



IAMGOLD

MINE NIOBEC

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

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

ET

**LE SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT ET DES
AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
CANADA (TCA-CANADA) SECTION LOCALE 666**

1^{er} mai 2011 au 30 avril 2014

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	1
1.01	Disposition générale	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
2.01	Disposition générale	1
2.02	Définition du mot « employé »	2
2.03	Étudiant	2
2.04	Travail exécuté par le personnel exclu de l'unité de négociation	2
2.05	Liste des départements	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
3.01	Droits et pouvoirs.....	3
3.02	Évaluation des qualifications des employés	4
3.03	Sous-traitance	4
ARTICLE 4	PRATIQUES INTERDITES	4
4.01	Discrimination ou intimidation.....	4
4.02	Harcèlement psychologique	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	5
5.01	Liberté d'adhésion	5
5.02	Propriétés de la compagnie	5
5.03	Retenue syndicale	6
5.04	Montant de la cotisation syndicale.....	6
5.05	Autorisation de retenue syndicale	6
5.06	Liste des employés et informations	6
5.07	Accueil des nouveaux employés	7
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	7

6.01	Délégués syndicaux par département	7
6.02	Éligibilité à une fonction syndicale	8
6.03	Avis à la compagnie du nom des représentants syndicaux.....	8
6.04	Délégués sociaux	8
6.05	Libération syndicale sur les heures de travail	9
6.06	Libération lors de négociation	9
6.07	Libération du président du syndicat ou de ses représentants	9
6.08	Avance de salaire pour affaires syndicales	10
6.09	Comité de relations industrielles (CRI)	10
6.10	Personne-ressource	10
6.11	Mandat.....	11
6.12	Rencontres	11
6.13	Rémunération des membres des comités lors de réunions.....	11
6.14	Information.....	11
6.15	Compte rendu	12
6.16	Bureau du syndicat.....	12
6.17	Congés sans solde pour fonctions syndicales.....	12
6.18	Représentant syndical	12
6.19	Absences pour activités syndicales externes	13
6.20	Congé pour les cours du Collège Canadien du Travail.....	13
6.21	Congé pour perfectionnement outre-mer.....	13
6.22	Congé d'éducation payé (CEP)	14
6.23	Couverture d'assurance en cas d'absences syndicales	14
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
7.01	Objectif.....	15
7.02	Grief individuel.....	15
7.03	Grief collectif.....	15

7.04	Grief syndical	15
7.05	Grief patronal	15
7.06	Procédure	16
7.07	Règlement du grief	16
7.08	Délais.....	17
7.09	Rétroactivité du règlement ou de la décision.....	17
7.10	Mesures disciplinaires	17
	a) Suspension et congédiement	17
	b) Dossier disciplinaire et préemption	17
	c) Avis disciplinaires.....	18
	d) Assistance	18
	e) Délais	18
	f) Grief.....	18
	g) Dossier personnel	18
ARTICLE 8	ARBITRAGE.....	19
8.01	Demande d'arbitrage	19
8.02	Choix d'un arbitre	19
8.03	Séance d'arbitrage.....	19
8.04	Délai pour rendre la décision.....	19
8.05	Enquête et audition.....	20
8.06	Juridiction	20
8.07	Réintégration et compensation.....	20
8.08	Frais d'arbitrage.....	20
8.09	Débours	20
ARTICLE 9	ARRÊT DE TRAVAIL.....	21
9.01	Activités interdites.....	21
9.02	Sanction.....	21
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ.....	21

10.01	Disposition générale	21
10.02	Période de probation	21
10.03	Étudiant et stagiaire.....	22
10.04	Liste d'ancienneté.....	22
10.05	Affichage.....	23
	a) Promotion, mutation, rétrogradation permanente.....	23
	b) Promotion ou mutation temporaire	23
	c) Temps de résidence après l'obtention d'un poste.....	24
	d) Affichage du poste d'opérateur de machinerie lourde.....	24
	e) Affichage d'intérêt pour entraînement	25
10.06	Définitions (promotion, mutation, rétrogradation)	25
10.07	Réintégration dans l'unité	26
10.08	Mise à pied	26
10.09	Taux de salaire dans le cas de transfert.....	26
10.10	Période de familiarisation	27
10.11	Perte d'ancienneté.....	27
10.12	Procédure de supplantation.....	28
	a) Supplantation	28
	b) Entraînement	29
	c) Modalités d'application	30
10.13	Changements technologiques	30
10.14	Refus d'un rappel au travail.....	31
10.15	Changement d'adresse.....	32
ARTICLE 11	ABSENCE AU TRAVAIL ET CONGÉS SOCIAUX.....	32
11.01	Disposition générale.....	32
11.02	Absence pour raison personnelle légitime.....	32
11.03	Congés sociaux	32
	a) Absence pour deuil.....	32
	b) Mariage	33

11.04	Autorisation écrite pour une absence	33
11.05	Fausse représentation	34
11.06	Avis préalable ou justification postérieure	34
11.07	Certificat médical	34
11.08	Service comme juré	35
ARTICLE 12	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS	35
12.01	Semaine normale de travail	35
12.02	Journée normale de travail	35
12.03	Horaires de travail	35
12.04	Absence de garantie d'heures de travail	36
12.05	Temps supplémentaire	36
	a) Disposition générale.....	36
	b) Restriction	37
	c) Répartition équitable du temps supplémentaire	37
12.06	Horaire de la cage	38
12.07	Horaire lors d'un transfert sous-terre.....	39
12.08	Repas et transport lors de temps supplémentaire	39
12.09	Rappel au travail (call).....	39
12.10	Réunion en dehors des heures de travail.....	40
12.11	Cumul du temps supplémentaire	40
12.12	Temps régulier accumulé et repris en congé.....	41
ARTICLE 13	SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE.....	42
13.01	Disposition générale sur les salaires et primes	42
	a) Taux de salaire horaire de base.....	42
	b) Primes de quart	42
	c) Prime de fin de semaine.....	42
	d) Prime pour les employés travaillant sans supervision.....	43
	e) Prime d'assiduité	43
	f) Prime de formateur.....	43

g) Prime de chef d'équipe.....	43
13.02 Versement du salaire.....	44
13.03 Présentation au travail et modification de l'horaire de travail.....	44
13.04 Arrêt imprévu des activités régulières	45
13.05 Erreur sur la paie.....	45
13.06 Prime au rendement	45
13.07 Régime de retraite	46
13.08 Programme de retraite anticipée	47
ARTICLE 14 RÉGIME D'ASSURANCE.....	48
14.01 Contenu du régime d'assurance.....	48
14.02 Assurance-salaire.....	49
14.03 Assurance-vie, médicaments, accidents, hospitalisation.....	50
14.04 Plan dentaire	51
14.05 Administration du régime	51
14.06 Avance hebdomadaire.....	52
14.07 Réunion d'information.....	52
ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS	52
15.01 Dispositions générales	52
a) Liste des jours fériés	52
b) Congés flottants	53
15.02 Taux de paie d'un congé	54
15.03 Droit à la prise d'un jour férié.....	54
15.04 Droit au jour férié en cas de mise à pied.....	55
15.05 Heure du début du congé	55
15.06 Report de la prise d'un jour férié	55
15.07 Jours fériés survenant durant les vacances	56
ARTICLE 16 VACANCES.....	56

16.01	Moins d'un an de service continu	56
16.02	Plus d'un an de service continu	56
16.03	Durée et taux de paie de vacances	57
16.04	Calcul du service continu.....	58
16.05	Fixation de la date de la prise des vacances.....	60
16.06	Indemnité lors de démission ou de congédiement	61
16.07	Allocation de vacances.....	61
16.08	Déplacement de la période de vacances lors de maladie	62
16.09	Fractionnement des vacances.....	62
ARTICLE 17	SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS	63
17.01	Disposition générale.....	63
17.02	Comité de santé et sécurité	63
17.03	Tournées d'inspection	64
17.04	Enquête lors d'un accident	65
17.05	Rémunération lors des réunions ou tournées d'inspection.....	65
17.06	Information aux entrepreneurs.....	66
17.07	Collaboration entre la compagnie et le syndicat.....	66
17.08	Équipements de protection individuels	66
17.09	Représentant à la prévention	66
17.10	Rémunération d'un employé en assignation temporaire	67
	a) Total des gains de l'employé avant temps supplémentaire :...	67
	b) Taux moyen d'une (1) heure en temps supplémentaire au cours des douze (12) derniers mois :.....	68
	c) Taux d'assignation temporaire = « a » + « b »	68
ARTICLE 18	INDEMNITÉ DE FERMETURE, DÉFINITIVE ET PERMANENTE DE L'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS DE LA COMPAGNIE	69
18.01	Disposition générale.....	69
18.02	Admissibilité.....	69

18.03	Calcul du service continu.....	69
ARTICLE 19	BABILLARD	70
19.01	Disposition générale.....	70
19.02	Usage autorisé	70
19.03	Autres usages.....	70
19.04	Distribution de documents sur les lieux de travail	71
ARTICLE 20	CORRESPONDANCE	71
20.01	Transmission	71
20.02	Date présumée de réception	71
20.03	Copie au Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)	72
ARTICLE 21	OUTILS ET HABITS DE TRAVAIL	72
21.01	Indemnité d'usure et de remplacement.....	72
21.02	Habits de travail.....	73
ARTICLE 22	VALIDITÉ DE LA CONVENTION	73
22.01	Disposition générale.....	73
22.02	Annexes et lettres d'entente	73
ARTICLE 23	DURÉE.....	74
23.01	Durée et mesures transitoires.....	74
23.02	Maintien des conditions de travail	74
Annexe « A »	Formule de grief.....	76
Annexe « B »	Avis d'arbitrage.....	77
Annexe « C »	Postes dans chacun des départements	78
Annexe « D »	Échelle des taux de salaire et primes pour les différents groupes salariaux	81
Lettre d'entente N° 1	Horaire de douze (12) heures	92

Lettre d'entente N° 2	Horaire de dix (10) heures.....	95
Lettre d'entente N° 3	Employés remplaçants.....	97
Lettre d'entente N° 4	Programme d'entraînement et structure des postes sous-terre	100
Lettre d'entente N° 5	Boni de protection.....	105
Lettre d'entente N° 6	Système de garde	107
Lettre d'entente N° 7	Étalement des heures de travail au convertisseur	109
Lettre d'entente N° 8	Délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur.....	112
Lettre d'entente N° 9	Postes d'opérateur usine de remblai.....	114
Lettre d'entente N° 10	Employé de capacité physique réduite.....	116
Lettre d'entente N° 11	Application de l'article 12.03 (Horaire de travail).....	117

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01 Disposition générale

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 Disposition générale

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

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

d) les gardiens;

à l'emploi de IAMGOLD Corporation – Division Niobec pour son établissement situé au 3400, route du Columbiun, Saint-Honoré-de-Chicoutimi, G0V 1L0.

2.02 Définition du mot « employé »

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

2.03 Étudiant

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

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

2.04 Travail exécuté par le personnel exclu de l'unité de négociation

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

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

par un mouvement de personnel peut se faire par le personnel exclu de l'unité de négociation.

2.05 Liste des départements

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

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

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droits et pouvoirs

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

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

prolongement, la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, et toutes autres matières concernant les opérations de la compagnie et dont il n'est pas spécifiquement traité dans cette convention;

3.02 Évaluation des qualifications des employés

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

3.03 Sous-traitance

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

La compagnie pourra accorder des sous-contrats contrairement à l'alinéa précédent dans les cas suivants, à la condition d'en aviser le syndicat au moins un (1) mois à l'avance, via le comité de relations industrielles (CRI), pour permettre à ce dernier de lui faire part de son opinion:

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

ARTICLE 4

PRATIQUES INTERDITES

4.01 Discrimination ou intimidation

Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de la compagnie, du syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou

inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de ses affiliations politiques.

4.02 Harcèlement psychologique

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

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

5.01 Liberté d'adhésion

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

5.02 Propriétés de la compagnie

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

5.03 Retenue syndicale

La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à la dernière paie de chaque mois et transmise au syndicat par chèque payable au secrétaire-trésorier du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 666, le ou avant le quinzième jour de chaque mois.

5.04 Montant de la cotisation syndicale

La cotisation syndicale est celle prévue par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 666. Le syndicat doit aviser la compagnie de tout changement dans le montant de la cotisation et ce changement prend effet le trentième jour suivant la réception par la compagnie d'un tel avis.

5.05 Autorisation de retenue syndicale

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

5.06 Liste des employés et informations

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

- a) numéro matricule de l'employé;
- b) nom de l'employé;
- c) gains totaux de l'employé durant le mois;
- d) montant retenu par employé;
- e) montant global pour tout le groupe des employés;
- f) identification des nouveaux employés;

- g) identification des employés qui n'ont pas payé de cotisation durant le mois, conformément à ce qui est prévu par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 666;
- h) identification des employés qui ont quitté l'emploi dans le mois;
- i) le nombre d'heures travaillées ainsi que le nombre de cotisations individuelles précomptées;

5.07 Accueil des nouveaux employés

Dans le cadre de la journée d'accueil des nouveaux employés, l'Employeur accepte de prévoir une rencontre d'une durée d'une (1) heure pour permettre à un représentant désigné par le Syndicat et au représentant à la prévention ou son remplaçant de se présenter.

ARTICLE 6

REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 Délégués syndicaux par département

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

- a) sous-terre
- b) entretien général (électrique – surface)
- c) concentrateur
- d) convertisseur

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

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

6.02 Éligibilité à une fonction syndicale

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

6.03 Avis à la compagnie du nom des représentants syndicaux

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

6.04 Délégués sociaux

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

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

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

L'employeur convient également, pour la durée de la convention collective de travail, de permettre une libération avec solde (primes et bonis inclus, le cas échéant) de deux (2) employés, deux (2) jours par année afin de leur permettre d'avoir la formation pertinente; l'employeur peut exiger une preuve documentaire que la formation a été suivie.

6.05 Libération syndicale sur les heures de travail

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

La compagnie pourra accorder des permissions d'absence, sans solde, aux officiers syndicaux pour participer à des activités syndicales. En tout temps, le syndicat devra en faire la demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. S'il survenait une demande de libération pour plusieurs employés à la fois, la compagnie tiendra alors compte des exigences des opérations.

6.06 Libération lors de négociation

Trois (3) employés sont libérés sans perte de salaire pour participer aux rencontres de négociation de la convention collective. Les employés de l'unité ont également droit à quinze (15) jours payés selon l'horaire au total pour les rencontres internes relatives à la négociation.

6.07 Libération du président du syndicat ou de ses représentants

L'employeur accorde au syndicat pour l'usage du président ou de ses représentants, trois (3) journées par semaine de libération sans perte monétaire pour s'occuper d'affaires syndicales. Ces libérations seront prises en journées complètes correspondant à la durée d'un quart de travail du président ou de ses représentants. Le boni s'applique lors de telles libérations.

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

6.08 Avance de salaire pour affaires syndicales

L'employeur avancera le salaire régulier incluant le boni à l'employé libéré pour activités syndicales de la façon suivante :

- Pour l'employé qui travaille sous-terre, le calcul utilisé est le total des gains de l'année civile précédente (moins congés flottants, pécule vacances, temps supplémentaire une fois et demie (1½) et temps double, sauvetage minier, prime d'assiduité, heures d'absence) divisé par le nombre d'heures avant temps supplémentaire. À la date anniversaire de la convention collective, le taux horaire de salaire est ajusté en fonction du pourcentage d'augmentation applicable.

- Pour l'employé qui travaille en surface, le calcul utilisé est le même que celui décrit précédemment à la différence que le boni de surface versé est soustrait du total obtenu et remplacé par celui obtenu à chaque période de l'année en cours, et ce, en considérant les heures de libération syndicale comme ayant été travaillées au cours de la période concernée.

L'employeur remettra un relevé de ces avances au secrétaire-trésorier du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 666. Le syndicat remboursera l'employeur du salaire, des avantages sociaux et des autres déductions légales lorsque requis. Ce remboursement sera fait sur une base mensuelle.

6.09 Comité de relations industrielles (CRI)

Le comité de relations industrielles (CRI) est formé paritairement de quatre (4) représentants du syndicat et de quatre (4) représentants (maximum) de l'employeur, excluant le président du syndicat et le directeur général de la mine qui sont membres d'office.

6.10 Personne-ressource

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

6.11 Mandat

Le mandat du comité est le suivant :

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

6.12 Rencontres

Le comité de relations industrielles (CRI) se rencontre obligatoirement à chaque mois à une date convenue entre les parties. L'une ou l'autre des parties peut demander une réunion spéciale ou le report de celle-ci lorsque requis.

6.13 Rémunération des membres des comités lors de réunions

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

6.14 Information

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

6.15 Compte rendu

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

6.16 Bureau du syndicat

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

6.17 Congés sans solde pour fonctions syndicales

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

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

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

6.18 Représentant syndical

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

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

6.19 Absences pour activités syndicales externes

La compagnie accordera une permission d'absence à des membres du syndicat délégués pour assister à des congrès ou à des conférences syndicales, pourvu qu'on puisse se passer de leurs services et que la compagnie soit avisée par écrit une (1) semaine à l'avance, à moins d'imprévu, de cette requête pour permission d'absence, ainsi que des personnes désignées à cette fin, et pourvu aussi que ces permissions d'absence pour l'ensemble des employés de la compagnie n'excèdent pas soixante (60) jours au cours d'une période de douze (12) mois. La permission d'absence ici prévue ne peut être accordée à plus de deux (2) employés à la fois dont un (1) seul par département.

Occasionnellement, mais pas plus de trois (3) fois par année contractuelle, la compagnie accordera une permission d'absence d'une durée maximum de trois (3) jours à un groupe de pas plus de cinq (5) employés à la fois pour suivre des cours de perfectionnement, à la condition qu'il n'y ait que deux (2) employés à la fois qui fassent partie du département sous-terre et que les autres ne soient pas dans le même département et à la condition également qu'aucune autre absence en vertu de l'alinéa précédent et des paragraphes 6,17, 6.20 et 6.21 ne soit en cours, auquel cas le maximum de cinq (5) personnes sera réduit d'autant. La demande de permission doit être formulée au moins deux (2) semaines à l'avance. Les permissions accordées en vertu de la présente disposition font partie de la limite de soixante (60) jours prévue ci-dessus.

6.20 Congé pour les cours du Collège Canadien du Travail

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

6.21 Congé pour perfectionnement outre-mer

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

(1) absence de cette nature pour l'ensemble des employés pourra être accordée par la compagnie par année contractuelle.

6.22 Congé d'éducation payé (CEP)

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

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

TCA Canada, caisse de formation C.E.P.
205, Placer Court
North York (Ontario) M2H 3H9

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

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

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)
2679, boulevard du Royaume, Bureau 120
Jonquière (Québec) G7S 5T1

6.23 Couverture d'assurance en cas d'absences syndicales

Pour les absences mentionnées au premier alinéa du paragraphe 6.17 et au paragraphe 6.20 qui sont supérieures à un (1) mois, l'employé ne bénéficie pas du paiement par la compagnie de la prime d'assurance prévue au paragraphe 14.03. Si l'employé désire continuer à bénéficier de la protection

offerte par la ou les polices d'assurances, il devra assumer en entier le coût des primes pour une période maximum de trois (3) ans; après ce délai, l'assurance cesse d'être en vigueur.

ARTICLE 7

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Objectif

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

7.02 Grief individuel

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

7.03 Grief collectif

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

7.04 Grief syndical

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

7.05 Grief patronal

L'employeur peut soumettre directement au syndicat tout grief concernant l'application, l'interprétation ou la violation de la convention collective de

travail. Dans ce cas, les dispositions concernant le règlement des griefs et l'arbitrage s'appliquent.

7.06 Procédure

Étape 1

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

Étape 2

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

Étape 3

Si aucune entente satisfaisante n'intervient à l'étape n^o 2, le grief est déféré automatiquement pour discussion lors de la prochaine réunion avec le Comité de relations industrielles (CRI) prévue à l'article 6.09 de la présente convention collective.

Étape 4

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

7.07 Règlement du grief

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

7.08 Délais

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

7.09 Rétroactivité du règlement ou de la décision

Tout ajustement découlant du règlement d'un grief ou toute décision arbitrale ne sera pas rétroactif au-delà de la date de la présentation initiale du grief d'après la procédure des griefs, sauf dans le cas où il est établi qu'une erreur ou une omission s'est produite dans la paie d'un employé.

7.10 Mesures disciplinaires

a) Suspension et congédiement

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

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

Lorsqu'une suspension de plus de deux (2) jours est imposée comme mesure disciplinaire finale, cette décision doit être communiquée à l'employé en présence du délégué de département ou, en son absence, en présence d'un autre délégué. Un employé suspendu pour fins d'enquête doit être avisé de la mesure disciplinaire finale en présence du délégué de son département ou, en son absence, d'un autre délégué, dans les cinq (5) jours du début de sa suspension pour fins d'enquête; si une telle suspension débute un vendredi ou un samedi, la décision sur la mesure disciplinaire finale est rendue au plus tard le jeudi suivant. Dans tous les cas, si le lundi est un jour férié, cette décision est rendue au plus tard le vendredi suivant.

b) Dossier disciplinaire et préemption

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

mesure disciplinaire pour une infraction du même genre commise dans les douze (12) mois de la première infraction. Une copie de tout avertissement noté au dossier disciplinaire doit être remise à l'employé. L'employé, accompagné s'il le désire du délégué de son département, peut prendre connaissance de son dossier disciplinaire en prenant rendez-vous auprès du représentant de la compagnie désigné par le directeur général de la mine. Par dossier disciplinaire, on entend les copies des mesures disciplinaires imposées à l'employé, incluant les avertissements notés au dossier.

c) Avis disciplinaires

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

d) Assistance

Un délégué syndical pourra assister à titre de témoin, si l'employé concerné désire sa présence, à toute entrevue conduite par l'employeur.

e) Délais

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après quinze (15) jours de calendrier de la naissance ou de la connaissance par l'employeur des faits reprochés à l'employé.

f) Grief

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

g) Dossier personnel

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

ARTICLE 8

ARBITRAGE

8.01 Demande d'arbitrage

À défaut de règlement du grief selon la procédure prévue au paragraphe 7.06, le syndicat ou l'employeur peuvent déférer le grief à l'arbitrage en faisant parvenir la demande, sous pli recommandé, à l'autre partie, dans les trente (30) jours de calendrier suivant. Si aucun avis demandant l'arbitrage n'est reçu par l'une ou l'autre des parties dans le délai ci-dessus mentionné, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

Les parties conviennent de collaborer pour que les séances d'arbitrage puissent avoir lieu dans les soixante (60) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage. Dans le cas d'un congédiement, les parties conviennent que l'audition devant l'arbitre doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant la date où le grief est déféré à l'arbitrage.

8.02 Choix d'un arbitre

Après déférence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu de l'article 8.01, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

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

8.03 Séance d'arbitrage

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

8.04 Délai pour rendre la décision

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

8.05 Enquête et audition

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

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

8.06 Juridiction

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

8.07 Réintégration et compensation

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

8.08 Frais d'arbitrage

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

8.09 Débours

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

ARTICLE 9

ARRÊT DE TRAVAIL

9.01 Activités interdites

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

9.02 Sanction

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

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01 Disposition générale

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

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

10.02 Période de probation

Après son engagement à titre d'employé régulier, un employé sera considéré comme étant en probation et son nom ne sera pas placé sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas effectivement travaillé (présence physique au travail) mille (1 000) heures régulières (excluant les heures

supplémentaires) à son poste pour lequel il a été embauché par la compagnie dans une période de temps n'excédant pas deux (2) ans.

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

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

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

10.03 Étudiant et stagiaire

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

10.04 Liste d'ancienneté

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

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

10.05 Affichage

a) *Promotion, mutation, rétrogradation permanente*

Dans les cas d'emplois (postes) vacants occasionnant des promotions, mutations, rétrogradations permanentes, la compagnie affichera un avis écrit de l'emploi vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de la compagnie. La préférence sera donnée aux employés disponibles qui ont fait application par écrit dans lesdits cinq (5) jours et qui ont le plus d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02.

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

Tout emploi (poste) devenu vacant sera affiché, à moins qu'il ne soit aboli.

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

L'employé, qui obtient un poste à la suite d'un affichage, a droit au taux de salaire applicable au poste obtenu, même si l'employeur le maintient pendant un certain temps dans le poste qu'il occupait antérieurement.

b) *Promotion ou mutation temporaire*

Dans le cas d'emplois (postes) vacants occasionnant des promotions ou mutations temporaires, y compris le remplacement de vacances, et dont la durée prévue de la vacance excédera deux (2) mois de calendrier, la compagnie affichera un avis écrit de l'emploi vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage de la compagnie. La préférence sera donnée aux employés disponibles qui ont fait application par écrit dans lesdits cinq (5) jours et qui ont le plus d'ancienneté dans le département, pourvu qu'ils possèdent les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée. Les qualifications des employés concernés seront prises en considération par la compagnie conformément au paragraphe 3.02.

La durée approximative dans les cas de promotions ou mutations temporaires sera indiquée sur l'avis d'affichage. La compagnie réaffichera la vacance un (1) an après la nomination de l'employé au poste affiché. De plus, ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme obligeant la compagnie à choisir parmi les employés qui ont déposé leur candidature ou parmi les autres employés s'il n'y a pas eu d'application, si ceux qui ont déposé leur candidature sont incapables d'accomplir le travail.

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

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

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

Lorsque le poste visé par l'affichage constitue une promotion salariale, le temps de résidence ne s'applique pas, sauf si le poste visé correspond à celui que détenait l'employé avant son affectation actuelle. Dans tous les autres cas, le temps de résidence s'applique.

d) Affichage du poste d'opérateur de machinerie lourde

Afin de s'assurer qu'il y ait toujours du personnel disponible et qualifié sur le poste permanent d'opérateur de machinerie lourde, dorénavant ce poste sera comblé de la façon suivante :

- opérateur de machinerie lourde ;
- candidats ayant reçu l'entraînement sur le poste d'opérateur de machinerie lourde.

Exigences :

- opérateur de machinerie lourde permanent : Avoir réussi la formation et l'entraînement sur le poste d'opérateur de machinerie lourde.

Le poste sera attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté parmi les gens ayant réussi la formation et l'entraînement.

Remplacements temporaires (affichage d'intérêt) :

Un affichage d'intérêt ouvert à tous sera fait afin de sélectionner quelques personnes intéressées. Ces personnes recevront la formation.

Ces personnes auront la priorité lors de l'affichage d'un poste permanent.

Lors de remplacements temporaires à titre d'opérateur de machinerie lourde, le personnel du département d'entretien général aura la priorité.

e) Affichage d'intérêt pour entraînement

Lorsque les besoins opérationnels entraînent une augmentation substantielle de la charge de travail, l'entreprise pourra faire un affichage d'intérêt pour entraînement. Cet affichage permettra à des gens intéressés par ces travaux excédentaires de recevoir l'entraînement à la tâche afin d'effectuer ces travaux pendant une période définie.

L'employé qui reçoit l'entraînement devra effectuer pour une période d'un (1) an, les autres surplus de travail et il ne pourra appliquer sur un autre affichage d'intérêt pour entraînement pendant un (1) an.

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

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

10.06 Définitions (promotion, mutation, rétrogradation)

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

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

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

10.07 Réintégration dans l'unité

- a) Un employé muté de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pourra, durant les six (6) mois qui suivent cette mutation, retourner au poste qu'il détenait dans l'unité de négociation. À compter de l'expiration de ce délai, l'employé cessera d'accumuler de l'ancienneté, et par la suite, son ancienneté régressera proportionnellement au temps excédentaire avant un retour dans l'unité de négociation. Un employé pourra ainsi perdre toute son ancienneté dans l'unité de négociation. L'employé, qui revient dans l'unité de négociation après six (6) mois suivant sa mutation à un poste exclu de l'unité, le fait en retournant sur un poste disponible ou en postulant sur un poste affiché en fonction de son ancienneté. Les dispositions du présent paragraphe pourront s'appliquer qu'une seule fois dans la vie de travail de l'employé.
- b) Les principes énoncés au paragraphe a) s'appliqueront à la signature des présentes et ne pourront avoir pour effet de modifier les conditions qui s'appliquaient à ceux qui étaient en poste en août 2001 et pour lesquelles les dispositions de la convention 1996 – 2001 continuent de s'appliquer.

10.08 Mise à pied

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

10.09 Taux de salaire dans le cas de transfert

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

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

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

10.10 Période de familiarisation

Dans le cas de promotion ou rétrogradation et lorsqu'un employé est muté d'un département à un autre ou d'un poste à un autre dans ce département, on lui accordera une période de familiarisation raisonnable. Cette période de familiarisation ne devra pas excéder soixante (60) jours travaillés dans ce nouveau travail. La durée de cette période de familiarisation peut être prolongée par entente entre les parties. Les employés qui, selon l'opinion de la compagnie, ne réussiront pas à se qualifier dans leur nouveau travail, retourneront à leur travail antérieur ou, si le transfert fait suite à une supplantation, ils utiliseront à nouveau la procédure de supplantation ou ils seront mis à pied s'ils ne peuvent l'utiliser.

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

Nonobstant les dispositions précédentes, un employé qui a déjà occupé le poste permanent dans les deux (2) années précédant l'affichage sera éligible à une période de familiarisation de dix (10) jours travaillés.

10.11 Perte d'ancienneté

Un employé perdra toute ancienneté s'il:

- a) quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) - a été mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs, alors qu'il avait moins de douze (12) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied; ou
- a été mis à pied pour une période ininterrompue égale à son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois consécutifs de mise à pied, alors

- qu'il avait entre douze (12) mois et soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied; ou
- a été mis à pied pour une période ininterrompue de vingt-quatre (24) mois augmentée d'un mois par année d'ancienneté de l'employé au-dessus de cinq (5) années d'ancienneté (au moment de la mise à pied), jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois consécutifs de mise à pied, alors qu'il avait plus de soixante (60) mois d'ancienneté au moment de la mise à pied;
 - d) s'abstient de revenir au travail après une période d'absence motivée et autorisée par écrit par la compagnie sans raison valable;
 - e) s'il néglige, à la suite d'une mise à pied, de retourner au travail dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis à cet effet qui lui est envoyé par lettre recommandée;
 - f) a été absent par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période égale à douze (12) mois si l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté et pour une période égale à trente-six (36) mois si l'employé a plus d'un (1) an d'ancienneté;
 - g) s'absente du travail sans raison valable plus de sept (7) jours de calendrier consécutifs;
 - h) dans tous les cas de mise à pied, lésions professionnelles, suspension disciplinaire ou absence prévue à la convention collective de travail, l'ancienneté s'accumule.

10.12 Procédure de supplantation

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

a) *Supplantation*

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

- 1) il peut supplanter dans tout groupe salarial;
- 2) l'employé qu'il supprime doit avoir moins d'ancienneté que lui;
- 3) l'employé qu'il supprime doit être celui qui a le moins d'ancienneté dans son poste;
- 4) il doit, dans tous les cas, posséder les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir les tâches du poste de l'employé qu'il supprime et avoir accompli, alors qu'il était à l'emploi de la compagnie, ces tâches.

b) Entraînement

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

- concentrateur :
 - préposé à l'emballage;
 - opérateur de convoyeurs;
 - opérateur d'usine de remblai;
- sous-terre : l'entraînement sur les postes suivants est sujet aux dispositions prévues par le programme d'entraînement et la structure des postes sous-terre :
 - opérateur de chargeuse à navette et camion (production);
 - opérateur de niveleuse;
 - aide-mineur;
 - journalier ;
 - opérateur de camion de service;
 - préposé au remblai;
- entretien général :
 - opérateur de chariot élévateur;
 - aide-mécanicien;

- journalier;
- convertisseur :
 - remplaçant (permanent ou temporaire).

c) Modalités d'application

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

10.13 Changements technologiques

- a) Aux fins de la présente convention collective, les parties entendent par changements technologiques toute modification apportée aux opérations de l'entreprise par l'introduction ou l'ajout de nouvelle machinerie, équipement ou matériel, occasionnant une nouvelle technique d'opération qui a pour effet d'occasionner des mises à pied.
- b) La compagnie avise le syndicat de son intention de procéder à l'introduction d'un changement technologique au moins trois (3) mois avant l'introduction d'un tel changement si ce changement a pour effet d'occasionner des mises à pied parmi les employés couverts par le certificat d'accréditation.

- c) Tout mouvement de main-d'œuvre lié à l'introduction d'un changement technologique doit se faire selon les règles prévues à la convention collective.
- d) La compagnie doit offrir à l'employé dont la tâche est modifiée une période d'entraînement sans perte du salaire horaire de base pour lui permettre de se qualifier, selon le paragraphe 3.02, pour accomplir cette tâche modifiée.
- e) Dans le cas où l'introduction de changements technologiques nécessite la fusion de plus d'un poste en un nouveau poste de travail, ce poste est offert à l'employé affecté ayant le plus d'ancienneté; s'il ne possède pas les qualifications pour remplir les exigences normales pour accomplir la tâche concernée, la compagnie lui offre une période d'entraînement sans perte du salaire horaire de base pour lui permettre de se qualifier selon le paragraphe 3.02.
- f) Dans tous les cas de mise à pied liée à l'introduction de changements technologiques, l'employé affecté peut supplanter un employé selon les conditions prévues à la convention collective.

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

10.14 Refus d'un rappel au travail

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

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

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

10.15 Changement d'adresse

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

ARTICLE 11

ABSENCE AU TRAVAIL ET CONGÉS SOCIAUX

11.01 Disposition générale

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

11.02 Absence pour raison personnelle légitime

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

11.03 Congés sociaux

a) Absence pour deuil

Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille immédiate, l'employé aura droit aux absences suivantes, sans perte de salaire:

- quarante (40) heures ouvrables consécutives dans le cas du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son

père ou de sa mère ; cette absence doit débuter au plus tard le jour des funérailles.

- vingt-quatre (24) heures ouvrables consécutives dans le cas du décès d'un de ses petits-enfants ou de son conjoint, de son frère, de sa sœur, de son gendre, de sa bru, de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-sœur. Cette absence doit débuter au plus tard le jour des funérailles.
- huit (8) heures rémunérées, le jour des funérailles, dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé ou de son conjoint.
- huit (8) heures supplémentaires sont ajoutées lorsque les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres des lieux de la résidence de l'employé.

b) Mariage

- huit (8) heures ouvrables lors du mariage de l'employé. Le congé devra être pris dans la période d'un (1) mois avant ou un (1) mois après le jour du mariage.

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

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

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

11.04 Autorisation écrite pour une absence

Toute permission d'absence sera donnée par écrit et signée par un représentant autorisé de la compagnie, et cette permission d'absence

n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

11.05 Fausses représentations

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

11.06 Avis préalable ou justification postérieure

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

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

11.07 Certificat médical

- a) Dans tous les cas où un employé est absent à cause de maladie ou d'accident pour plus de deux (2) jours consécutifs, il doit fournir à la compagnie, sur demande, un certificat médical confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident. La compagnie se réserve le droit d'exiger de l'employé qu'il subisse un examen par un médecin choisi par la compagnie;
- b) Dans tous les cas où un employé est absent à cause de maladie ou d'accident prolongé, la compagnie peut exiger, avant d'accepter que l'employé reprenne son travail, un certificat médical attestant que l'employé est apte à exécuter son travail. La compagnie se réserve le droit d'exiger de l'employé qu'il subisse un examen par un médecin choisi par la compagnie pour vérifier sa capacité de retourner au travail.
- c) L'employé qui subit un examen à la demande de la compagnie en vertu des sous-paragraphes précédents est rémunéré à taux horaire de base pour la durée de son déplacement pour subir cet examen, sauf s'il est indemnisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- d) Dans les situations prévues aux paragraphes a), b) et c) qui précèdent, la compagnie rembourse à l'employé les frais payés pour l'ouverture du dossier, le certificat, l'examen, etc.

11.08 Service comme juré

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

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

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

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS

12.01 Semaine normale de travail

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

12.02 Journée normale de travail

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

12.03 Horaires de travail

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

Des périodes de repas de trente (30) minutes rémunérées sont prévues à l'exception des employés d'entretien travaillant pour les départements du concentrateur et de l'entretien général. Cependant, pour ces derniers des

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

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

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

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

12.04 Absence de garantie d'heures de travail

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

12.05 Temps supplémentaire

a) Disposition générale

Sujet aux autres dispositions applicables de cette convention, tout travail autorisé accompli au-delà d'une journée normale de travail, ou d'une semaine normale de travail, ou à l'occasion de la journée de congé d'un employé, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base de l'employé, excepté lorsque ce temps supplémentaire est attribuable à un changement d'équipe ou à un échange de temps entre employés. Le

temps alloué comme temps supplémentaire dans un jour de travail ne sera pas alloué de nouveau comme étant un excédent de la semaine de travail. Un employé n'aura droit en aucun cas à plus d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de base pour quelque partie que ce soit du temps travaillé, sauf tel que spécifiquement prévu aux présentes.

b) *Restriction*

Un employé peut refuser de travailler plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte, ou plus de cinquante (50) heures de travail par semaine.

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

c) *Répartition équitable du temps supplémentaire*

En vue d'assurer une répartition équitable du temps supplémentaire entre les travailleurs effectuant des tâches similaires au sein d'un même département, les heures de travail en temps supplémentaire seront accumulées pour une période de six (6) mois allant de janvier à juin et de juillet à décembre. Chaque période constituera le début d'une nouvelle accumulation.

Au début de la période d'accumulation, le temps supplémentaire est offert par ancienneté. Par la suite, le temps supplémentaire est offert à l'employé ayant le moins de temps supplémentaire d'accumulé. Si l'ordre n'a pas été suivi, la compagnie dispose de quatre (4) semaines pour offrir une reprise de temps à l'employé concerné. Un rapport de temps supplémentaire sera affiché pour chaque semaine.

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

Pour les fins du partage équitable, un employé absent ou qui refuse d'effectuer du travail en temps supplémentaire sera réputé avoir travaillé les heures de travail en temps supplémentaire en question. Un employé

qui s'est absenté sans autorisation durant son horaire de travail, ne peut appliquer pour du temps supplémentaire.

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

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

Toutefois, un travailleur qui ne désire pas effectuer du temps supplémentaire pendant la période complète de six (6) mois, doit signer une autorisation à son superviseur. De cette façon le nom de cette personne n'apparaît pas sur la liste des travailleurs disponibles pour effectuer du temps supplémentaire.

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

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

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

12.06 Horaire de la cage

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

12.07 Horaire lors d'un transfert sous-terre

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

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

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

12.08 Repas et transport lors de temps supplémentaire

L'employé à qui la compagnie demande de travailler, immédiatement avant ou après son quart régulier de travail, plus de deux (2) heures en temps supplémentaire recevra un repas gratuit et la période de temps pour prendre ce repas sera considérée comme temps travaillé et ne devra pas excéder une demi-heure. Si l'employé travaille quatre (4) heures additionnelles après la prise de ce repas, il recevra un autre repas gratuit et la période de temps pour prendre ce repas sera considérée comme temps travaillé et ne devra pas excéder une demi-heure. Toutefois, l'employé peut choisir de recevoir un montant forfaitaire de quinze dollars (15 \$) au lieu du repas gratuit pour un seul de ces repas.

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

12.09 Rappel au travail (call)

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

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

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

Le rappel au travail ne s'applique pas :

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

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

Lorsqu'un rappel au travail est requis durant un congé férié prévu à la convention collective, les employés normalement cédulés, selon leur horaire de travail, seront privilégiés, et ce, selon l'article 12.05 c).

12.10 Réunion en dehors des heures de travail

L'employé est rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son taux horaire de base pour la formation, les réunions de production et les réunions de santé et sécurité tenues en dehors de son horaire normal de travail.

12.11 Cumul du temps supplémentaire

- a) Un employé peut, durant la période de référence (1^{er} mai – 30 avril) reporter le paiement du temps supplémentaire qu'il effectue. Le montant ainsi reporté sera accumulé par la compagnie et sera versé à l'employé le 1^{er} juin de chaque année contractuelle.

- b) La compagnie accepte qu'un employé puisse reporter les heures travaillées en temps supplémentaire en congés compensatoires jusqu'à concurrence de soixante (60) heures ainsi accumulées. L'employé a droit à trois (3) périodes de congés compensatoires par année de référence (1^{er} mai – 30 avril). L'utilisation de la présente banque d'heures pour combler des heures manquantes relativement à la prise de congés flottants ne fait pas partie des trois (3) périodes de congés compensatoires du présent article.

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

12.12 Temps régulier accumulé et repris en congé

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

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

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

Les mêmes dispositions énoncées à l'article 12.11b) s'appliquent quant à la prise de ces congés.

ARTICLE 13**SALAIRES, PRIMES ET RÉGIME DE RETRAITE****13.01 Disposition générale sur les salaires et primes****a) Taux de salaire horaire de base**

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

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

b) Primes de quart

La compagnie versera les primes de quart suivantes par heure travaillée :

Primes	1^{er} mai 2011	1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013
Soir	0,78 \$	0,81 \$	0,84 \$
Nuit S/T (10 h)	1,04 \$	1,08 \$	1,12 \$
Nuit (12 h)	1,09 \$	1,13 \$	1,18 \$
Quart rotatif nuit (8 h)	0,94 \$	0,98 \$	1,02 \$

c) Prime de fin de semaine

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

d) Prime pour les employés travaillant sans supervision

La compagnie versera une prime horaire de soixante-dix-huit cents (0,78 \$) le 1^{er} mai 2011, de quatre-vingt-un cents (0,81 \$) le 1^{er} mai 2012 et de quatre-vingt-quatre cents (0,84 \$) 1^{er} mai 2013 par heure travaillée dans le cas où les employés ne sont pas supervisés par un contremaître ou un chef d'équipe (leader).

e) Prime d'assiduité

L'employé ayant cumulé quatre (4) heures d'absence ou moins par période de six (6) mois soit de mai à octobre et de novembre à avril recevra pour chaque période une prime d'assiduité de deux cents dollars (200 \$). Chaque absence d'un employé par rapport à son horaire régulier de travail est comptabilisée à l'exception des congés de deuil, congés fériés, congés flottants, heures accumulées, absences syndicales et vacances.

f) Prime de formateur

La compagnie versera une prime horaire d'un dollar et quatre cents (1,04 \$) le 1^{er} mai 2011, de un dollar et huit cents (1,08 \$) le 1^{er} mai 2012 et de un dollar et douze cents (1,12 \$) le 1^{er} mai 2013 par heure travaillée dans le cas où, à la demande de la compagnie, l'employé agit comme formateur, ce dernier conserve son boni, le cas échéant.

g) Prime de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est de un dollar et quarante-six cents (1,46 \$) au 1^{er} mai 2011, de un dollar et cinquante-deux cents (1,52 \$) au 1^{er} mai 2012 et de un dollar et cinquante-huit cents (1,58 \$) au 1^{er} mai 2013. Le chef d'équipe reçoit la prime pour le temps où il effectue en partie ou totalement le travail de chef d'équipe pendant son quart de travail.

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

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

- prendre et transmettre aux employés des instructions de travail;
- inspecter le travail accompli;
- faire du « coaching ».

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

La prime prévue à l'alinéa c) ne fait pas partie du taux horaire de base de l'employé et n'est pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de temps supplémentaire ou pour la rémunération d'un jour férié.

13.02 Versement du salaire

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

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

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

- a) Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base à la condition que l'employé, s'il en est requis par la compagnie, s'acquitte de tout travail disponible qui pourra lui être assigné.
- b) Si la compagnie modifie l'horaire de travail d'un employé sans l'aviser au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de l'application de la modification et que ce dernier se présente au travail selon l'horaire antérieur, la compagnie lui versera, à cette occasion, l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux horaire de base.
- c) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront pas dans les cas de panne d'électricité, de feu, d'inondation ou d'autres conditions qui seraient hors de contrôle de la compagnie, ou lorsqu'un employé se présente au travail après une absence sans permission ou qu'il est jugé physiquement inapte à prendre son travail.

13.04 Arrêt imprévu des activités régulières

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

13.05 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un employé par la compagnie, il est convenu que la récupération d'une telle somme par la compagnie sera effectuée par une retenue sur la paie de l'employé et la compagnie fournira les explications pertinentes sur le bulletin de paie. Le montant maximum qui peut être retiré sur chaque paie est de cent dollars (100,00 \$).

13.06 Prime au rendement

- a) La compagnie convient de continuer le paiement d'une prime au rendement et, à moins qu'elles ne soient changées selon les dispositions du sous-paragraphe c), de maintenir ses méthodes actuelles de déterminer les taux de la prime. Toutefois, il est entendu que s'il survient un changement de nature à affecter le temps employé pour accomplir une opération sujette au système de prime au rendement, les taux de la prime peuvent être diminués ou augmentés par la compagnie de façon à maintenir les occasions courantes de gain. Les employés doivent être avisés deux (2) semaines à l'avance de tout changement prochain dans les taux.
- b) La compagnie continuera sa pratique de remettre à chaque employé visé un état du travail qu'il a accompli et des taux de prime au rendement qui y sont applicables, avant d'en faire le paiement.
- c) Si la compagnie entreprend, à l'aide de techniques scientifiques modernes, un programme d'étude de travail pour les occupations qui sont actuellement sujettes au système de prime au rendement, elle devra examiner et, si nécessaire, réviser les taux existants, afin d'assurer un système de prime plus équitable.

- d) Si un employé désire une explication concernant le calcul des gains de la prime ou le mesurage du travail fait, il peut référer le cas à son supérieur immédiat qui fera pour lui les démarches nécessaires pour en discuter au département de génie où se fait le calcul. Cette demande ne pourra être accueillie après l'expiration de dix (10) jours ouvrables suivant la remise des résultats des calculs à l'employé visé. Si la demande pour explication n'a pas été accueillie par la compagnie dans le délai ici prévu ou si, à la suite d'explications, un employé prétend que les résultats des calculs tels que reflétés par ses gains sont incorrects, la matière peut à bon droit devenir le sujet d'un grief.
- e) Les augmentations de salaire consenties à la signature de cette convention n'influenceront pas la prime de rendement payée, pas plus que les augmentations de toutes autres déductions.
- f) La compagnie paiera la prime au rendement en quatre versements égaux débutant avant la troisième (3^e) paye suivant le mois de référence.

13.07 Régime de retraite

- a) La compagnie convient de verser une contribution au RRFSS mis en place par le syndicat pour permettre aux employés de bénéficier d'un régime de retraite. Cette participation est de six pour cent (6%) du total des gains bruts, excluant boni et primes au rendement. Pour son application, la contribution versée est uniforme pour chaque employé et est établie en divisant le total des gains bruts, excluant boni et primes au rendement, pour l'ensemble des employés divisé par le nombre d'employés. En date du 1^{er} mai 2011, cette contribution annuelle est de quatre mille cent soixante-seize dollars et dix-neuf cents (4 176,19 \$) par année pour chaque employé. Pour chaque année subséquente de la convention collective, elle sera augmentée selon le taux d'augmentation convenu pour les salaires de base et les primes, le tout tel qu'il appert du tableau reproduit sous l'alinéa b).
- b) De plus, la compagnie prélèvera sur chaque paie versée à l'employé un montant correspondant à la portion hebdomadaire de cette contribution de quatre mille cent soixante-seize dollars et dix-neuf cents (4 176,19 \$), soit quatre-vingts dollars et trente et un cents (80,31 \$). Cette somme est ajustée pour chaque année subséquente de la convention collective selon les augmentations convenues à l'alinéa a) et reproduit au tableau ci-après. La compagnie verse hebdomadairement au RRFSS ce montant ainsi retenu, de même qu'un montant équivalent constituant sa part de contribution au régime.

RRFS	1^{er} mai 2011	1^{er} mai 2012	1^{er} mai 2013
Cotisations de l'employeur	4176,19 \$ (80,31\$/sem.)	4343,24\$ (83,52\$/sem.)	4516,97\$ (86,86\$/sem.)
Cotisation de l'employé	4176,19\$ (80,31\$/sem.)	4343,24\$ (83,52\$/sem.)	4516,97\$ (86,86\$/sem.)

- c) La compagnie convient également de déduire à la source de la paie de chaque employé qui le désire et qui a signé le formulaire requis tout autre montant supplémentaire jusqu'à concurrence du maximum permis par les lois fiscales, pour la durée indiquée par l'employé ou jusqu'à avis contraire; un employé peut révoquer en tout temps cette autorisation de prélèvement supplémentaire à celle prévue ci-dessus.
- d) La compagnie versera au RRFS un montant de vingt-cinq mille dollars (25 000,00 \$) à titre de contribution à sa mise en place.
- e) Le syndicat est responsable de l'administration du régime et la compagnie accepte de libérer, sans perte de traitement, quatre (4) représentants des employés pour siéger au Comité de retraite avec un maximum de quatre (4) rencontres par année civile. Pour sa part, la compagnie désigne deux (2) représentants qui assistent aux réunions du Comité de retraite.

13.08 Programme de retraite anticipée

L'employeur convient d'instaurer un programme de retraite anticipée à compter du moment où l'employé atteint cinquante-huit (58) ans d'âge et en fonction du nombre d'années d'ancienneté. La prestation mensuelle est versée pour une durée maximale de soixante (60) mois sans dépasser l'âge de soixante-cinq (65) ans.

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

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

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

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

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

ARTICLE 14

RÉGIME D'ASSURANCE

14.01 Contenu du régime d'assurance

Le contenu du régime est prévu à l'annexe F.

Sujet aux conditions d'une police-maîtresse qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurances reconnue, la compagnie convient de contribuer à un plan applicable aux employés, quand ils auront complété soixante (60) jours travaillés, et couvrant des bénéfices sur la vie, des bénéfices médicaux et chirurgicaux, un plan dentaire, ainsi qu'une indemnité hebdomadaire à titre d'assurance-salaire. Il est convenu de plus que les bénéfices prévus par cette police de même que les contributions de la

compagnie ne seront pas modifiées, à moins de changements rendus nécessaires par une législation fédérale et/ou provinciale.

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

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

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

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

14.02 Assurance-salaire

L'employeur paiera cent pour cent (100%) de la prime pour l'indemnité hebdomadaire à titre d'assurance-salaire qui sera versée à compter de la première journée en cas d'accident autre qu'un accident de travail, à compter de la première journée en cas d'hospitalisation ou en cas de chirurgie d'un jour dans un centre hospitalier et à compter de la quatrième journée pour maladie autre qu'occupationnelle, et ce, pour une durée de dix-sept (17) semaines.

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

L'employeur paiera également cent pour cent (100%) de la prime pour une indemnité mensuelle à titre d'assurance-salaire long terme équivalant à soixante-dix pour cent (70%) du salaire de base, jusqu'à un montant maximum de quatre mille cinq cents dollars (4 500 \$) et qui sera versée à compter de la dix-huitième (18^e) semaine d'invalidité totale jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le tout selon les conditions de la police maîtresse.

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

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

14.03 Assurance-vie, médicaments, accidents, hospitalisation

L'employé paiera cent pour cent (100%) de la prime pour les bénéficiaires suivants:

- assurance sur la vie de l'employé pour un montant équivalent au double de son salaire de base;
- assurance de dix mille dollars (10 000 \$) sur la vie de l'épouse, de cinq mille dollars (5 000 \$) sur la vie de chaque enfant de plus de quatorze (14) jours;
- assurance accident-mutilation jusqu'à concurrence du double de son salaire de base;

L'employeur paiera soixante-dix pour cent (70%) de la prime et l'employé trente pour cent (30%) de celle-ci pour les bénéficiaires suivants :

- plan médical comportant les dispositions suivantes, le tout sous réserve des termes de la police maîtresse :
 - absence de franchise annuelle;
 - paiement des réclamations à quatre-vingt-dix pour cent (90%) pour le médicament générique seulement, lorsque celui-ci est disponible. Si l'employé choisit de ne pas prendre le médicament générique et de prendre celui d'origine, le remboursement sera de soixante-dix pour cent (70%);

- aucun montant maximum pendant toute la durée de la protection;
- hospitalisation en chambre semi-privée et services connexes;
- frais paramédicaux couverts selon le cas, jusqu'à concurrence d'un bloc maximum de mille dollars (1 000 \$) dont quatre-vingts pour cent (80%) est remboursé;
- remboursement des lunettes jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) par personne assurée par période de deux (2) ans, soit pour lunettes, lentilles cornéennes.

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

14.04 Plan dentaire

La compagnie paiera soixante-dix pour cent (70%) et l'employé trente pour cent (30%) d'un plan d'assurance dentaire comportant les caractéristiques suivantes, le tout sous réserve des termes de la police maîtresse:

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

14.05 Administration du régime

La compagnie détiendra la police-maîtresse et administrera le plan. Elle autorisera la compagnie d'assurance à donner une copie de la police-

maîtresse au syndicat. La compagnie rendra accessible aux représentants autorisés du syndicat la fiche d'expérience.

14.06 Avance hebdomadaire

La compagnie accordera une avance hebdomadaire, d'un montant équivalent à celui de l'indemnité hebdomadaire, au nom de la compagnie d'assurance à l'employé qui a droit, selon les termes de la police, de recevoir l'indemnité hebdomadaire de salaire jusqu'à ce que le premier paiement de la compagnie d'assurance soit reçu par l'employé. La compagnie pourra se faire rembourser directement par la compagnie d'assurance du montant des avances qu'elle a consenties à l'employé. Dans l'éventualité où la compagnie d'assurance commence à payer l'indemnité hebdomadaire directement à l'employé, ce dernier devra rembourser la compagnie des avances obtenues en application du présent alinéa.

14.07 Réunion d'information

Une (1) fois par année, l'employeur tient une réunion d'information adressée aux employés pour les informer sur le contenu du régime d'assurance. Cette réunion se tient pendant les heures de travail et est sans perte de salaire.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS FLOTTANTS

15.01 Dispositions générales

a) Liste des jours fériés

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

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

l'Action de Grâce;
le Jour de Noël;
le lendemain du Jour de Noël.

b) Congés flottants

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

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

Les employés ayant dix-huit (18) années d'ancienneté au 1^{er} mai bénéficient d'un (1) congé flottant supplémentaire.

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

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

La demande de la prise d'un congé flottant doit être faite auprès du supérieur immédiat sept (7) jours de calendrier avant la date de prise dudit congé flottant.

15.02 Taux de paie d'un congé

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

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

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

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

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

Aucun entretien préventif ne sera planifié un jour férié.

15.03 Droit à la prise d'un jour férié

Pour avoir droit à un salaire de jour férié, un employé devra avoir effectué soixante (60) jours de travail et devra avoir travaillé la dernière journée régulièrement fixée précédant la fête et la première journée régulièrement fixée suivant la fête, à moins d'en être expressément dispensé par écrit par la

compagnie ou à moins qu'il soit en période régulière de vacances ou en congé hebdomadaire, ou en congé autorisé ou à moins qu'il soit absent pour maladie les deux (2) jours ouvrables selon l'horaire de travail de l'employé qui précèdent ou qui suivent la fête. Si un employé subit un accident le jour précédant, le jour même ou le jour suivant la fête qui l'empêche de se présenter au travail selon son horaire de travail, il devra fournir la preuve de cet accident à la compagnie pour avoir droit au salaire du jour férié.

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

15.04 Droit au jour férié en cas de mise à pied

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

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

15.05 Heure du début du congé

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

15.06 Report de la prise d'un jour férié

Lorsque l'un des jours fériés mentionnés au sous-paragraphe a) du paragraphe 15.01 tombe un samedi ou un dimanche, il sera observé le lundi suivant, sauf entente contraire entre les parties. Lorsqu'il y a deux (2) jours fériés consécutifs (25 et 26 décembre ou 1^{er} janvier et 2 janvier) et que les

congés tombent le vendredi et le samedi, ils seront observés le jeudi et le vendredi; si les congés tombent le samedi et le dimanche, ils seront observés le vendredi et le lundi; si les congés tombent le dimanche et le lundi, ils seront observés le lundi et le mardi. Toutefois, les jours fériés ne sont pas déplacés pour les opérations en continu régis par l'horaire de douze (12) heures (lettre d'entente n° 1).

15.07 Jours fériés survenant durant les vacances

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

ARTICLE 16

VACANCES

16.01 Moins d'un an de service continu

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

16.02 Plus d'un an de service continu

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

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

16.03 Durée et taux de paie de vacances

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

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

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

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

doit cependant pas excéder celle à laquelle l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas été absent.

16.04 Calcul du service continu

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

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

vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.

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

- à la date de son vingt-cinquième (25^{ième}) anniversaire de service continu depuis son embauche initiale, un employé a droit à une (1) semaine de calendrier additionnelle de vacances payées; le taux de paie pour cette semaine de vacances payées est de deux pour cent (2%) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03. Cette semaine additionnelle de vacances payées ne peut cependant être prise entre le 1^{er} juin et le 15 septembre; si la date du vingt-cinquième (25^{ième}) anniversaire survient durant cette période, la semaine additionnelle de vacances payées sera prise après le 16 septembre, conformément aux dispositions du paragraphe 16.05.
- un employé qui, le 1^{er} mai de chaque année, a complété vingt-cinq (25) ans de service continu depuis la date de son embauche initiale, a droit à six (6) semaines de calendrier de vacances payées, dont deux (2) semaines consécutives, et le taux de paie de ces six (6) semaines de vacances payées est de douze pour cent (12%) des gains de l'employé durant la période de douze (12) mois mentionnée au paragraphe 16.03.

16.05 Fixation de la date de la prise des vacances

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

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

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

Une procédure similaire s'appliquera pour la fixation de chaque semaine supplémentaire de vacances. Les préférences devront être indiquées avant le 15 mai. Le calendrier de ces choix sera publié le ou avant le 1^{er} juin.

Finalement, toutes les semaines de vacances devront avoir été fixées au plus tard le 30 janvier. Ainsi, les préférences des employés devront être indiquées avant le 15 janvier.

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

Les employés effectuant du remplacement conserveront la priorité que leur donne leur ancienneté lors de la fixation des vacances.

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

16.06 Indemnité lors de démission ou de congédiement

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

16.07 Allocation de vacances

- a) À titre d'allocation de vacances, la compagnie versera à tout employé régulier une somme équivalente à un pour cent (1%) du salaire horaire de base, à l'exclusion des heures travaillées en temps supplémentaire et à l'exclusion de toute prime, et qui sera calculée sur les heures effectivement travaillées au cours de l'année de référence. L'allocation de vacances est versée sur une paie distincte la première semaine complète de juin.

- b) La paie de vacances sera bonifiée de vingt pour cent (20%) pour toutes les vacances prises entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, excluant la période du 24 décembre au 1^{er} janvier.

16.08 Déplacement de la période de vacances lors de maladie

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

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

16.09 Fractionnement des vacances

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

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

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

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

peuvent prendre leurs vacances fractionnées en même temps sera le facteur décisif et exécutoire.

ARTICLE 17

SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS

17.01 Disposition générale

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

17.02 Comité de santé et sécurité

Aux fins du paragraphe 17.01, la compagnie et le syndicat désigneront trois (3) membres chacun pour agir sur un Comité de santé et de sécurité qui doit se réunir au moins une fois tous les deux (2) mois et dont les fonctions sont les suivantes:

- 1) choisir le médecin responsable des services de santé de l'établissement;
- 2) approuver le programme de santé élaboré par le médecin;
- 3) établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- 4) choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- 5) prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'employeur;
- 6) participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs, de même

qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail;

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

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

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

17.03 Tournées d'inspection

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

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

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

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

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

17.04 Enquête lors d'un accident

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

17.05 Rémunération lors des réunions ou tournées d'inspection

Les employés, lorsqu'ils siègent comme membres sur le Comité de santé et de sécurité ou participent aux inspections et réunions prévues au paragraphe 17.03, sont rémunérés à leur taux horaire de base.

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

17.06 Information aux entrepreneurs

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

17.07 Collaboration entre la compagnie et le syndicat

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

17.08 Équipements de protection individuels

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

Les équipements fournis demeurent la propriété de la compagnie, doivent être utilisés exclusivement pour l'exécution des tâches de l'employé et toujours demeurer sur la propriété de la compagnie. Dans le cas du départ d'un employé, les équipements doivent être remis à la compagnie en bonne condition, à l'exception de l'usure normale; sinon, l'employé pourra se voir retenir sur son salaire le coût de remplacement de l'équipement concerné.

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

17.09 Représentant à la prévention

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

Il agit comme coprésident du Comité de santé et sécurité.

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

Les fonctions du représentant à la prévention sont :

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

17.10 Rémunération d'un employé en assignation temporaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 18

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

18.01 Disposition générale

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

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

18.02 Admissibilité

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

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

18.03 Calcul du service continu

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

ARTICLE 19

BABILLARD

19.01 Disposition générale

La compagnie convient de laisser au syndicat l'usage de deux panneaux d'affichage cadenassés, d'une superficie de 16 pieds carrés chacun. Ces panneaux sont installés, l'un au vestiaire central des employés et l'autre à la salle à manger du concentrateur. Ces panneaux d'affichage seront sous la garde d'un préposé désigné par le syndicat qui devra voir à ce que ces panneaux soient toujours cadenassés.

19.02 Usage autorisé

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

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

19.03 Autres usages

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

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

19.04 Distribution de documents sur les lieux de travail

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

ARTICLE 20

CORRESPONDANCE

20.01 Transmission

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

À la compagnie :

IAMGOLD Corporation – Division Niobec
Le directeur général de la mine
3400, route du Columbiun
Saint-Honoré-de-Chicoutimi (Québec) G0V 1L0

Au syndicat :

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA), section locale 666
3400, route du Columbiun
Saint-Honoré-de-Chicoutimi (Québec) G0V 1L0

20.02 Date présumée de réception

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

20.03 Copie au Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)

Une copie de toute correspondance pertinente sera envoyée, dans la mesure du possible, au représentant du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA), à l'adresse suivante:

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA)
2679, boulevard du Royaume, Bureau 120
Jonquière (Québec) G7S 5T1

ARTICLE 21

OUTILS ET HABITS DE TRAVAIL

21.01 Indemnité d'usure et de remplacement

Comme indemnité d'usure et de remplacement des outils appartenant aux employés possédant l'une ou l'autre des postes d'électricien, de mécanicien, de soudeur, de plombier, de machiniste ou de menuisier, la compagnie versera, pour chaque année contractuelle, une indemnité de quatre cents (0,04 \$) par heure effectivement travaillée pour celui qui a un coffre d'outils dont la valeur est inférieure à mille dollars (1 000 \$); pour celui dont le coffre d'outils a une valeur supérieure à mille dollars (1 000 \$), l'indemnité est de cinq cents (0,05 \$) par heure effectivement travaillée.

L'apprenti dans les métiers ci-dessus mentionnés à qui la compagnie demande également d'avoir un coffre d'outils d'une valeur de cinq cents dollars (500 \$) ou plus recevra la même indemnité d'usure et de remplacement.

À compter de la signature de la présente convention, la compagnie assurera, sujet à un déductible de cinquante dollars (50 \$), les outils des employés visés aux deux alinéas précédents contre toute perte occasionnée par incendie. Un inventaire des outils devra être fourni annuellement, au moment du versement mentionné ci-dessus, contenant les informations suivantes :

- a) description et marque de l'outil;
- b) date de l'achat;
- c) valeur de remplacement.

21.02 Habits de travail

Des habits de travail seront fournis et entretenus par l'employeur pour les employés de tous les départements selon la pratique actuelle.

ARTICLE 22

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

22.01 Disposition générale

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

22.02 Annexes et lettres d'entente

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

Lettres d'entente :

- numéro 1 : Horaire de douze (12) heures
- numéro 2 : Horaire de dix (10) heures
- numéro 3 : Employés remplaçants
- numéro 4 : Programme d'entraînement et structure des postes sous-terre
- numéro 5 : Boni de protection

- numéro 6: Système de garde
- numéro 7: Étalement des heures de travail au convertisseur
- numéro 8 : Délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur
- numéro 9 : Poste d'opérateur usine de remblai
- numéro 10 : Employé à capacité physique réduite
- numéro 11 : Application de l'article 12.03 (horaire de travail)

ARTICLE 23

DURÉE

23.01 Durée et mesures transitoires

La présente convention entre en vigueur la journée de sa signature et se termine le 30 avril 2014.

Les points suivants s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2011 :

- Les taux de salaire prévus à l'annexe « D ».
- Les primes mentionnées à l'article 13.01 b), c), d), f) et g).
- Les cotisations du régime de retraite prévues à l'article 13.07 « Régime de retraite »
- Les prestations mensuelles apparaissant à l'article 13,08 « Programme de retraite anticipée » s'appliquent uniquement pour le personnel qui s'est prévalu du programme après le 1^{er} mai 2011.
- Le droit prévu pour le président du syndicat à l'article 6.07 d'être libéré pour affaires syndicales trois (3) journées par semaine, et ce, sans perte monétaire est rétroactif au 1^{er} mai 2011.

23.02 Maintien des conditions de travail

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

En foi de quoi les parties ont signé ce _____ jour de juin 2011 à Saint-Honoré

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat national des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

GILLES FERLATTE
Directeur général

FRANÇOIS PLOURDE
Président du syndicat

SYLVAIN DESGAGNÉ
Responsable du développement organisationnel

PIERRE DESCHÊNES
Vice-président du syndicat

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

MICHEL DUFOUR
Vice-président du syndicat

ALAIN GRENIER
Directeur général (intérim)

ANNEXE « A »

FORMULE DE GRIEF



Syndicat national de l'automobile, de
l'aérospatiale, du transport et des autres
travailleurs et travailleuses du Canada
TCA-Canada / Section Locale 666



Formulaire de grief

Grief no :		
Nature du grief :		
<input type="checkbox"/> Individuel	<input type="checkbox"/> Collectif	<input type="checkbox"/> Syndical
Déposé à :		
_____	_____	_____
Représentant employeur		Date du dépôt

Nom de l'entreprise		
Description du grief :		

Réclamation :		

<i>Je réclame (nous réclamons) également tous les bénéfices, privilèges, dédommagements et autres avantages ainsi que les intérêts et indemnités additionnels prévus au Code du travail.</i>		
_____	_____	_____
Nom du plaignant (lettres moulées)	Signature du plaignant	Date
_____	_____	_____
Représentant syndical (lettres moulées)	Signature représentant syndical	Date
Reçu par :		
_____	_____	_____
Représentant de l'employeur		Date

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

ANNEXE « B »

AVIS D'ARBITRAGE

Le _____ 20 _____

M. _____

IAMGOLD Corporation – Division Niobec
3400 route du Columbiun,
St-Honoré-de-Chicoutimi (Québec) G0V 1L0

Monsieur,

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

est (sont) porté(s) à l'arbitrage.

Bien à vous,

Le Syndicat National de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres
travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 666

Par: _____

**ANNEXE « C »
POSTES DANS CHACUN DES DÉPARTEMENTS**

GROUPE SALARIAL	ENTRETIEN GÉNÉRAL	CONCENTRATEUR	CONVERTISSEUR	SOUS-TERRE
PREMIER	- journalier	- journalier		
DEUXIÈME		- opérateur de concasseur		
TROISIÈME	- aide-mécanicien - opérateur de chariot élévateur - préposé aux services généraux 3 ^e classe	- préposé à l'empaquetage et au déchargement des réactifs - opérateur d'usine de remblai		- journalier - aide-mineur
QUATRIÈME	- plombier 3 ^e classe - mécanicien 3 ^e classe - machiniste 3 ^e classe - soudeur 3 ^e classe - électricien 3 ^e classe	- mécanicien 3 ^e classe - remplaçant classé broyage et réactifs - opérateur de concasseur effectuant le remplacement au broyage		- mécanicien 3 ^e classe - soudeur 3 ^e classe
CINQUIÈME	- préposé aux services généraux 2 ^e classe - électronicien 3 ^e classe	- remplaçant classé flottation junior		

GRUPE SALARIAL	ENTRETIEN GÉNÉRAL	CONCENTRATEUR	CONVERTISSEUR	SOUS-TERRE
SIXIÈME	<ul style="list-style-type: none"> - opérateur de machinerie lourde 	<ul style="list-style-type: none"> - opérateur au concentrateur - remplaçant classé flottation senior 	<ul style="list-style-type: none"> - opérateur au convertisseur 	<ul style="list-style-type: none"> - opérateur de niveleuse - opérateur de chargeuse à navette et camion (production) - boiseur - mineur d'entretien dynamiteur de production - mineur de développement - opérateur de foreuse à fond de trou - opérateur de foreuse à long trou - opérateur de foreuse jumbo - responsable de l'entretien du puits - préposé au remblai - opérateur de camion de service
SEPTIÈME	<ul style="list-style-type: none"> - plombier 2^e classe - mécanicien 2^e classe - machiniste 2^e classe - soudeur 2^e classe - électricien 2^e classe 	<ul style="list-style-type: none"> - mécanicien 2^e classe 		<ul style="list-style-type: none"> - mécanicien 2^e classe - soudeur 2^e classe
HUITIÈME	<ul style="list-style-type: none"> - préposé aux services généraux 1^{re} classe - électronicien 2^e classe 			<ul style="list-style-type: none"> - opérateur de treuil
NEUVIÈME	<ul style="list-style-type: none"> - plombier 1^{re} classe - mécanicien 1^{re} classe - machiniste 1^{re} classe - soudeur 1^{re} classe - électricien 1^{re} classe - menuisier 	<ul style="list-style-type: none"> - mécanicien 1^{re} classe 		<ul style="list-style-type: none"> - mécanicien 1^{re} classe - soudeur 1^{re} classe
DIXIÈME	<ul style="list-style-type: none"> - électronicien 1^{ère} classe 			

➤ **Tâche d'électricien** : La tâche d'électricien englobe les travaux liés à l'électricité, l'électronique et l'instrumentation.

- **Tâche d'électronicien** : La tâche d'électronicien englobe les travaux reliés à l'électricité, l'électronique et l'instrumentation. De plus, il est détenteur d'un DEC.
- **Utilisation d'un chariot élévateur à l'entrepôt** : La compagnie et le syndicat conviennent qu'un gerbeur peut être utilisé par le personnel des achats à l'intérieur de l'entrepôt.
- **Exigences – modifications des postes au concentrateur** :

Opérateur de concasseur :	Ouvert à tous
Préposé à l'emballage et au déchargement des réactifs :	Ouvert à tous
Opérateur de chariot élévateur :	Ouvert à tous
Opérateur de concentrateur :	DEP traitement de minerai ou 10 ans d'expérience
Remplaçant opérateur de concentrateur :	DEP traitement de minerai ou 10 ans d'expérience

ANNEXE « D »**ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRE ET PRIMES****POUR LES DIFFÉRENTS GROUPES SALARIAUX**Date : 1^{er} mai 2011

Groupe salarial	Quart de jour	Quart de soir (0,78 \$)	Quart rotatif (23 h 30 à 7 h 30) (0,94 \$)	Quart de nuit (sous-terre 10 h) (1,04 \$)	Quart de nuit (horaire 12 h) (1,09 \$)
1	25,61 \$	26,39 \$	26,55 \$	26,65 \$	26,70 \$
2	27,87 \$	28,65 \$	28,81 \$	28,91 \$	28,96 \$
3	28,08 \$	28,86 \$	29,02 \$	29,12 \$	29,17 \$
4	28,50 \$	29,28 \$	29,44 \$	29,54 \$	29,59 \$
5	28,72 \$	29,50 \$	29,66 \$	29,76 \$	29,81 \$
6	29,12 \$	29,90 \$	30,06 \$	30,16 \$	30,21 \$
7	29,34 \$	30,12 \$	30,28 \$	30,38 \$	30,43 \$
8	29,78 \$	30,56 \$	30,72 \$	30,82 \$	30,87 \$
9	30,32 \$	31,10 \$	31,26 \$	31,36 \$	31,41 \$
10	31,49 \$	32,27 \$	32,43 \$	32,53 \$	32,58 \$

Note : Autres conditions monétaires :

Allocation d'usure pour les outils (métiers), valeur des outils inférieure à mille dollars (1 000 \$) = quatre cents (0,04 \$) et valeur supérieure à mille dollars (1 000 \$) = cinq cents (0,05 \$)

ANNEXE « D »**ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRE ET PRIMES****POUR LES DIFFÉRENTS GROUPES SALARIAUX****Date : 1^{er} mai 2012**

Groupe salarial	Quart de jour	Quart de soir (0,81 \$)	Quart rotatif (23 h 30 à 7 h 30) (0,98 \$)	Quart de nuit (sous-terre 10 h) (1,08 \$)	Quart de nuit (horaire 12 h) (1,13 \$)
1	26,77 \$	27,58 \$	27,75 \$	27,85 \$	27,90 \$
2	29,03 \$	29,84 \$	30,01 \$	30,11 \$	30,16 \$
3	29,24 \$	30,05 \$	30,22 \$	30,32 \$	30,37 \$
4	29,66 \$	30,47 \$	30,64 \$	30,74 \$	30,79 \$
5	29,88 \$	30,69 \$	30,86 \$	30,96 \$	31,01 \$
6	30,28 \$	31,09 \$	31,26 \$	31,36 \$	31,41 \$
7	30,50 \$	31,31 \$	31,48 \$	31,58 \$	31,63 \$
8	30,94 \$	31,75 \$	31,92 \$	32,02 \$	32,07 \$
9	31,48 \$	32,29 \$	32,46 \$	32,56 \$	32,61 \$
10	32,65 \$	33,46 \$	33,63 \$	33,73 \$	33,81 \$

Note : Autres conditions monétaires :

Allocation d'usure pour les outils (métiers), valeur des outils inférieure à mille dollars (1 000 \$) = quatre cents (0,04 \$) et valeur supérieure à mille dollars (1 000 \$) = cinq cents (0,05 \$)

ANNEXE « D »**ÉCHELLE DES TAUX DE SALAIRE ET PRIMES****POUR LES DIFFÉRENTS GROUPES SALARIAUX**Date : 1^{er} mai 2013

Groupe salarial	Quart de jour	Quart de soir (0,84 \$)	Quart rotatif (23 h 30 à 7 h 30) (1,02 \$)	Quart de nuit (sous-terre 10 h) (1,12 \$)	Quart de nuit (horaire 12 h) (1,18 \$)
1	27,99 \$	28,83 \$	29,01 \$	29,11 \$	29,17 \$
2	30,25 \$	31,09 \$	31,27 \$	31,37 \$	31,43 \$
3	30,46 \$	31,30 \$	31,48 \$	31,58 \$	31,64 \$
4	30,88 \$	31,72 \$	31,90 \$	32,00 \$	32,06 \$
5	31,10 \$	31,94 \$	32,12 \$	32,22 \$	32,28 \$
6	31,50 \$	32,34 \$	32,52 \$	32,62 \$	32,68 \$
7	31,72 \$	32,56 \$	32,74 \$	32,84 \$	32,90 \$
8	32,16 \$	33,00 \$	33,18 \$	33,28 \$	33,34 \$
9	32,70 \$	33,54 \$	33,72 \$	33,82 \$	33,88 \$
10	33,87 \$	34,71 \$	34,89 \$	34,99 \$	35,05 \$

Note : Autres conditions monétaires :

Allocation d'usure pour les outils (métiers), valeur des outils inférieure à mille dollars (1 000 \$) = quatre cents (0,04 \$) et valeur supérieure à mille dollars (1 000 \$) = cinq cents (0,05 \$)

ANNEXE « E »

BONI DE SURFACE

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

ANNEXE « F »

ASSURANCE COLLECTIVE

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
1. Assurance-vie		100%	0%
capital assuré:	2 x salaire de base		
individuelle	inclus		
familial	inclus		
monoparentale	inclus		
Maximum:			
*sans preuve	500 000 \$		
*avec preuve	500 000 \$		
Réduction	50% à 65 ans		
Exonération des primes	17 semaines		
Droit de transformation	Oui		
Paiement anticipé	Oui		
Terminaison	70 ans ou à la retraite		
2. MMA	Idem au point 1	100%	0%
3. Assurance-vie des personnes à charge		100%	0%
Capital assuré			
*conjoint	10 000 \$		
*enfant de plus de 14 jours	5 000 \$		
Exonération	17 semaines		
Droit de transformation	inclus		
Terminaison	70 ans ou à la retraite		
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes		

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
4. Assurance-vie facultative		100%	0%
Adhérent / conjoint	Tranche de 10 000\$		
Minimum avec preuves			
Maximum avec preuves			
*adhérent	500 000 \$		
*conjoint	500 000 \$		
Exonération des primes	17 semaines		
Terminaison	65 ans ou à la retraite		
Transformation	Inclus		
5. Assurance salaire de longue durée		0%	100%
Définition d'invalidité	Propre occupation : délai de carence + 24 mois		
Montant de la prestation (mensuel)	70% x salaire de base		
Maximum			
*sans preuve	4 500 \$		
*avec preuves	4 500 \$		
Délai de carence	17 semaines		
Durée des prestations	Jusqu'à 65 ans		
Intégration (RRQ, SAAQ, CSST)	RRQ retraite, RRQ invalidité		
Réadaption	Inclus		
Indexation	Non		
Maximum de toutes sources	85% x salaire brut		
Récidive d'invalidité	6 mois		
Exonération des primes	17 semaines		
Terminaison	65 ans ou à la retraite		
Situation fiscale	Imposable		
Outil de gestion de l'invalidité	Recommandé		
Conditions préexistantes	Oui		

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
6. Assurance salaire de courte durée		0%	100%
Montant de la prestation (par semaine)	70% du salaire de base		
Maximum			
*sans preuve	1 500 \$		
*avec preuves	1 500 \$		
Délai de carence	Maladie : 3 jours, accident et hospitalisation : aucun		
Durée des prestations	17 semaines		
Intégration (A.E.)	Non		
Intégration (RRQ, SAAQ, CSST)	Non		
Maximum de toutes sources	85% du salaire brut		
Récidive d'invalidité	2 semaines		
Exonération des primes	Aucune		
Terminaison	Retraite ou 65 ans		
Situation fiscale	Imposable		
7. Assurance soins médicaux et hospitaliers		30%	70%
Prestation maximale (excluant les médicaments)			
Moins de 65 ans	Aucune limite		
65 ans et plus	Aucune limite		
A) Frais remboursable à 100% sauf indication contraire			
*hospitalisation au Canada	Chambre semi-privée		
*centre d'hébergement et de soins de longue durée	Chambre semi-privée, max 180 jours par année à 100%		
Maison de convalescence	90%		
Malades dirigés	90%		
Assurance voyage	En cas d'urgence hors province		
Coassurance	100%		
*séjour à l'extérieur	180 jours		
*hospitalisation et services hospitaliers	Inclus		
*honoraires de médecins	Inclus		
*soins infirmiers prescrits	Inclus		

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
*frais de transport	Inclus		
*frais de subsistance	Inclus		
*frais d'appels interurbains	Inclus		
*service d'assistance (24 heures)	Inclus		
*assurance annulation de voyage	n/d		
B) Autres frais remboursables			
*médicaments	Génériques : 90%, originaux : 70% si absence de génériques : 90%		
*autres frais	90%		
Franchise annuelle			
*protection individuelle	0 \$		
*protection familiale	0 \$		
*protection monoparentale	0 \$		
Services médicaux			
Médicaments			
*carte de paiement	Direct		
*frais d'achat d'un stérilet	Inclus		
*médicament contre l'obésité	Inclus		
*vaccins et sérums	Inclus		
*anti-tabac	RAMQ		
*frais non admissibles à la RAMQ pour les 65 ans et plus	Inclus		
Soins infirmiers licenciés / aux.	Inclus		
Radiographies, analyses de laboratoire, tomographies, électrocardiogrammes	Inclus		
Résonances magnétiques	Inclus		
Échographie, prénatale	Inclus		
Appareils d'assistance respiratoire et oxygène	Inclus		
Bas de soutien	4 paires / année		
Fauteuil roulant, lit d'hôpital, béquilles	Inclus		
Appareils thérapeutiques	Inclus		
Iléostomie et colostomie	Inclus		
Membres et yeux artificiels et prothèses externes	Inclus		
Appareils orthopédiques	Inclus		
Chaussures orthopédiques et modifications	50%		
Orthèses podiatriques, supports plantaires	Inclus		
Plâtres, attelles, bandages herniaires	Inclus		
Appareil auditif	250 \$ / 24 mois		

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
Dentiste suite à un accident	Dans les 12 mois de l'accident		
Transport par ambulance / aérien	Inclus		
Clinique privée alcoolisme et toxicomanie	Non		
Glucomètre, dextromètre	Inclus		
Pompe à insuline	Inclus		
Prothèse mammaire	Inclus		
Chirurgie esthétique suite à un accident	5 000 \$ / accident		
Soins à domicile	60 \$ / jour, maximum 60 jours / année		
Examen de la vue (optométriste et ophtalmologiste)	1 examen / 24 mois, à 100%		
Services des professionnels de la santé			
*ostéopathe	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*radio de chiropraticien, ostéopathe, podiatre	50 \$ / année / professionnel		
*chiropraticien	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*physiothérapeute, thérapeute en réadaptation physique	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*orthophoniste	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*audiologiste	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*psychologue	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*psychiatre, psychanaliste	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*ergothérapeute	1 bloc maximum 1 000 \$, remboursé à 80%		
*naturopathe	1 bloc maximum		

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
	1000 \$, remboursé à 80%		
*podiatre	1 bloc maximum		
	1000 \$, remboursé à 80%		
*acupuncteur	1 bloc maximum		
	1000 \$, remboursé à 80%		
orthothérapeute	1 bloc maximum		
	1000 \$, remboursé à 80%		
massothérapeute	1 bloc maximum		
	1000 \$, remboursé à 80% (avec ordonnance)		
*diététiste avec recommandation médicale	Non		
Exonération des primes	Non		
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes		
Droit de transformation (régime individuel)	Inclus		
Terminaison	70 ans ou à la retraite		
8. Assurance soins oculaires		30%	70%
Franchise annuelle			
*protection individuelle	0 \$		
*protection familiale	0 \$		
*protection monoparentale	0 \$		
% de remboursement	80%		
Soins couverts			
Lentilles cornéennes, lunettes, chirurgie laser	225 \$ / 24 mois		
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes		
Terminaison	70 ans ou à la retraite		

9. Assurance soins dentaires

Garanties	Régime proposé	Coûts	
		Employé	Employeur
Franchise annuelle		30%	70%
*protection individuelle	0 \$		
*protection familiale	0 \$		
*protection monoparentale	0 \$		
Soins couverts			
a) soins préventifs (examens, radio x 2/année)	80%		
b) soins de base (extraction, restauration, chirurgie, endo, paro)	80%		
c) soins majeurs (prothèses fixes et amovibles, couronnes)	80%		
d) orthodontie (enfants de moins de 19 ans)	50% (après 12 mois de couverture)		
	a) et b) : illimité		
Maximum annuel	c) :1 000 \$ / année / personne		
	d) :1 000 \$ viager		
Prolongation aux survivants	24 mois sans paiement de primes		
Terminaison	70 ans ou à la retraite.		

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET: HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES

- 1) Un régime particulier d'horaire de travail pour les employés d'opération au concentrateur est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
- 2) Les dispositions de la convention collective 2011-2014 continuent de s'appliquer en entier à ces employés, sauf celles qui se trouvent modifiées par la présente lettre d'entente. En cas d'incompatibilité entre les dispositions de la convention collective et celles de la présente lettre d'entente, ce sont les dispositions de la convention collective qui prévaudront.
- 3) La journée normale de travail est de douze (12) heures et la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures en moyenne par cycle complet de quatre (4) semaines, dont deux (2) semaines de trente-six (36) heures et deux (2) semaines de quarante-huit (48) heures. La semaine normale commence avec le quart de nuit du dimanche au lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes :
 - de 7 h à 19 h;
 - de 19 h à 7 h;

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

- 4) Les treize (13) premières journées du cycle de quatre (4) semaines sont rémunérées au taux horaire de base; la quatorzième journée est rémunérée à raison de quatre (4) heures au taux horaire de base et de huit (8) heures au taux de une fois et demie (1½) le taux horaire de base.
- 5) Les employés bénéficient de deux (2) périodes d'une demi-heure (½) par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail. Si un employé est autorisé à quitter son poste de travail pour prendre son repas, le taux de rémunération du remplaçant n'est pas modifié.
- 6) Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.
- 7) En ce qui a trait aux congés flottants, l'employé prend trente-six (36) heures sur quarante (40) en trois (3) périodes de douze (12) heures et une (1) période de quatre (4) heures. Pour l'employé ayant dix-huit (18) années d'ancienneté, celui-ci prend son quarante-huit (48) heures en quatre (4) périodes de douze (12) heures.
- 8) En ce qui a trait aux congés fériés, la période de temps pendant laquelle l'employé est en congé férié est rémunérée au taux horaire de base. Un congé férié est égal à douze (12) heures rémunérées.
- 9) Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances de la façon suivante:

DURÉE DE SERVICE	DURÉE DE VACANCES
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

- 10) Pour les fins du remplacement d'employés cédulés qui sont absents de leur travail, l'employeur affichera à chaque semaine une liste sur laquelle les employés indiqueront leur disponibilité.
- 11) Si un employé se déclare absent avant le début de son quart de travail, l'employé qui doit être relevé à la fin de son quart de travail par cet employé absent peut continuer, à la demande de la compagnie, de travailler pour un maximum de quatre (4) heures en temps supplémentaire, sous réserve de la disposition de l'article 12.05 b).
- 12) Les parties conviennent de modifier de la façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions :
 - la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées;
 - un employé qui obtient une journée de libération en vertu du paragraphe 6.19 est considéré comme ayant pris une journée et demie (1 ½) à même la banque de soixante (60) jours;
 - période d'attente pour l'application de la police d'assurance: après quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées au lieu de soixante (60) jours;

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^o 2

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : HORAIRE DE DIX (10) HEURES

- 1) Un régime particulier d'horaire de travail pour les employés est convenu par la présente lettre d'entente. Ce régime est décrit ci-après.
- 2) La journée normale de travail est de dix (10) heures. La semaine normale commence avec le quart de nuit du dimanche au lundi. Les heures normales de travail sont les suivantes:
 - de 7 h à 17 h;
 - de 19 h à 5 h;
- 3) Les employés bénéficient d'une (1) période d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail.
- 4) Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.
- 5) L'indemnité afférente aux congés flottants est égale à huit (8) heures rémunérées. L'employé pourra combler les heures manquantes dans sa banque d'heures ou par sa semaine de vacances fractionnable.
- 6) L'indemnité afférente aux congés fériés est égale à dix (10) heures.
- 7) Le nombre de semaines de vacances mentionné au paragraphe 16.03 est converti en heures de vacances équivalentes au nombre de semaines de vacances indiqué:

Durée de service	Durée de vacances
moins d'un (1) an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

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

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N⁰ 3

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : EMPLOYÉS REMPLAÇANTS

La compagnie maintient les statuts d'employé remplaçant permanent et d'employé remplaçant temporaire. Il y aura deux employés remplaçants permanents au concentrateur et un employé remplaçant permanent au convertisseur.

Un remplaçant se définit comme un travailleur embauché en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre provoqués par les congés, les vacances, la maladie et toute autre absence prévue à la convention collective.

Chaque remplaçant est affecté à un seul département, sans toutefois appartenir à une équipe régulière. Ce qui implique que le remplaçant n'aura pas d'horaire de travail régulier prédéterminé.

Lors de l'affichage d'un poste permanent, les remplaçants qui sont affectés à ce poste ont priorité. Cependant, cette priorité ne tient plus si des employés plus anciens ayant effectué le travail au cours des dix (10) dernières années appliquent lors de cet affichage.

a) Remplaçants permanents

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

Le remplaçant permanent a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants en accord avec les dispositions de la convention collective.

En cas de mise à pied, les remplaçants permanents peuvent utiliser la procédure de supplantation tel que prévu à l'article 10.12 de la présente convention.

b) Remplaçants temporaires

Les remplaçants temporaires à la surface sont rémunérés selon le poste où ils effectuent le remplacement. Lors du remplacement d'opérateur de concentrateur, le remplaçant est rémunéré selon le niveau de qualifications atteint. Dans le cas où un remplaçant serait maintenu au travail alors qu'il n'effectue pas du remplacement dans un poste ou qu'il n'est pas à l'entraînement dans une tâche, il est rémunéré au taux du groupe salarial 1.

Les remplaçants temporaires sous-terre sont rémunérés au groupe salarial 3 durant les neuf (9) premiers mois, au même titre que le poste d'aide-mineur. Par la suite, ils seront rémunérés selon le poste où ils effectuent le remplacement. Il est entendu que le nombre de remplaçants temporaires sera d'un maximum de dix (10) pour le département sous-terre.

Le remplaçant temporaire a droit à la prise et au paiement des congés fériés et congés flottants en accord avec les dispositions de la convention collective.

Lorsque les besoins de remplacement d'un département diminuent, l'employé détenant le moins d'ancienneté parmi les remplaçants temporaires du département visé est mis à pied et ce, sans pouvoir utiliser la procédure de supplantation. Cependant, si l'employé bénéficie de dix (10) ans d'ancienneté il pourra utiliser la procédure de supplantation.

c) Affichage pour remplacement temporaire

Nonobstant les dispositions de l'article 10.05, les postes réguliers au concentrateur (opérateur de convoyeurs, opérateur usine de remblai, opérateur de chariot élévateur, préposé à l'emballage et opérateur au concentrateur), au convertisseur et sous-terre ne seront pas affichés pour des remplacements temporaires. Les postes ainsi disponibles seront comblés par les employés remplaçants attachés au secteur respectif.

d) Supplantation

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

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources
humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^O 4

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

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

1) But du programme

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

2) Le programme

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

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

Au deuxième niveau, s'ajoute l'opérateur de niveleuse et de camion de service.

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

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

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

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

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

L'employé de surface qui obtient un poste d'aide-mineur suite à un affichage en vertu de la présente lettre d'entente devra suivre la formation en extraction de minerai offerte à Niobec par la CSOB, si ladite formation débute dans un délai de deux (2) mois suivant l'obtention du poste par l'employé. La durée de la formation ainsi suivie fait partie de la période d'entraînement de neuf (9) mois au poste d'aide-mineur. Si la formation en extraction de minerai n'est pas offerte à l'intérieur du délai ci-haut prévu, l'employé effectuera sa période d'entraînement telle que prévue dans la présente lettre d'entente.

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

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

Pour tous les postes ouverts à l'entraînement, autres que celui d'aide-mineur, il n'y aura pas de boni payé durant les trente (30) premiers jours travaillés lors de l'entraînement.

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

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

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

3) Modalités d'application

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

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

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

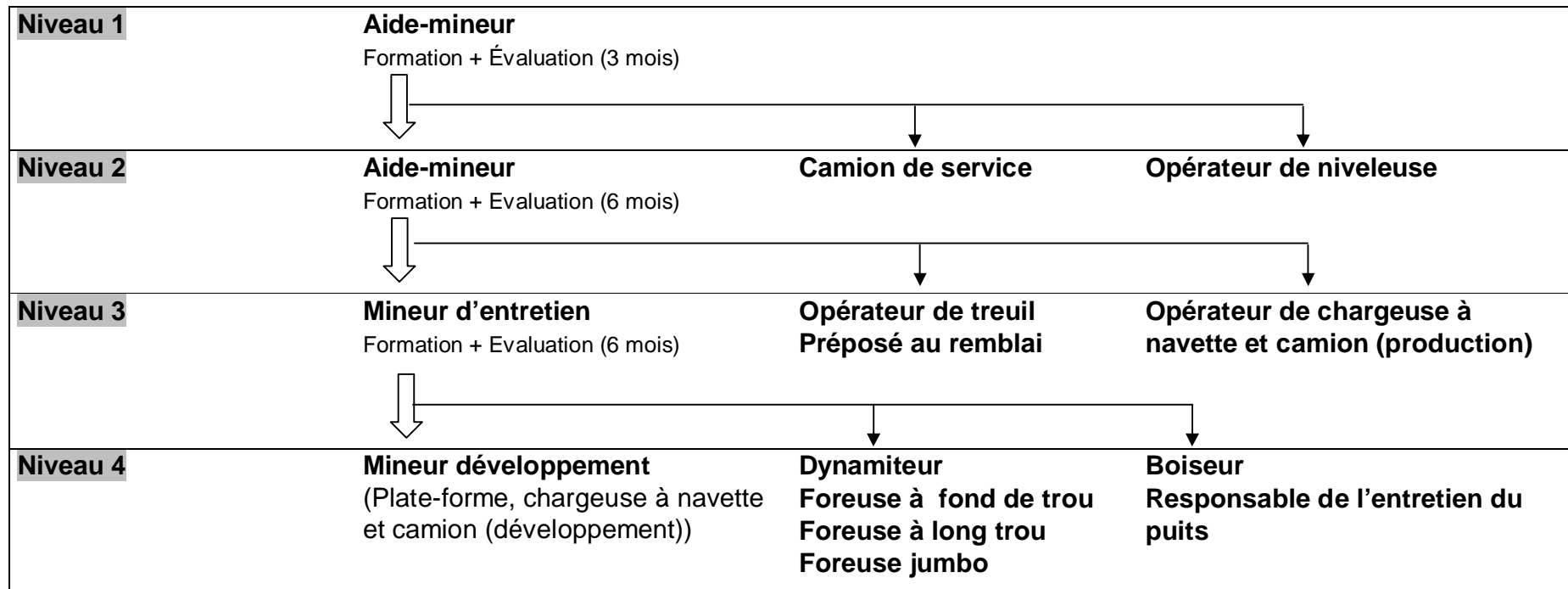
IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

STRUCTURE DES POSTES SOUS-TERRE



EXIGENCES

Aide-mineur :

Alternance entre

- ❶ Ouvert à tous
- ❷ DEP ou expérience pertinente

Note :

Pas de boni les deux premiers mois.

Treuil :

Avoir reçu l'entraînement sur la cage dans le cadre du programme de formation d'aide-mineur. Tout électricien ou mécanicien ayant reçu l'entraînement pour l'inspection de la cage, du treuil et du concasseur.

Mineur d'entretien :

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

Mineur de développement :

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

LETTRE D'ENTENTE N⁰ 5

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : BONI DE PROTECTION

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2012 par rapport à celui d'avril 2011 a augmenté de plus de trois pour cent (3%) mais moins de sept pour cent (7%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre trois pour cent (3 %) et sept pour cent (7%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2012 pour les heures effectivement travaillées entre le 1^{er} mai 2011 et le 30 avril 2012.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2013 par rapport à celui d'avril 2012 a augmenté de plus de quatre et demi pour cent (4,5%) mais moins de sept pour cent (7%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre quatre et demi pour cent (4,5%) et sept pour cent (7%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2013 pour les heures effectivement travaillées entre le 1^{er} mai 2012 et le 30 avril 2013.

Si l'indice des prix à la consommation (I.P.C. Canada 2002 = 100) d'avril 2014 par rapport à celui d'avril 2013 a augmenté de plus de quatre et demi pour cent (4,5%) mais moins de sept pour cent (7%), un montant de dix cents (0,10 \$) pour chaque pourcentage d'augmentation entre quatre et demi pour cent (4,5%) et sept pour cent (7%) sera payé par chèque durant le mois de juin 2014 pour les heures effectivement travaillées entre le 1^{er} mai 2013 et le 30 avril 2014.

Une fraction de un pour cent (1%) est payée en proportion du dix cents (0,10 \$). Toute augmentation de l'I.P.C. supérieure à sept pour cent (7%) pendant ces périodes ne sera pas compensée.

Les heures effectivement travaillées comprennent la période de vacances, les jours fériés et les absences causées par un accident de travail ou une maladie professionnelle et celles relatives aux activités syndicales telles que prévues à la convention collective 2011 – 2014.

Exemple: Si l'inflation a augmenté de quatre et demi pour cent (4,5%) entre avril 2011 et avril 2012, un montant de quinze cents (0,15 \$) par heure sera payé en juin 2012. L'employé recevra donc trois cent douze dollars (312 \$) pour deux mille quatre-vingts (2 080) heures.

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^O 6

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : SYSTÈME DE GARDE

Le travailleur qui assume la garde dispose d'un radio-chasseur et/ou d'un cellulaire. Celui-ci garantit une disponibilité qui fera en sorte qu'il retourne l'appel en dedans de quinze (15) minutes et que, si besoin il y a, qu'il se présente à la mine dans les trente (30) minutes, suivant ce retour d'appel. S'il doit se présenter à la mine, il aura droit à son rappel au travail, tel qu'il est prévu par la convention collective.

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

- 1) Pour chaque période de garde de huit (8) heures, le travailleur recevra l'équivalent d'une (1) heure à son taux horaire de base, toute tranche excédentaire n'excédant pas huit (8) heures de garde sera rémunérée d'une (1) heure à son taux horaire de base. (ex. : huit (8) heures de garde consécutives = une (1) heure rémunérée, douze (12) heures de garde consécutives = deux (2) heures rémunérées).
- 2) Lors d'un jour férié, le travailleur recevra le double de son taux horaire de base selon les dispositions du paragraphe précédent. Aucune prime et aucun boni ne sera ajouté à cette rémunération.
- 3) Si lors d'un rappel, le problème est réglé par téléphone et ne nécessite pas la présence du travailleur, il sera rémunéré une (1) heure à son taux horaire de base. La disposition du paragraphe 2 qui précède concernant les jours fériés s'applique également.

- 4) Pour tout rappel après vingt-trois (23) heures où l'intervention dure plus de quatre (4) heures, le travailleur pourra terminer son travail jusqu'à l'équivalent du nombre d'heures prévues à son quart de travail régulier. Ces heures seront alors rémunérées à temps et demi si le travailleur complète ledit quart de travail.
- 5) Pour tout rappel après trois (3) heures nécessitant un déplacement à la mine, le travailleur pourra terminer son travail jusqu'à l'équivalent du nombre d'heures prévues à son quart de travail régulier. Ces heures seront alors rémunérées à temps et demi si le travailleur complète ledit quart de travail.
- 6) Cependant, un minimum de cinq (5) électriciens et/ou électroniciens et de quatre (4) mécaniciens d'entretien général, qui font une rotation, sera nécessaire pour le bon fonctionnement de la garde. Si un nombre insuffisant se porte volontaire, l'employeur comble les disponibilités en désignant les employés de ou des postes concernés en procédant par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences pour effectuer le travail requis.

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources
humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^o 7

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL AU CONVERTISSEUR

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

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

- 3) Les primes définies à l'article 13 s'appliquent.
- 4) Les employés bénéficient des périodes de repos d'une demi-heure (½) rémunérée par journée normale de travail pour prendre leur repas sur le temps de la compagnie à leur poste de travail.
- 5) L'indemnité afférente aux congés fériés est égale à huit (8) heures, neuf (9) heures, dix (10) heures ou douze (12) heures, selon le cas.

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

DURÉE DE SERVICE	DURÉE DE VACANCES
moins d'un an	8 heures par mois complet de service
un (1) an et moins de quatre (4) ans	80 heures
plus de quatre (4) ans et moins de huit (8) ans	120 heures
plus de huit (8) ans et moins de dix-huit (18) ans	160 heures
plus de dix-huit (18) ans et moins de vingt-cinq (25) ans	200 heures
plus de vingt-cinq (25) ans	240 heures

Les paragraphes 16.04 et 16.05 sont modifiés en conséquence.

- 9) Les parties conviennent de modifier de façon suivante la convention collective en ce qui a trait à certaines dispositions:
- la période de familiarisation prévue au paragraphe 10.10 devient de quatre cent quatre-vingt (480) heures travaillées.

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^o 8

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION -DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

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

- 1) La compagnie convient que le délai d'entraînement au poste d'opérateur de concentrateur est d'une durée maximale de trente-six (36) mois pour les employés qui rencontrent les conditions d'admissibilité.
- 2) Les conditions d'admissibilité sont de : détenir un DEP en traitement du minerai ou avoir 10 ans d'expérience en traitement du minerai.
- 3) En cas d'absences de l'employé telles que congé parental, congé de paternité ou maternité, maladie, accident de travail, ou autres absences prévues aux lois en vigueur, le délai d'entraînement sera prolongé de la durée de l'absence.
- 4) À l'expiration du délai prévu au point 1 ou 3 de la présente, l'employé sera rémunéré au taux horaire de base du 6^e groupe salarial, peu importe s'il a complété ou non son entraînement.

En foi de quoi, les parties ont signé ce _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION - DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU TRANSPORT
ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU CANADA
(TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : POSTES D'OPÉRATEUR USINE DE REMBLAI

- 1) Avec l'ajout de l'usine de remblai en pâte, quatre (4) postes d'opérateur permanents y seront ajoutés selon le régime particulier d'horaire de travail prévu à la lettre d'entente n° 1.
- 2) À l'annexe « C », ce poste se rapportera au troisième groupe salarial du département concentrateur.
- 3) Le premier affichage (quatre (4) postes permanents) sera ouvert à tous et par la suite, lors d'affichage de poste permanent d'opérateur usine de remblai, la priorité sera accordée aux remplaçants affectés à ce poste tel que prévu à la lettre d'entente n° 3 (Employés remplaçants).
- 4) Ces postes seront considérés dans la procédure de supplantation à l'article 10.12 b) dans le secteur concentrateur.
- 5) Lors des périodes de non fonctionnement de l'usine de remblai, ces employés seront affectés à d'autres tâches au concentrateur de groupe salarial 3 et moins pour lesquelles ils seront entraînés.
- 6) Nous ajoutons le poste d'opérateur usine de remblai au paragraphe C de la lettre d'entente # 3 « Employé remplaçant » dans la liste des postes qui ne seront pas affichés pour remplacement temporaire.

- 7) L'affichage du poste de remplaçant temporaire au concentrateur se fera en alternance de la façon suivante :

Option 1 : À tous les employés.

Option 2 : À l'externe (DEP en traitement du minerai ou expérience pertinente).

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

- 8) Lorsqu'un des deux postes de remplaçants permanents se libère, celui-ci est attribué au plus ancien des remplaçants temporaires.

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du syndicat (TCA-Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^o 10

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
CANADA (TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

OBJET : EMPLOYÉ DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE

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

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

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de
l'automobile, de l'aérospatiale, du
transport et des autres travailleurs
et travailleuses du syndicat (TCA-
Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président

LETTRE D'ENTENTE N^o 11

ENTRE

IAMGOLD CORPORATION – DIVISION NIOBEC

ET

SYNDICAT NATIONAL DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE, DU
TRANSPORT ET DES AUTRES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU
CANADA (TCA-CANADA) / SECTION LOCALE 666

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

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

- 1) Dans sa consultation avec le syndicat, la compagnie discute des modalités reliées à l'application de l'horaire modifié.
- 2) L'horaire modifié, qui est mis en place par la compagnie et qui ne pourra comporter moins de quarante (40) heures en moyenne par semaine, sera soumis à un vote parmi les employés visés par celui-ci après une période d'essai de quatre (4) mois.
- 3) Le vote se tiendra dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai en présence d'un (1) représentant du syndicat et d'un (1) représentant de la compagnie.
- 4) Si les changements apportés à l'horaire ne sont alors pas acceptés par les deux tiers (2/3) des employés visés par de tels changements, lesdits changements cesseront de s'appliquer dans les quinze (15) jours suivant le vote.
- 5) Sauf ce qui est prévu à la présente lettre d'entente, la convention collective demeure inchangée.

SAINT-HONORÉ, le _____ 2011

IAMGOLD Corporation – Division Niobec

Le Syndicat des travailleurs de
l'automobile, de l'aérospatiale, du
transport et des autres travailleurs
et travailleuses du syndicat (TCA-
Canada), section locale 666

PHILIPPE CAMPEAU
Surintendant des ressources humaines

FRANÇOIS PLOURDE
Président