE LE RETARD FORTUIT, HORS DU CONTRÔLE DE L'EMPLOYÉ, DU VOL À L'AÉROPORT DÉSIGNÉ COMME POINT DE CHUTE SE PRODUIT LORS DU VOL D'ARRIVÉE AU TRAVAIL VERS L'AÉROPORT DE WABUSH (OU TOUT AUTRE LIEU DÉSIGNÉ PAR LA COMPAGNIE), L'EMPLOYÉ NE SUBIRA PAS DE PERTE DE SALAIRE POUR DU TRAVAIL QU'IL AURAIT PU EFFECTUER SELON SON HORAIRE DE TRAVAIL ET QUI A PU ÊTRE CAUSÉE PAR CE RETARD FORTUIT ET SIGNIFICATIF.

LE CAS ÉCHÉANT, L'EMPLOYÉ DOIT AVISER SON SUPERVISEUR DE LA SITUATION ET PRENDRE LES DISPOSITIONS POUR MONTER SUR LE PROCHAIN VOL QUE LA COMPAGNIE RENDRA DISPONIBLE.

C) ÉTALEMENT MENSUEL DES HEURES DE TRAVAIL

LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL PRÉVUES À L'HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SONT ÉTALÉES SUR UNE BASE MENSUELLE ET NE SONT PAS ASSUJETTIES À L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CE, JUSQU'À CONCURRENCE DE 173.3 HEURES DE TRAVAIL PAR MOIS.

LES HEURES DE TRAVAIL RÉALISÉES AU-DELÀ DES 173.3 HEURES RÉGULIÈRES PRÉVUES À L'HORAIRE DE TRAVAIL SUR UNE BASE MENSUELLE, SERONT PAYÉES À L'EMPLOYÉ À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE.

AUX FINS DE L'APPLICATION DE CETTE DISPOSITION, LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE MENSUELLE DÉBUTE LE PREMIER JOUR D'UN MOIS DE CALENDRIER ET S'ACHÈVE LE DERNIER JOUR DE CE MÊME MOIS.

D) TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

LA COMPAGNIE S'ENTENDRA AVEC LE SYNDICAT SUR LA RÉGIE DE LA DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

E) LE GÎTE ET LES REPAS

LE GÎTE EST FOURNI PAR LA COMPAGNIE DANS LES ESPACES PRÉVUS À CET EFFET. LES CHAMBRES À COUCHER SONT ASSIGNÉES AU HASARD ET DES CASIERS PERSONNELS SERONT OFFERTS. LES EMPLOYÉS DOIVENT RESPECTER LES RÉGLEMENTS ÉTABLIS NÉCESSAIRES AU BON FONCTIONNEMENT DES RÉSIDENCES. LE NON RESPECT DES RÉGLEMENTS PEUT MENER À L'EXCLUSION DES LIEUX DE RÉSIDENCE ET DES CONDITIONS QUI Y SONT ASSOCIÉES.

LES REPAS SONT FOURNIS AUX EMPLOYÉS OCCUPANT LES RESIDENCES SELON L'HORAIRE DE REPAS ÉTABLI DANS UNE CAFÉTÉRIA SITUÉE SUR LES LIEUX OU À PROXIMITÉ DES SITES D'HÉBERGEMENT.

LES EMPLOYÉS DISPOSENT À LADITE CAFÉTÉRIA, DES ALIMENTS NÉCESSAIRES À LA PRÉPARATION DE LEUR REPAS-LUNCHS POUR LA CONSOMMATION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.

UN SERVICE DE TRANSPORT EN COMMUN ENTRE LE SITE D'HÉBERGEMENT ASSIGNÉ ET MONT-WRIGHT EST FOURNI SELON LES MODALITÉS DE LA LETTRE NO. 20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

F) VACANCES ET CONGÉ FLOTTANT

LA DURÉE DES VACANCES ANNUELLES APPLICABLES PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EST D'UNE SÉQUENCE COMPLÈTE ET CONSÉCUTIVE DE JOURS DE TRAVAIL PRÉVUS À SON HORAIRE DE TRAVAIL. LESDITES VACANCES DOIVENT ÊTRE PRISES EN UN SEUL BLOC COMPLET ET ÊTRE CÉDULÉS ENTRE LE 15 OCTOBRE ET LE 1^{ER} JUIN DE L'ANNÉE SUIVANTE, POUR AVOIR DROIT À SES VACANCES, UN EMPLOYÉ DOIT AVOIR RÉALISÉ UN AN OU PLUS DE SERVICE CONTINU.

LES FACTEURS UTILISÉS POUR LE CALCUL DE LA PAIE DE VACANCES SELON 14.04 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SONT CEUX DE PORT-CARTIER. UN BONI D'ANCIENNETÉ NON CUMULABLE CORRESPONDANT AUX MONTANTS DÉFINIS À L'ARTICLE 14.09 EST VERSE. TOUTEFOIS, L'EMPLOYÉ N'EST PAS ÉLIGIBLE AUX VACANCES FACULTATIVES.

G) CONDITIONS PARTICULIÈRES RELIÉES À L'EXERCICE DE L'ANCIENNETÉ

LA COMPAGNIE ÉTABLIT ET MET À JOUR DES LISTES D'ANCIENNETÉ DISTINCTES POUR CHACUNE DES TÂCHES SPÉCIFIQUES POUR LES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT SELON LES SÉQUENCES DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ».

À LA CONDITION DE VOULOIR OCCUPER UN POSTE SUR UN HORAIRE RÉGULIER ET DE S'INSTALLER DANS LA RÉGION, UN EMPLOYÉ QUI OCCUPE UN POSTE SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » NE PEUT EXERCER SON ANCIENNETÉ QUE SUR L'UN DES POSTES IDENTIFIÉS « FLY-IN / FLY-OUT » PAR LA COMPAGNIE.

APRÈS L'APPLICATION DES MÉCANISMES DE SÉLECTION PRÉVUS À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LORSQUE LA DISPONIBILITÉ DE RÉSIDENCES PERMANENTES EST PRÉSENTE, LA COMPAGNIE PERMET AUX EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » DE S'INSCRIRE ET DE SE PORTER CANDIDAT DANS UNE TÂCHE HORS DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ».

POUR CE FAIRE, ILS DEVRONT S'INSCRIRE SUR UNE LISTE AFFICHÉE PAR LA COMPAGNIE ENTRE LE 1^{ER} ET LE 15 FÉVRIER ET LE 1^{ER} ET LE 15 AOÛT DE CHAQUE ANNÉE. SI UN EMPLOYÉ EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » OBTIENT UN POSTE HORS DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT », CE DERNIER N'AURA PLUS DROIT AUX DISPOSITIONS ET AUX AVANTAGES PARTICULIERS DES HORAIRES EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » TELLES QUE DÉFINIES AUX PRÉSENTES.

DANS LE RESPECT DES DISPOSITIONS DE LA LETTRE NO. 15 SUR LA STABILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE, LES POSTES SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SERONT LES PREMIERS AFFECTÉS.

EN CAS DE RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE OU DE LICENCIEMENT, L'EMPLOYÉ AYANT LE MOINS D'ANCIENNETÉ D'UNITÉ DANS SA TÂCHE QU'IL OCCUPE SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SERA MIS À PIED. TOUTEFOIS, UN EMPLOYÉ AYANT ACQUIS VINGT-CINQ (25) ANS D'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE PEUT RETOURNER DANS LE POOL DES HORAIRES RÉGULIERS DE TRAVAIL.

H) MUTATION D'UN EMPLOYÉ DES HORAIRES RÉGULIERS DE TRAVAIL VERS UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT »

LES POSTES DE TRAVAIL SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SERONT AFFICHÉS À L'INTERNE SUR LES TABLEAUX D'AFFICHAGE DÉSIGNÉS SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.17 DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LA COMPAGNIE PERMETTRA À UN MAXIMUM DE TRENTE (30) EMPLOYÉS D'OPÉRATION OU D'ENTRETIEN PAR ANNÉE DES HORAIRES RÉGULIERS DE TRAVAIL DE TRANSFÉRER SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ». CE NOMBRE PEUT ÊTRE RÉVISÉ PAR LA COMPAGNIE EN TENANT COMPTE DES BESOINS D'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS TOUT EN SOUTENANT LA VITALITÉ DE LA COMMUNAUTÉ FERMONTOISE.

POUR AVOIR ACCÈS À UN POSTE SUR UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT », L'EMPLOYÉ DOIT AVOIR VENDU SA MAISON À LA COMPAGNIE SELON LES MODALITÉS DE SON CONTRAT HYPOTHÉCAIRE OU SELON LE CAS, LIBÉRÉ SON LOGEMENT ET ACCEPTER DE VIVRE SELON LES MODALITÉS ÉTABLIES AUX PRÉSENTES DES HORAIRES EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ». CES DERNIERS AURONT DROIT À LA COUVERTURE DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT TELS QUE PRÉVUS À LA LETTRE NO. 9 DE LA CONVENTION COLLECTIVE S'ILS ONT ACQUIS UN MINIMUM DE VINGT-CINQ (25) ANS D'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE.

LES EMPLOYÉS DES HORAIRES RÉGULIERS DE TRAVAIL QUI AURONT MIGRÉ VERS UN HORAIRE EN SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » SERONT ASSUJETTIS INTÉGRALEMENT AUX PRÉSENTES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES EMPLOYÉS ÉVOLUANT SUR UNE ALTERNANCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT » À MONT-WRIGHT.

3. DIALOGUE

AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT, SUR UNE BASE RÉGULIÈRE ET AU BESOIN, LES PROBLÈMES D'IMPLANTATION DES HORAIRES SUR UNE SÉQUENCE DE TRAVAIL EN « FLY-IN / FLY-OUT ».

:fs

Alain Cauchon
Vice-président -
Excellence opérationnelle et
Ressources humaines

Accepté ce 8^e jour d'avril 2011
Syndicat des Métallurgistes

Alain Croteau,
Coordonnateur régional

Pierre Thibodeau,
Président - Local 5778

Jean-Marie Bacon,
Président - Local 6869

Sylvie Blaney,
Présidente - Locaux 7401 et 7401 FP
Port-Cartier

Linda Baron,
Présidente - Locaux 7401 et 7401FP
Mont-Wright/Fermont

183