

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-4141

N° dossier d'accréditation : AM-1004-6559

EMPLOYEUR KIEWIT-NUVUMIUT, SOCIÉTÉ EN COPARTICIPATION 4333, BOULEVARD DE LA GRANDE-ALLÉE BOISBRIAND QC J7H 1M7 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9449 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2200 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT DES MÉTALLOS 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2200 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2018-06-11 Date dépôt : 2018-06-15	Nombre de salariés visés : 60	Date début : 2018-05-01 Date d'expiration : 2025-04-30

Remarque :
(Projet Raglan).

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2018-06-19
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

-ENTRE-

KIEWIT-NUVUMIUT
Société en coparticipation

-ET-

SYNDICAT DES MÉTALLOS SECTION
LOCALE 9449

Mai 2018 - Avril 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL.....	3
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4 - PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION	4
ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	5
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE	7
ARTICLE 8 - SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE	8
ARTICLE 9 - PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL	9
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ.....	9
ARTICLE 11- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 12 – AFFECTATION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	11
ARTICLE 13 - AFFICHAGE.....	12
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	13
ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 17-PÉRIODE DE REPAS/REPOS.....	17
ARTICLE 18 - SALAIRES.....	17
ARTICLE 19-PRIMES.....	18
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS	18
ARTICLE 21- CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	18
ARTICLE 22 - JOURS DE REPOS.....	19
ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES.....	19
ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE.....	21
ARTICLE 25 - CORRESPONDANCE	21
ARTICLE 26 - COTISATIONS SYNDICALES	21
ARTICLE 27 - DIVERS	22
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION	24
LETTRE D'ENTENTE #1.....	24
LETTRE D'ENTENTE #2.....	24
LETTRE D'ENTENTE #3.....	25
LETTRE D'ENTENTE #4.....	25
LETTRE D'INTENTION	26

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL

1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts de l'Employeur et de ses salariés, par un respect mutuel dans une approche harmonieuse, afin de régler entre eux les griefs de façon rapide et aussi équitable que possible, de prévenir les grèves et les lock-out, d'établir les conditions de travail et d'assurer la plus grande efficacité possible des opérations de l'Employeur, tout en assurant le maximum de sécurité possible aux salariés.

1.02 Entente Raglan

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent toute l'importance de l'entente Raglan dans la reconnaissance des droits de la communauté inuit et dans le respect des conditions qui y sont entendues.

C'est pourquoi en aucun temps les conditions prévues à la convention collective ne pourront être interprétées à l'encontre de l'entente Raglan. Dans le cas de litige, l'entente Raglan aura priorité. Dans l'éventualité d'une nouvelle entente Raglan, cette nouvelle entente ne pourra prévoir des conditions de travail moindres que celles déjà prévues à cette convention collective.

Le «Raglan Agreement», version anglaise, sera le document officiel reconnu.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention collective, l'Employeur conservant tous les privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants :

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et le rendement;
- b) Embaucher, congédier, licencier, classier, diriger, permuter, promouvoir, transférer, et suspendre les salariés, ou leur imposer quelques mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante sous réserve du droit du grief;
- c) Établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés;
- d) Être juge des qualifications des salariés pour accomplir les exigences normales d'une classification en exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective;
- e) Diriger le travail des salariés, en fixer les horaires et les heures, déterminer le maintien et l'agencement des opérations et leur emplacement, l'attribution du travail, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les taux et modes de rémunération, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'Employeur, le tout sujet aux dispositions de la présente convention collective.

2.02 Sous-contrat

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

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les salariés, tel que décrit dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail en date du 27 juillet 1999.

3.02 Le mot salarié ou salariés lorsqu'il est employé ci-après dans cette convention signifie, selon le cas, un (1) ou des salariés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment. En cas de contestation, à savoir si une personne est un salarié, le cas doit être soumis à un commissaire du travail suivant les dispositions du Code du travail.

À moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa. Le masculin inclut le féminin.

3.03 Le personnel de supervision ne doit pas accomplir le travail fait normalement par les salariés de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence qui met en cause la sécurité immédiate des salariés ou les propriétés de l'Employeur, en cas de formation, d'expérimentation, de démonstration nécessaire aux salariés pour le fonctionnement de l'équipement ou son essai, et en cas d'absence imprévue dont le remplacement ne peut être fait autrement.

3.04 Tous les membres du Syndicat à la date de la signature de la convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, le demeurer pendant toute la durée de la convention.

L'Employeur ne peut être tenu de congédier un salarié que le Syndicat expulse de ses rangs ou dont le Syndicat refuse l'adhésion.

3.05 L'Employeur remettra à tout nouveau salarié un livret de la convention collective et lui présentera le délégué de son département ou si celui-ci est absent, le président du Syndicat et ce, lors de la procédure d'accueil.

ARTICLE 4 - PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION

4.01 Il est convenu qu'il n'y a aucune discrimination, coercition ou intimidation de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre tout salarié en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou n'est pas membre d'une organisation ouvrière, ou en raison de sa race, sa culture, sa religion, sa couleur ou ses affiliations politiques, son statut social ou son orientation sexuelle.

ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.01 Le Syndicat peut désigner des délégués de département dont la fonction est d'assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs.

Un délégué représente les salariés du département où il est employé.

- 5.02 L'Employeur reconnaît les trois (3) officiers élus, membres de l'exécutif du Syndicat.

Un officier peut agir en lieu et place du délégué absent ou qui ne se trouve pas sur les lieux immédiats, et ce, pour assister les salariés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de l'Employeur, conformément à la procédure de règlement des griefs.

- 5.03 Seuls les salariés de l'Employeur, ayant complété leur période de probation, sont éligibles à agir comme officiers, délégués, membres du comité de griefs, membres du comité de santé et sécurité, ainsi que représentant à la prévention du Syndicat.

- 5.04 Les délégués et les officiers ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme salariés de l'Employeur. S'il devient nécessaire de s'occuper d'un grief au cours de ses heures de travail, le délégué ou l'officier, tel que prévu ci-haut, s'entend avec son supérieur immédiat de façon à s'absenter au moment où le travail est le moins affecté.

Cette permission d'absence ne doit pas être abusive et doit être limitée dans le temps.

Lorsque le délégué ou officier est ainsi libéré pour une requête, il doit aviser le superviseur de département où il va enquêter et il doit obtenir sa permission avant d'accéder au département. Cette permission ne devrait pas lui être refusée indûment.

À cette condition, le délégué ou l'officier est rémunéré à son taux horaire régulier à temps simple plus les primes inhérentes pour le temps consacré aux griefs pendant ses heures de travail.

- 5.05 Les départements sont les suivants :

- 1 - Maintenance
- 2 - Opération

- 5.06 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit dans les trente (30) jours suivant leur désignation, du nom des délégués et des officiers, ainsi que le département que chacun représente, du nom des membres du comité de griefs et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux.

L'Employeur affiche sur les tableaux d'affichage officiels le nom des supérieurs immédiats, des chefs de département et tout changement ultérieur. Il transmet copie de ces affichages au Syndicat.

- 5.07 L'Employeur accorde une permission d'absence non rémunérée, après entente entre les parties, à des officiers ou délégués du Syndicat à des congrès ou des conférences syndicales, pourvu qu'on puisse se passer de leurs services.

Cette demande de permission doit être faite par écrit au surintendant de département un (1) mois à l'avance et indiquer le nom de la personne désignée à cette fin. Cette permission ne peut être accordée à plus d'un (1) salarié à la fois.

Au total, ces absences ne peuvent excéder quinze (15) jours au cours d'une période de douze (12) mois.

L'Employeur avancera son salaire régulier incluant les bonis au salarié absent pour activités syndicales ou à la demande du Syndicat, et fera les déductions nécessaires et incorporera ces données au T-4 et Relevé 1 du salarié. L'Employeur remettra un relevé de ces avances au secrétaire trésorier du local 9449. Le Syndicat remboursera l'Employeur du salaire brut, des impôts et de la contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance emploi, au Régime d'assurance maladie, le pourcentage de vacances de même que toute autre déduction légale. Ce remboursement sera fait dans un délai raisonnable.

5.08 Libération pour officier et délégués

L'Employeur accorde au Syndicat pour l'usage par ses officiers ou délégués, quinze (15) jours par année de libération au total pour s'occuper d'affaires syndicales. Ces jours seront rémunérés à taux régulier.

Afin de maintenir de bonnes relations de travail, l'Employeur accordera pour ce faire, l'équivalent de 165 heures rémunérées totales pour la durée de la convention collective, à des fins de formation.

Le président sera libéré une demi-journée lors de sa sortie pour s'occuper des affaires du Syndicat.

La politique de remboursement des salaires décrite au quatrième alinéa de l'article 5.07 s'applique aussi à l'article 5.08.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. Avant de déposer un grief, le salarié doit informer son supérieur immédiat de la nature de la mécontente, et ce, dans les cinq (5) jours de l'événement ou de la connaissance de l'événement.

6.01 Étape no.1

Les parties aux présentes désirent que tout grief d'un salarié soit réglé aussi rapidement que possible.

En l'absence d'entente entre le salarié et son supérieur immédiat, le salarié doit déposer son grief par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent le délai pour s'entendre avec son supérieur immédiat.

S'il le désire, le salarié peut être accompagné d'un délégué syndical.

Le supérieur immédiat communique sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la présentation du grief par le salarié.

6.02 Étape no. 2

En l'absence de réponse du supérieur immédiat ou du remplaçant désigné, ou de solution satisfaisante, le salarié doit soumettre son grief par écrit, en précisant l'étape no 2 à défaut de quoi le grief est présumé à l'étape no 1, à son surintendant dans les cinq (5) jours suivant l'expiration des délais prévus à l'article 6.01, dont copie doit également être acheminée au directeur des ressources humaines de l'entreprise au bureau chef.

Le salarié doit recevoir l'assistance d'un délégué syndical.

Le surintendant ou son remplaçant doit remettre au salarié sa décision écrite dans les cinq (5) jours suivants le jour de la réception du grief.

- 6.03 Tout grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis par écrit à l'étape numéro 2 par l'une ou l'autre des parties.
- 6.04 Lorsqu'un groupe de salariés ont des plaintes ou griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée à l'étape numéro 2.
- 6.05 Les délais, à chacune des étapes, sont de rigueur et les parties s'engagent à les respecter afin de régler le plus rapidement possible les litiges en cause. Cependant, compte tenu de la situation particulière du site Raglan, les délais peuvent se prolonger après entente mutuelle entre les parties.
- 6.06 Toute décision à laquelle en arrivent l'Employeur et les représentants syndicaux est définitive, exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés intéressés.
- 6.07 Après sa présentation à la deuxième étape, la nature des griefs ne peut être changée et l'arbitre ne peut se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis à la deuxième étape.
- 6.08 Tout règlement du grief entre les parties ou toute décision rendue par un arbitre ne peut rétroagir au-delà de la date de l'événement qui a suscité le grief.
- Aucun événement ne peut faire l'objet d'un grief s'il s'est écoulé plus de six (6) mois de la date de l'événement.
- 6.09 **Étape no. 3**

À défaut de règlement à l'étape précédente, le grief peut être porté à l'arbitrage, suivant les dispositions de l'article 7, par un avis écrit donné à l'autre partie dans les trente (30) jours suivants le délai accordé au surintendant pour donner sa réponse. À défaut de tel avis, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 7.01 Après référence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu du paragraphe 6.09, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 7.02 Si dans les quinze (15) jours suivant la date de l'avis référant le grief à l'arbitrage, les parties ne

se sont pas entendues sur le choix d'un arbitre, une demande devra être faite au ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

- 7.03 L'arbitre fixera, après consultation avec les représentants de chacune des parties, une date d'audition.
- 7.04 Aucun grief n'est soumis à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises à la procédure de griefs.
- 7.05 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 le salarié ou les salariés intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender aucune partie de la présente convention.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut:

- Interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;
 - En matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- 7.06 La décision est rendue dans les trente (30) jours suivant le plaidoyer des parties. Toutefois, ce délai est prolongé sur demande de l'arbitre.
- 7.07 Toute disposition raisonnable est prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.
- 7.08 Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par les parties aux présentes.
- 7.09 Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services est payé à parts égales par les deux parties.
- 7.10 Les séances d'arbitrage ont lieu à Rouyn-Noranda ou à tout autre endroit fixé par entente mutuelle entre les parties. Cependant, considérant la complexité des disponibilités et la diversité du lieu de résidence des employés, les parties devront concilier le plus possible afin d'accommoder le plaignant.

ARTICLE 8 - SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE

- 8.01 Le salarié qui n'a pas complété sa période de probation ne pourra pas se prévaloir de la procédure de griefs et d'arbitrage dans le cas de sa mise à pied ou de son congédiement, l'Employeur pouvant déterminer exclusivement si le salarié est apte à demeurer à son emploi. Toutefois, à moins de disposition contraire, durant la période de probation, le salarié bénéficie de tous les autres droits et privilèges de la convention collective.

- 8.02 Le salarié, qui a complété sa période de probation, peut soumettre un grief à la deuxième étape de la procédure de griefs s'il croit avoir été congédié, suspendu ou avoir été mis à pied injustement et ce, dans les dix (10) jours du congédiement, de la suspension ou de la mise à pied.
- 8.03 Si un grief contestant une suspension ou un congédiement est porté à l'arbitrage, tout le dossier disciplinaire du salarié des douze (12) mois précédents l'infraction pour laquelle il est discipliné, peut être soumis à l'arbitrage. Quant aux mesures disciplinaires dépassant douze (12) mois, elles peuvent aussi être soumises si elles sont reliées à la mesure disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois précédent l'infraction.
- L'Employeur ne peut invoquer en arbitrage le dossier antérieur du salarié si l'avis de congédiement n'en fait pas mention.
- 8.04 L'avis d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement est remis au salarié concerné et une copie est remise au Syndicat.
- 8.05 Un salarié peut, sur demande, et à un moment déterminé entre les parties, consulter son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur. En cas de problème, il pourra autoriser par écrit son représentant syndical à le consulter.

ARTICLE 9 - PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

- 9.01 Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur convient de ne pas faire de lock-out et le Syndicat et les salariés conviennent qu'il n'y a pas de grève, sortie en masse, ralentissement de production, grève sur le tas ou autre action collective et/ou individuelle qui interrompt, réduit ou entrave le travail ou la production.
- 9.02 Le Syndicat convient de ne pas contester le droit de l'Employeur de discipliner et de congédier les salariés qui violent le paragraphe précédent. Toutefois, peut être soumise aux procédures de griefs et d'arbitrage la question de savoir si un salarié en particulier a posé un geste défendu par le paragraphe précédent.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 L'ancienneté désigne la durée du service continu depuis la dernière date d'embauche, le tout sujet aux dispositions de cet article.
- 10.02 Période de probation**
- Tout salarié acquiert ses droits d'ancienneté après une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés par le salarié. Cependant, si l'Employeur décide de se départir des services du salarié entre la soixantième et la quatre-vingt-dixième journée, il devra verser en compensation une semaine de salaire au taux de salaire de base.
- Aucune compensation ne sera versée dans le cas d'une faute lourde qui mérite un congédiement ainsi que pour un remplacement non permanent prévu aux articles 13.03 et 13.04.
- Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa date d'embauche.

Un salarié qui est en assignation temporaire régie par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, durant sa période de probation, voit sa période de probation être suspendue pour la durée de son assignation temporaire. À son retour à son emploi régulier, sa période de probation se poursuit.

10.03 Une liste d'ancienneté générale est établie pour les salariés de chaque département. Ces listes sont fournies au Syndicat et sont affichées dans chaque département pendant une période d'un (1) mois suivant la signature de la présente convention et ensuite à tous les six (6) mois. Le salarié dispose de trente (30) jours suivant l'affichage de la liste pour demander une correction ou contester, par la procédure de griefs, un litige qui en découlerait. Après cette période, la liste est considérée officielle par les parties. Au cas d'erreur, la ou les corrections sont apportées.

10.04 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est absent à la suite d'un accident ou d'une maladie pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.
- b) lorsqu'il est en absence autorisée ou prévue par la convention collective de travail.
- c) durant une période de mise à pied de moins de;
 - 12 mois si le salarié justifie de moins de trois (3) ans d'ancienneté.
 - 18 mois si le salarié justifie de plus de trois (3) ans, mais moins de cinq (5) ans d'ancienneté.
 - 24 mois si le salarié justifie cinq (5) ans d'ancienneté.

10.05 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante;
- c) départ à la retraite.
- d) à la fin des périodes prévues de maintien et de cumul de l'ancienneté prévues à l'article 10.04.
- e) défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiée dans un avis qui lui a été envoyé au moins sept (7) jours avant cette date par lettre recommandée, et ce, sujet aux disponibilités de l'avion vers le site. Si un salarié informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend être incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom est conservé sur la liste d'ancienneté si les raisons avancées par le salarié sont acceptées par l'Employeur aux fins de considérer son retard comme une absence autorisée. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.
- f) défaut de se présenter au travail sans avis, selon sa rotation, à la date et à l'heure prévue à moins d'un motif valable. Si le salarié n'informe pas l'employeur à l'avance, ni dans les deux (2) jours qui suivent la journée où il devait se présenter au travail, du

motif de son absence et que l'Employeur a été incapable de le joindre durant cette période, une lettre recommandée lui sera envoyée l'informant que l'Employeur considère qu'il a abandonné son poste. Si le salarié informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend être incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom est conservé sur la liste d'ancienneté si les raisons invoquées sont acceptées par l'Employeur. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.

- 10.06 Le salarié a la responsabilité d'aviser l'Employeur de son changement d'adresse dans les quinze (15) jours suivant un tel changement. À défaut de tel avis, l'Employeur n'est pas responsable du fait qu'il n'a pas reçu un avis écrit ou autrement.

ARTICLE 11- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

- 11.01 Afin de maintenir de bonnes relations de travail et de maintenir l'efficacité des opérations, l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les salariés qui possèdent les qualifications requises, les habiletés nécessaires et les compétences dans le cas de promotion, transfert permanent ou temporaire, mise à pied et rappel.

11.02 Assignment de travail

Les assignments de travail seront faites en respectant le principe de l'ancienneté départementale et dans la classification. D'abord parmi les salariés des classes 1 et ensuite dans les classes 2, 3, et ce, en tenant compte des compétences nécessaires et des habiletés de chacun. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'il peut y avoir une rotation à l'intérieur d'une même classification afin de combler le besoin des opérations et de maintenir les compétences sur différents équipements et sur différentes opérations.

11.03 Affectation temporaire

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à la demande de l'Employeur à un travail comportant une classification supérieure, alors il reçoit le taux de salaire régulier de cette classification si cette affectation est pour une (1) heure ou plus.

ARTICLE 12 – AFFECTATION HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 12.01 Les affectations ou promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne sont pas soumises aux dispositions de la présente convention.
- 12.02 Un salarié affecté de façon temporaire pour effectuer un remplacement ou une formation spécifique dans un poste exclu de l'unité de négociation continuera d'accumuler son ancienneté pendant cette période, pour une durée inférieure à six (6) mois. Cependant, pour des besoins spécifiques, cette période pourra être prolongée après entente entre les parties.
- 12.03 Un salarié affecté de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pourra, durant les trois (3) mois qui suivent cette affectation, retourner au poste qu'il détenait dans l'unité de négociation. À compter de l'expiration de ce délai, le salarié 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 salarié pourra ainsi perdre toute

son ancienneté dans l'unité de négociation.

- 12.04 Un salarié affecté à une autre installation du groupe Kiewit accumulera son ancienneté pendant les douze (12) mois suivant cette affectation, et par la suite, il perd son ancienneté, à moins d'une entente entre les parties.

ARTICLE 13 - AFFICHAGE

- 13.01 Lorsqu'un département requiert du personnel sur une base permanente pour addition ou remplacement d'un poste vacant, l'Employeur doit afficher un avis pendant dix-sept (17) jours sur un tableau d'affichage bien à la vue au complexe. Le salarié intéressé à postuler doit apposer sa candidature pendant ce délai. L'avis d'affichage doit contenir les renseignements suivants :

1. Le titre du poste et sa classification;
2. Le taux de salaire;
3. La date limite d'affichage;
4. Le nombre de postes disponibles;
5. Le département;
6. L'horaire;
7. Un résumé des qualifications et habiletés requises.

L'Employeur remettra une copie de l'affichage au Syndicat.

Lorsqu'un département requiert du personnel pour le remplacement d'un poste vacant, l'Employeur affichera et comblera ce poste dans un délai de quarante-cinq (45) jours, à condition qu'un candidat à l'interne, possédant les qualifications normales et requises pour le poste, soit disponible.

Un salarié pourra remplir un formulaire et le remettre au service des ressources humaines, avant le 1er janvier de chaque année, afin d'identifier un ou des postes pour lesquels il possède les qualifications normales et requises pour que sa candidature soit appliquée durant son absence du site. Les dispositions de l'article 13.02 s'appliqueront lors de la nomination sur le poste. Cependant, le salarié absent pour maladie ou accident devra être disponible pour effectuer le travail dans les quarante-cinq (45) jours lorsque requis par l'Employeur.

13.02 Nomination

La priorité est accordée au candidat d'un même département et qui possède le plus d'ancienneté, pourvu qu'il possède les qualifications et habiletés requises pour accomplir les exigences du poste.

L'Employeur affichera et remettra par écrit le plus tôt possible au Syndicat le nom du salarié choisi.

13.03 Remplacement non-permanent

N'est pas affiché l'emploi de manœuvre, le remplacement de nature temporaire de moins de trois (3) mois résultant : d'un accident, d'une maladie, d'un congé avec permission, d'une promotion hors de l'unité de négociation, de vacances annuelles ou toute autre cause hors du contrôle de l'Employeur. Pendant cette période, l'Employeur pourra affecter sur le poste une personne non couverte par l'unité de négociation, mais devra donner priorité, lorsque possible, à ses salariés pourvu qu'ils soient du même département et qu'ils aient les compétences nécessaires et ce, tout en respectant l'ancienneté. Dans un tel cas, le salarié choisi doit prendre l'horaire du salarié qu'il remplace.

Après cette période, l'Employeur devra afficher le poste temporairement.

Lorsque le salarié régulier réintègre son poste suite à une absence temporaire, le remplaçant retourne à son poste régulier.

13.04 Travail ou surplus de nature temporaire

Dans les situations où l'Employeur doit engager des salariés pour une période maximale de deux (2) mois pour du travail de nature temporaire occasionné par un surplus non permanent, l'Employeur pourra combler le travail par des employés temporaires, mais devra donner priorité à ses salariés réguliers possédant les compétences nécessaires, en respectant le principe de l'ancienneté.

13.05 Réduction de personnel/mise à pied

Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied ou à une abolition de poste dans une classification, c'est le salarié de cette classification possédant le moins d'ancienneté qui est mis à pied.

13.06 Rappel au travail

Le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse des mises à pied, à condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir les exigences normales de la tâche dans laquelle le rappel est fait.

13.07 «Raglan Agreement» avec la communauté Inuit

Nonobstant les articles précédents, le «Raglan Agreement» négocié en date de la signature de la présente convention sera prioritaire et devra être respectée par l'Employeur.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

14.01 L'Employeur prendra des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés pendant les heures de travail, le tout conformément à la législation et aux règlements applicables.

14.02 Le Syndicat et l'Employeur coopèrent afin de favoriser, encourager et faire respecter l'éducation sur la sécurité, la santé et la prévention des accidents et de sensibiliser les salariés à l'effet que les directives et les règlements pouvant être émis, ont pour but d'assurer des conditions de travail

sûres, salubres et hygiéniques.

- 14.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de maintenir un comité conjoint de santé et sécurité, formé d'un délégué des salariés pour chaque département, ainsi que du personnel de supervision nommé par l'Employeur.
- 14.04 Le comité de santé et sécurité se rencontre sur demande de l'une des parties, au maximum quatre (4) fois par année, afin de discuter des questions relatives à la prévention des accidents et de faire des recommandations à l'Employeur. Les représentants des salariés siégeant au comité sont rémunérés à leur taux horaire régulier plus toutes les primes, s'il y a lieu, pour le temps qu'ils assistent à ces rencontres. Les représentants des salariés disposeront de deux (2) heures de libération pour la préparation de ces rencontres, et ce, juste avant le temps de la rencontre. Il est entendu que le comité de santé et sécurité adopte ses propres règlements.
- 14.05 Un salarié qui subit un accident de travail occasionnant une lésion se doit de consulter le service d'infirmerie pour recevoir des soins médicaux. L'infirmier(ère) se prononcera sur la capacité du salarié à exécuter son travail. Le salarié est payé à son taux horaire plus toutes les primes, s'il y a lieu, pour le reste de son quart de travail pendant lequel il subit l'accident, ainsi que toutes les journées où il ne peut quitter le site.
- 14.06 Le salarié assiste l'Employeur à remplir le rapport d'accident et l'Employeur assiste le salarié à remplir la formule de réclamation du travailleur requise par la CNESST, dont copie lui est remise de même qu'au Syndicat et toute formule devant être complétée par le salarié et requise par la CNESST.
- 14.07 Lorsqu'un représentant des salariés accompagne un inspecteur de la CNESST pour une inspection des opérations ou une enquête, il est rémunéré à son taux régulier plus toutes les primes pour la durée de l'intervention.
- 14.08 S'il survient un accident mortel, un membre du comité de santé et sécurité, représentant les salariés et la personne attitrée à la sécurité par l'Employeur ou son représentant, font enquête et leur rapport est transmis au comité de santé et sécurité.
- 14.09 Si l'Employeur exige d'un salarié, ayant déjà un certificat du médecin le déclarant apte à retourner au travail après une maladie ou un accident, d'être examiné de nouveau par un médecin désigné par lui, le salarié est payé pour le temps ainsi perdu durant ses heures de travail (maximum 11 heures par jour) à son taux horaire de base et toutes les primes, s'il y a lieu.
- 14.10 L'Employeur verse l'équivalent d'une journée de travail au taux régulier lorsqu'un salarié doit se présenter pour un examen médical annuel obligatoire hors site lorsque celui-ci est dans son congé hebdomadaire, ainsi que toutes dépenses encourues au taux autorisé par l'Employeur.
- 14.11 Au site, pour celui travaillant sur le quart de jour, la pratique actuelle de payer son temps est maintenue, et pour le salarié sur le quart de nuit, qui passe son examen durant le jour, l'Employeur lui paie deux (2) heures à temps régulier. Il n'est cependant pas éligible à recevoir l'allocation précitée au paragraphe précédent.
- 14.12 Le représentant à la prévention est nommé par le Syndicat parmi les délégués en santé sécurité siégeant sur le comité conjoint et coprésidera le comité. Ses fonctions sont celles prévues par la Loi sur la santé et sécurité au travail. D'autres mandats peuvent lui être

assignés par le comité conjoint.

- 14.13 Le représentant à la prévention disposera d'une période de cinq (5) heures par semaine pour remplir les obligations reliées à sa fonction. Ces heures seront prises à l'intérieur de son horaire de travail et rémunérées comme si elles étaient travaillées. Les heures de libération ainsi accordées devraient de préférence être prises dans la même journée. Le représentant à la prévention doit, avant de quitter son poste, aviser son superviseur et lui laisser le temps raisonnable afin de lui trouver un remplaçant.

14.14 Équipement de protection individuelle

L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de sécurité selon les lois et règlements en vigueur au Québec. Le comité de santé et sécurité pourra faire des recommandations à l'employeur, mais celui-ci prendra la décision finale quant à l'achat de ces équipements et en informera le comité. Lors de l'achat de nouvelle machinerie, l'Employeur informe le comité de santé et de sécurité.

L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de sécurité selon les lois et règlements en vigueur sauf les équipements pour lesquels une indemnité est déjà versée.

L'employeur et le syndicat s'entendent pour favoriser une formation conjointe en santé et sécurité (enquête d'accident, santé et sécurité de base, inspection planifiée, aspects légaux/droits et obligations) pour les membres du comité conjoint. Cette formation sera également accessible pour le personnel de supervision désigné par l'employeur.

Bottes de sécurité

Pour couvrir les frais d'achat de bottes de sécurité, les montants suivants seront accordés. Pour les salariés du département «opération» 0.25 \$ l'heure travaillée, du 1er mai 2018 au 30 avril 2021 et 0.30 \$ l'heure travaillée par la suite jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Pour le département «maintenance» 0.30 \$ l'heure travaillée, du 1er mai 2018 au 30 avril 2021 et 0.35 \$ l'heure travaillée par la suite jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Lunettes correctives sécuritaires

Suite à une prescription et présentation d'une facture d'un fournisseur reconnu par la CNESST, l'Employeur remboursera deux (2) paires de lunettes de sécurité. Il est bien entendu qu'aucun autre remboursement ne sera fait sans une nouvelle prescription de correction de la vue ou pour tout bris en dehors d'un accident de travail. Après l'achat, une copie de la facture doit être donnée à Kiewit-Nuvumiut (K-N).

Manteau et bottes

L'Employeur paiera un montant de 550 \$ à tous les salariés ayant complété une (1) année complète de service pour l'achat d'un manteau et d'une paire de bottes qui sont exigés par Glencore Canada Corporation. Ce montant sera versé par la suite après sept (7) ans de services continus aux salariés toujours à l'emploi.

- 14.15 Droit de refus

Un salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger semblable. Dans l'éventualité où un salarié exerce ce droit, les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail s'appliquent.

ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL

- 15.01 La semaine normale de travail commence le dimanche à 00 h 01 et se termine le samedi suivant à 24 heures.

L'horaire de travail général est de 6h 30 à 18h 30 et de 18h 30 à 6h 30. Les autres horaires de travail pratiqués à la signature de la convention collective sont maintenus.

Pour le département «maintenance» l'horaire de jour sera de 5h 30 à 17h 30 et de 17h 30 à 5h 30.

- 15.02 Un salarié qui, à la demande de l'Employeur, est muté d'un quart à un autre durant sa rotation, ne subit aucune perte de salaire à l'intérieur de sa rotation. La rémunération de cette mutation sera de 5.5h au taux majoré de 50%.

- 15.03 Un salarié doit avoir au moins huit (8) heures de repos entre deux quarts de travail. En cas d'urgence, un salarié pourra être requis au travail, ce qui aura pour effet de ne pas avoir cette période de repos. Dans de tels cas, il sera rémunéré à taux régulier majoré de 50% (1-1/2) jusqu'à la prochaine période de repos de huit (8) heures.

Cependant, un salarié, lors de son entrée sur le site, qui débute son travail à 18h 30 et termine à 24 heures pour reprendre un quart de travail de jour, ne sera pas régi par le paragraphe précédent.

- 15.04 L'horaire de travail sera de 21/14 et ce, à compter du mois d'août 2012.

L'Employeur maintiendra l'horaire 14/14 pour les salariés permanents résidant au Nunavik.

Tous changements d'horaire mis en place par Glencore Canada Corporation feront l'objet de discussions en comité de relations de travail dans le but de satisfaire, dans la mesure du possible, les salariés couverts par la convention collective.

- 15.05 Les salariés programmés pour travailler la journée de leur sortie du site finiront 2 heures avant la libération de leur lieu d'occupation et seront rémunérés pour onze (11) heures à leur taux régulier. Cet article ne crée pas une obligation à l'Employeur de ne pas faire exécuter du travail au-delà de cette période. Cependant, les salariés requis pour travailler après 12 :00 hr seront rémunérés à temps et demi pour toutes les heures excédentaires à l'heure prévue d'Arrêt pour la sortie, mais ces heures seront comprises dans la rémunération du onze (11) heures précitées.

- 15.06 Les horaires sur les quarts de jour et de nuit seront offerts en alternance aux salariés de façon équitable pour chaque rotation selon les besoins des opérations et du personnel requis.

- 15.07 Lors d'un rappel au travail, un salarié recevra l'équivalent d'une (1) semaine de salaire, même si le rappel est inférieur à une (1) semaine.

ARTICLE 16 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 Tout travail autorisé et fait en sus de onze (11) heures par jour et tout travail fait en sus d'une

rotation normale de travail sera considéré comme des heures supplémentaires et sera rémunéré au taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%).

Tout travail fait par un salarié le dimanche ou le samedi pendant sa rotation normale de travail est rémunéré à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %).

- 16.02 Les heures supplémentaires seront distribuées, autant que possible, en respectant une équité sur une période de trois (3) mois entre les salariés de chaque métier désireux d'accomplir ce temps de travail.

Le chauffeur, qui transporte les salariés sur le site le matin, recevra trente (30) minutes de temps supplémentaires, il en sera de même pour le chauffeur qui transporte les salariés à la fin de leur quart de travail.

Dans l'éventualité où l'Employeur commettrait une erreur qui porterait à grief et que ce grief serait recevable, alors l'Employeur aura l'obligation, à titre de compensation du grief, d'offrir la prochaine période d'heures supplémentaires au salarié qui a fait le grief.

Au retour au travail, chaque travailleur pourra mettre sur la liste de présence de l'accueil s'il est disponible pour faire du temps supplémentaire durant sa rotation. Une liste à jour sera tenue au bureau.

La liste du temps supplémentaire sera envoyée au Syndicat tous les trimestres.

ARTICLE 17-PÉRIODE DE REPAS/REPOS

- 17.01 Les salariés ont droit à une période de repas d'une durée d'une demi-heure (1/2) non rémunérée. Cette période de repas doit être prise vers le milieu du quart de travail.
- 17.02 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes qui doivent être prises une avant le repas et l'autre après. Les pauses non prises et travaillées à la demande de l'employeur seront rémunérées aux salariés.
- 17.03 Les salariés affectés à du travail ne leur permettant pas de prendre leur repas à une place adéquate et prévue à cet effet seront rémunérés durant l'heure du repas.
- 17.04 Tous les salariés prennent leur repas à un lieu déterminé et approuvé par l'Employeur.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01 L'échelle des salaires et la liste des classifications pour la durée de la présente convention sont celles apparaissant à l'annexe «A» de la présente entente, et fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.
- 18.02 Un salarié rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré à raison de quatre (4) heures à taux régulier ou le temps réellement travaillé, payé à temps et demi, soit le plus rémunérateur des deux.
- 18.03 Le salaire est versé toutes les semaines (normalement le jeudi) par dépôt bancaire. Un relevé de paie détaillé est remis au salarié.
- 18.04 Si une nouvelle classification est créée, l'Employeur détermine le taux de salaire en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe «A». En cas de désaccord, ce litige devra être discuté

au comité de relations industrielles et pourra être porté à l'arbitrage, et ce, en conformité avec les articles 6 et 7 de la convention collective.

ARTICLE 19-PRIMES

19.01 Une prime de 1,35 \$ l'heure sera payée pour chaque heure effectivement travaillée, entre 18h30 et 6h30, par les salariés régulièrement programmés sur le quart de nuit.

19.02 Prime de guide

Une prime de 1,50 \$ l'heure sera payée pour chaque heure travaillée aux salariés nommés guide par l'Employeur.

19.03 Prime de coût de la vie pour les salariés résidents au Nunavik

Une prime de 1,65 \$ l'heure sera payée pour chaque heure travaillée aux salariés permanents résidents au Nunavik à titre de vie chère (COLA ou Cost of Living Allowance).

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 a) L'Employeur reconnaît les jours fériés payés suivants :

1. Jour de l'An;
2. Lendemain du Jour de l'An;
3. Lundi de Pâques;
4. Fête de Dollard;
5. St-Jean Baptiste;
6. Fête du Canada;
7. Fête du Travail;
8. Action de grâces;
9. Noël;
10. Lendemain de Noël.

b) Les jours fériés ci-haut prévus sont observés aux dates annoncées publiquement par le gouvernement fédéral et/ou le gouvernement provincial selon que lesdits congés relèvent d'une loi canadienne ou d'une loi du Québec.

20.02 Pour le paiement des congés fériés prévus à l'article 20.01, la Compagnie paiera 4,5% du salaire hebdomadaire (temps régulier+ temps supplémentaire) excluant toutes les primes.

Lorsque le jour férié est travaillé, le salarié est payé à taux régulier plus 50 % pour le nombre d'heures effectivement travaillées.

ARTICLE 21- CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

21.01 Congés de décès

Tout salarié qui a complété sa période de probation a droit, à l'occasion du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille aux congés payés suivants, en autant qu'il s'agit de jours ouvrables programmés.

Conjoints et enfants, père, mère, frère, sœur, petits- enfants, beaux-parents : sept (7) jours de congés payés.

Beau-frère, belle-sœur, gendre, bru : quatre (4) jours de congés payés.

Grands-parents : deux (2) jours de congés payés.

La période d'absence est constituée de jours consécutifs et ne sont pas transférables. Seuls les jours de travail programmés à l'intérieur de cette période seront rémunérés.

Dans les cas de congés de décès, le point de départ des jours de congé est le jour du décès, le jour des funérailles ou entre les deux, au choix du salarié, qui doit aviser le superviseur de son absence dès qu'il connaît ce choix. De plus, pour être éligible au paiement des congés de décès, le salarié devra présenter un certificat de décès.

Dans les cas prévus dans cet article, il est convenu que la notion du conjoint qui s'applique sont les personnes : a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; b) de sexe différent ou de même sexe, 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.

21.02 Congé parental

Un congé parental peut être demandé par le ou la salariée et ce, en conformité avec les Normes du travail, et pourra être fractionné en deux (2) parties.

ARTICLE 22 - JOURS DE REPOS

- 22.01 Il est de l'intention de l'Employeur d'offrir des congés pour satisfaire aux besoins des salariés en ce qui concerne une période de repos et de relaxation. C'est pourquoi l'Employeur accordera à ses salariés ayant de un (1) à deux (2) ans d'ancienneté, trois (3) jours de repos et à ses salariés ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, Quatre (4) jours de repos par année rémunérés à leur taux de salaire régulier plus les primes. Ces jours de repos peuvent être fractionnés en ½ journée et devront être pris sur le site durant la cédule normale de travail du salarié.

Ces jours seront accordés après entente avec l'Employeur et monnayables en fin d'année si non utilisés.

ARTICLE 23 - VACANCES ANNUELLES

DURÉE DES SERVICES CONTINUS	DURÉE DES VACANCES	PAIE DE VACANCES
Entre 0 et 2 ans complétés	2 semaines 14 jours de calendrier	4 % des salaires
2 à 4 ans complétés	3 semaines 21 jours de calendrier	6 % des salaires
5 à 8 ans complétés	3 semaines 21 jours de calendrier	8 % des salaires
9 à 15 ans complétés	4 semaines 28 jours de calendrier	9 % des salaires
16 à 22 ans complétés	4 semaines 28 jours de calendrier	10% des salaires
23 ans complétés et plus	5 semaines 35 jours de calendrier	12% des salaires

23.01 La durée des vacances est calculée en fonction de la durée de service continu et la paie en fonction des gains déboursés dans l'échelle ci-haut.

- a) Pour un salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, la durée de services continus (date d'embauche) sera la date pour appliquer l'échelle ci-dessus. Un salarié, se qualifiant selon le nombre d'années de service au cours de l'année civile, aura droit aux congés de vacances et à la paie de vacances à compter de la date de son embauche.

23.02 Les vacances seront programmées par département en fonction de leur ancienneté générale.

Les horaires de vacances seront accordés en tenant compte des besoins des opérations.

23.03 Choix des périodes de vacances

- a) Du quinze janvier au premier mars, les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances sur le formulaire mis à leur disposition par l'Employeur.
- b) À compter du premier avril, l'Employeur fera connaître la liste des vacances et les salariés auront jusqu'au 21 avril pour modifier leur date en autant qu'il ne brime pas le choix d'un autre salarié. Après quoi aucune modification ne peut être apportée à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.
- c) L'Employeur affichera les dates officielles de vacances des salariés au plus tard le 7 mai.
- d) Un salarié qui décide de ne pas choisir toutes ou une partie de ses vacances durant la période mentionnée au paragraphe a) pourra les demander par la suite et les prendre à un moment qui est disponible et qui est mutuellement satisfaisant pour le salarié et l'Employeur. Ce choix ne devra pas avoir pour effet de faire perdre le choix de vacances d'un autre salarié qui avait déjà demandé ses vacances selon le paragraphe a).

23.04 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à l'indemnité prévue dans ces cas par les Normes du travail.

- 23.05 Le pourcentage de vacances sera payé à chaque paie du salarié.

Le paiement est calculé sur les heures régulières et sur les heures supplémentaires, ainsi que sur la prime de guide et la prime du quart de nuit, excluant les autres primes.

ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE

- 24.01 L'Employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande par écrit à son surintendant. Cette demande doit être faite une rotation complète à l'avance. Ce congé peut être accordé pour une raison reconnue par l'Employeur et ce, pour une période raisonnable; le tout sujet au maintien efficace des opérations.

Pour bénéficier d'un tel congé le salarié doit posséder un minimum de un an d'ancienneté.

Il est convenu que les permissions d'un congé sans solde ne doivent pas faire l'objet d'abus.

Un salarié en congé sans solde cessera d'accumuler son ancienneté après un an.

Lorsqu'un congé sans solde est accordé, il doit être utilisé en raison des motifs invoqués et qui justifient la demande à défaut de quoi le salarié est passible de mesures disciplinaires.

ARTICLE 25 - CORRESPONDANCE

- 25.01 Sauf s'il est autrement prévu, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat doivent être adressées par courriel ou par télécopieur.

A l'Employeur:

Kiewit-Nuvumiut, Société en coparticipation
Directeur ressources humaines
3055 boul. St-Martin, bureau 200
Laval, Québec H7T 0J3
Téléphone :(450)435-5756
Télécopieur :(450)435-6764

Au Syndicat:

Glencore Canada Corporation
Mine Raglan 120, avenue de
l'Aéroport
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5B7
Attention : Syndicat des Métallos, section locale 9449

- 25.02 Toute communication donnée conformément au paragraphe précédent est sensée avoir été donnée et reçue le jour ouvrable suivant la date de son envoi.

ARTICLE 26 - COTISATIONS SYNDICALES

26.01 L'Employeur remet mensuellement les montants retenus à titre de cotisations syndicales par chèque payable au :

Trésorier International
Syndicat des Métallos
Case postale 9083
Succursale postale Commerce Court Toronto,
ONT. M5L 1K1

26.02 La remise mensuelle est accompagnée de la liste des noms pour qui les déductions ont été faites pendant le mois avec les renseignements suivants :

- a) Numéro d'employé du salarié et sa classification;
- b) Nom et prénom du salarié;
- c) Adresse et numéro de téléphone;
- d) Gains totaux mensuels du salarié;
- e) Nombres d'heures effectivement travaillées pendant le mois;
- f) Montant retenu par salariés;
- g) Montant global des retenues syndicales;
- h) Identification des nouveaux salariés(N);
- i) Identification des salariés qui n'ont pas payé de cotisation pendant le mois (A);
- j) Identification des salariés qui ont quitté l'emploi durant le mois (Q).

Copie de cette liste est aussi transmise au secrétaire de la section locale 9449 du Syndicat des Métallos.

26.03 L'Employeur convient de remettre aux nouveaux salariés une carte de membre du Syndicat des Métallos, qu'ils peuvent signer à leur discrétion et remettre à leur Syndicat en temps opportun, s'il y a lieu.

26.04 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié, à titre de cotisations syndicales, les sommes déterminées par la Constitution Internationale du Syndicat des Métallos.

ARTICLE 27 - DIVERS

Afin d'accommoder ses salariés, l'Employeur maintiendra sa politique d'allocation de 150 \$ pour les salariés qui doivent se déplacer et dont la résidence est située à plus de 120 kilomètres du lieu principal de départ pour le site de Raglan. Ce lieu est Rouyn-Noranda selon la décision de Glencore Canada Corporation inc. L'allocation n'est versée qu'une seule fois par rotation.

En plus de ce qui précède, chaque salarié qui se présente au site pour prendre sa rotation habituelle, ou une autre rotation à la demande de son surintendant, recevra à titre d'indemnité

pour les frais encourus durant le transport entre sa résidence et le site une allocation de \$35, ainsi que pour en revenir, une allocation de \$35.

- 27.01 Les frais d'impression de la convention collective en français et en anglais sont assumés par l'Employeur. Celui-ci doit en fournir une copie à chaque salarié et au Syndicat sur demande.

La copie française de la convention collective sera la référence pour l'interprétation des textes.

- 27.02 L'Employeur s'engage à remplacer les outils brisés.

- 27.03 Les deux parties s'entendent pour former un comité de relations industrielles.

Des réunions périodiques seront tenues avec les représentants des salariés et les représentants de la direction de l'employeur, dans le but de discuter des points d'intérêts mutuels, autres que les sujets à négociation. Ces réunions se feront à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Il doit y avoir un minimum de quatre (4) réunions par année, mais les parties par entente commune peuvent en avoir davantage.

- 27.04 Les annexes et lettres d'ententes font partie intégrante de la présente convention collective.

27.05 Assurance

Le salarié ayant complété sa période de probation, bénéficiera d'un régime d'assurance offert par l'employeur. La description des couvertures figure dans un dépliant disponible au bureau des ressources humaines.

27.06 Fonds de retraite

L'Employeur contribuera au Fonds de solidarité de la FTQ, l'équivalent du montant contribué par l'employé qui a terminé sa période de probation, jusqu'à un maximum de 3 500 \$ par année à partir du 1^{er} mai 2018 jusqu'au 30 avril 2022. Par la suite ce montant sera de \$4 000 jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Pour les salariés ayant une adresse de domicile hors-Québec et n'étant pas admissible au Fonds de la FTQ, ils pourront bénéficier des mêmes avantages, avec l'institution financière de leur choix, pour un régime enregistré d'épargne retraite reconnu.

27.07 Prime de pré-retraite

L'employeur paiera au salarié qui désire prendre sa retraite, une somme de 1000 \$ par année de service (pour un maximum de 20 000 \$) à condition que celui-ci ait accumulé dix (10) ans d'ancienneté et soixante (60) ans d'âge.

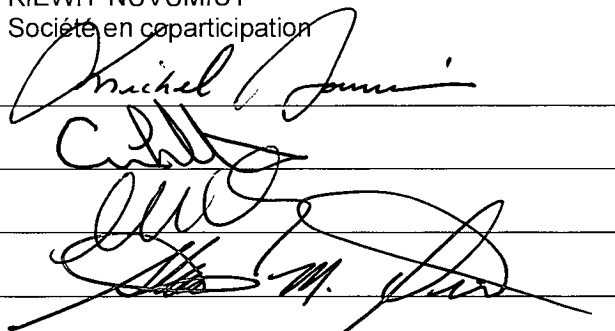
En cas de décès du salarié, cet article est applicable à la succession.

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

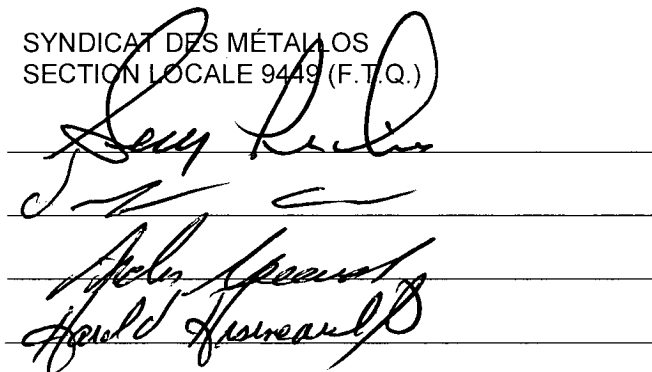
28.01 La présente convention entre en vigueur le 1er mai 2018 et se terminera le 30 avril 2025.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 11^{ème} jour du mois de juin 2018

KIEWIT-NUVUMIUT
Société en coparticipation



SYNDICAT DES MÉTALLIQUES
SECTION LOCALE 9449 (F.T.Q.)


LETTRE D'ENTENTE #1

Boni de signature

L'Employeur s'engage à verser à tous les salariés présents sur la liste d'ancienneté au moment de la signature de la convention collective de travail, une indemnité de 300 \$ pour chaque mois, entre le 1^{er} mai 2017 et le 30 avril 2018, où le salarié a travaillé au moins une (1) heure.

LETTRE D'ENTENTE #2**Transport en direction de Raglan**

Si l'avion doit demeurer au point de départ ou en transit entre le point de départ et le site, une compensation pour les heures programmées perdues, jusqu'à concurrence de onze (11) heures par jour au taux de base sans boni sera versée aux salariés concernés.

Si l'avion arrive en retard à Raglan, une compensation pour le nombre d'heures programmées perdues au taux de base sans boni, sera versée aux salariés et ceux-ci devront alors compléter la partie restante de leur quart de travail programmé. Les salariés doivent se présenter à leur poste de travail dans un délai d'une heure suivant leur arrivée au Complexe.

Frais occasionnés par un retard ou l'annulation d'un vol

Lorsque le retard ou l'annulation d'un vol exige le report du vol au-delà de 22h00, l'Employeur paiera une allocation non imposable de 50,00 \$ par jour.

Transport vers Rouyn-Noranda ou vers les communautés inuites du Nunavik

Lorsque l'avion doit s'arrêter entre le site et la destination, l'Employeur couvrira les frais d'hébergement, de repas (excluant les boissons alcoolisées) ainsi que les frais raisonnables de téléphone et de transport sur présentation de pièces justificatives.

Politique de rémunération en cas de mauvaise température

Pour les salariés qui ne peuvent quitter le site selon leur horaire à cause d'un ou de plusieurs vols annulés suite à des conditions météorologiques, ils seront payés jusqu'à une limite de onze (11) heures par jour à leur salaire de base, sans boni. Si le salarié est appelé à travailler durant cette période par l'employeur, il sera payé à une fois et demie son salaire de base avec bonis pour les heures travaillées.

Politique de journées maladie

Pour les salariés qui doivent s'absenter du travail pour cause de maladie, aucune compensation du salaire perdu ne sera considérée sans un billet signé par l'infirmière expliquant les raisons de santé pour lesquelles le salarié était incapable de travailler. Pour les heures ou journées manquées, le salarié inscrira 0 heure sur sa carte de temps. Lorsque le salarié obtient l'autorisation médicale de retourner travailler d'un médecin ou d'une infirmière, son cas sera analysé pour permettre une compensation.

Pour une absence pour maladie de courte durée (moins d'une semaine), le salarié sera payé jusqu'à onze (11) heures par jour pour compenser la perte du salaire de base. Cette politique s'appliquera sur le site de Raglan et hors du site (si le travailleur sort pour consultation ou traitement et retourne sur le site à l'intérieur de sept (7) jours et apte à retourner au travail). Pour une absence à plus long terme, la compensation sera prise en charge par notre régime collectif d'assurance selon les politiques en vigueur.

LETTRÉ D'ENTENTE #3

Afin de favoriser de bonnes relations de travail et de régler les problèmes le plus rapidement possible, le président du Syndicat sera assigné à un horaire de jour.

L'Employeur s'engage également à reconnaître que les officiers syndicaux peuvent être accompagnés lors de rencontres du président de la section locale 9449 et/ou du représentant attitré du Syndicat des Métallos.

LETTRÉ D'ENTENTE #4

Pour l'utilisation du chargeur sur roues 966F, la politique des dernières années sera maintenue, donc les salariés de l'entrepôt pourront l'utiliser pour déblayer les conteneurs et faire la manutention du matériel selon les besoins. Les mécaniciens continueront de l'utiliser pour les services dans l'atelier et les journaliers l'utiliseront pour l'installation des pompes, les services à la foreuse et lors des opérations précédant le dynamitage. Nous ne l'utiliserons pas à des fins de production, comme la mise en pile du minerai, le sablage ou le déneigement de la fosse.

LETTRE D'INTENTION

Guide

Il est de l'intention de l'Employeur de reconnaître les guides selon la définition suivante :

Les responsabilités du guide consistent à coordonner et à organiser le travail journalier des salariés de son département tout en accomplissant lui-même du travail régi par la présente convention collective. Son rôle comprend des activités telles que:

- a) prendre et transmettre aux salariés des instructions de travail ;
- b) inspecter le travail accompli ;
- c) faire du « coaching ».

Il est entendu que le travail de guide n'est pas d'agir à titre de superviseur. De plus, l'Employeur est conscient que le guide doit être reconnu pour ses compétences et son habilité à maintenir de bonnes relations avec ses confrères de travail.

ANNEXE «A»

Augmentation annuelle de \$1.00 de l'heure pour la première année de la convention, de \$0.90 pour la 2^e et la 3^e année, de \$0.85 pour la 4^e et la 5^e année, de \$1.00 la 6^e année et de \$1.10 pour la 7^{ème} année de la convention.

ANNEXE A

Le Charpentier Menuisier, l'Électricien, le Grutier et le Plombier devront, dès l'embauche, démontrer les qualifications requises pour obtenir la rémunération de classe 1. Pour tous les métiers sauf le conducteur de camion et le manœuvre, les heures d'expérience requises afin de subir l'évaluation pour obtenir la classe supérieure seront les suivantes:

Classe 1 6000 heures et plus

Classe 1 3000 à 5999

Classe 1 0 à 2999

Conducteur de camion et
manœuvre: Classe 1 Plus de
2000 heures

Classe 1 1001 à 2000

Classe 1 0 à 1000

TAUX HORAIRE

		\$ 1.00	\$ 0.90	\$ 0.90	\$ 0.85	\$ 0.85	\$ 1.00	\$ 1.10
METIER	Classe	1er Mai 2018	1er Mai 2019	1er Mai 2020	1er Mai 2021	1er Mai 2022	1er Mai 2023	1er Mai 2024
Charpentier- menuisier	1	37.93	38.83	39.73	40.58	41.43	42.43	43.53
Électricien	1	41.37	42.27	43.17	44.02	44.87	45.87	46.97
Grutier	1	37.93	38.83	39.73	40.58	41.43	42.43	43.53
Mécanicien d'équipement lourd	1	37.93	38.83	39.73	40.58	41.43	42.43	43.53
	2	33.71	34.61	35.51	36.36	37.21	38.21	39.31
	3	29.91	30.81	31.71	32.56	33.41	34.41	35.51
Opérateur de Pelle	1	37.93	38.83	39.73	40.58	41.43	42.43	43.53
	2	31.70	32.60	33.50	34.35	35.20	36.20	37.30
	3	27.35	28.25	29.15	30.00	30.85	31.85	32.95
Opérateur d'équipement lourd	1	36.12	37.02	37.92	38.77	39.62	40.62	41.72
	2	30.87	31.77	32.67	33.52	34.37	35.37	36.47
	3	27.35	28.25	29.15	30.00	30.85	31.85	32.95
Plombier	1	36.87	37.77	38.67	39.52	40.37	41.37	42.47
Boutefeu	1	34.40	35.30	36.20	37.05	37.90	38.90	40.00
	2	30.56	31.46	32.36	33.21	34.06	35.06	36.16
	3	25.64	26.54	27.44	28.29	29.14	30.14	31.24
Conducteur de camion	1	32.58	33.48	34.38	35.23	36.08	37.08	38.18
	2	29.09	29.99	30.89	31.74	32.59	33.59	34.69
	3	25.56	26.46	27.36	28.21	29.06	30.06	31.16
Foreur	1	34.40	35.30	36.20	37.05	37.90	38.90	40.00
	2	30.56	31.46	32.36	33.21	34.06	35.06	36.16
	3	25.64	26.54	27.44	28.29	29.14	30.14	31.24
Homme de service	1	34.40	35.30	36.20	37.05	37.90	38.90	40.00
	2	27.35	28.25	29.15	30.00	30.85	31.85	32.95
	3	22.09	22.99	23.89	24.74	25.59	26.59	27.69
Manoeuvre	1	30.87	31.77	32.67	33.52	34.37	35.37	36.47
	2	27.35	28.25	29.15	30.00	30.85	31.85	32.95
	3	22.09	22.99	23.89	24.74	25.59	26.59	27.69
Opérateur d'usine fixe	1	36.12	37.02	37.92	38.77	39.62	40.62	41.72
	2	29.09	29.99	30.89	31.74	32.59	33.59	34.69
	3	25.64	26.54	27.44	28.29	29.14	30.14	31.24

		\$ 1.00	\$ 0.90	\$ 0.90	\$ 0.85	\$ 0.85	\$ 1.00	\$ 1.10
MÉTIER	Classe	1er Mai 2018	1er Mai 2019	1er Mai 2020	1er Mai 2021	1er Mai 2022	1er Mai 2023	1er Mai 2024
Soudeur	1	37.93	38.83	39.73	40.58	41.43	42.43	43.53
	2	30.97	31.87	32.77	33.62	34.47	35.47	36.57
	3	25.64	26.54	27.44	28.29	29.14	30.14	31.24

Convention Collective

Kiewit- Nuvumiut et Métallos Section Locale 9449

Mai 2018-Avril 2025

