

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-6856

N° dossier d'accréditation : AM-2001-4928

<p><b>EMPLOYEUR</b></p> <p>GLENCORE CANADA CORPORATION          120, AVENUE DE L'AÉROPORT          ROUYN-NORANDA QC J9Y 0G1</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p><b>ASSOCIATION</b></p> <p>SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9449          2350, AVENUE DE LA SALLE          MONTRÉAL QC H1V 2L1</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p><b>TIERS</b></p> <p>SYNDICAT DES MÉTALLOS          96, RUE TURGEON, 1RE ÉTAGE, BUREAU 202          SAINTE-THÉRÈSE QC J7E 3H9</p>		
<p>Date signature : 2023-05-05</p> <p>Date dépôt : 2023-05-18</p>	<p>Nombre de salariés visés : 55</p>	<p>Date début : 2023-04-01</p> <p>Date d'expiration : 2028-03-31</p>

Remarque :

É.V. : Mine Raglan.

Claudia Michel  
 Préposé(e) à l'émission

2023-06-16  
 Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
 Québec (Québec) G1W 2K7  
 Téléphone : 418 643-4817  
 Sans frais : 1 800 643-4817  
 Télécopieur : 418 528-0559

Courriel: [service\\_clientele@mtess.gouv.qc.ca](mailto:service_clientele@mtess.gouv.qc.ca)

72



# **CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**Glencore Canada Corporation  
Mine Raglan**

**ET**

**Syndicat des Métallos  
Section locale 9449**

**2023 - 2028**



## Table des matières

ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL .....	5
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION.....	5
2.02 Sous-contrat.....	5
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 4 - DISCRIMINATION OU INTIMIDATION.....	7
ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	7
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	8
6.01 Étape n° 1.....	8
6.02 Étape n° 2.....	9
6.03 Étape n° 3.....	9
6.04 Étape n° 4.....	9
6.12 Comité de grief .....	10
ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 8 - SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE .....	11
ARTICLE 9 - PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ.....	12
10.02 Période de probation.....	12
10.05 Perte d'ancienneté.....	12
ARTICLE 11 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ.....	13
11.02 Assignation de travail.....	13
11.03 Transfert non-permanent.....	13
ARTICLE 12 - TRANSFERT HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION .....	14
ARTICLE 13 – AFFICHAGE.....	14
13.02 Nomination .....	15
13.03 Remplacement non-permanent .....	15
13.04 Réduction de personnel/mise à pied.....	15
13.05 Rappel au travail .....	16
13.06 Bris majeurs/cas hors contrôle .....	16
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	16
14.11 Équipements de protection individuels.....	17
14.13 Droit de refus .....	17



ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL .....	17
15.04 Horaire de travail .....	18
ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	19
16.01 Rémunération du temps supplémentaire.....	19
16.02 Attribution du temps supplémentaire (journalier).....	19
16.03 Attribution du temps supplémentaire (cédule).....	20
ARTICLE 17 – PÉRIODE DE REPAS .....	20
ARTICLE 18 - SALAIRES.....	20
ARTICLE 19 - PRIMES .....	21
19.01 Prime de nuit.....	21
19.02 Prime de responsabilité .....	21
19.03 Prime de disponibilité .....	21
19.04 Allocation pour vêtements .....	21
19.05 Prime de coût de la vie pour salariés résidant au Nunavik.....	21
ARTICLE 20 - CONGÉS FÉRIÉS .....	22
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX.....	22
21.01 Congés de deuil.....	22
21.02 Congé de maternité, et parental .....	23
ARTICLE 22 - JOURS DE REPOS .....	23
22.03 Jours de repos .....	24
ARTICLE 23 – VACANCES ANNUELLES .....	24
23.03 Paie de vacances.....	25
ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE .....	25
ARTICLE 25 - RÉGIME DE RETRAITE .....	26
ARTICLE 26 – CORRESPONDANCE .....	26
ARTICLE 27 - COMITÉ DES RELATIONS INDUSTRIELLES.....	27
ARTICLE 28 - TABLEAUX D’AFFICHAGE .....	27
ARTICLE 29 - COTISATIONS SYNDICALES .....	27
ARTICLE 30 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.) .....	28
ARTICLE 31 - PROGRAMME DE PRIME À LA PERFORMANCE .....	29
ARTICLE 32 – CONVERSION BONIS GLOBAL .....	29
ARTICLE 33 - DIVERS .....	28



33.01 Frais d'impression .....	29
33.02 Vêtements de travail .....	29
33.04 Assurances collectives .....	29
33.05 Politiques et procédures .....	30
33.06 Hébergement sur le site .....	30
33.07 Permis de conduire .....	30
ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION .....	31
ANNEXE A - SALAIRES.....	31
ANNEXE B - LISTE DES TITRES D'EMPLOI .....	33
LETTRE D'ENTENTE 1 – Programme de transition à la retraite .....	33
LETTRE D'ENTENTE 2 – Bureau du Syndicat .....	34
LETTRE D'ENTENTE 3 – Politique et programme.....	34
LETTRE D'ENTENTE 4 – Semaine Flex .....	35



## **ARTICLE 1 – BUT GÉNÉRAL**

**1.01** Le but et l'intention des parties aux présentes sont de respecter les lois et les règlements, 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** 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 attendues.

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 celle déjà prévues à cette convention collective.

## **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, classifier, diriger, permuter, promouvoir, transférer, et suspendre les salariés ou leur imposer quelques mesures disciplinaires pour cause juste et suffisante sous réserve du droit au grief;
- c) Établir, réviser et amender les règlements régissant les salariés;
- d) Être juge des qualifications des salariés pour accomplir les exigences normales du poste en exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective;
- e) Diriger le travail des salariés, en fixer les horaires hebdomadaires et mensuels, 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 toute autre matière relative 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 départementales en priorisant, lorsque possible, les 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 à exécuter.

Il est entendu que l'Employeur pourra accorder des contrats lorsqu'il ne possède pas la main d'œuvre spécialisée. Le fait d'accorder de tels contrats ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés présentement à l'emploi ou d'éviter leur rappel au travail.

Le pourcentage de sous-traitance ne dépassera pas vingt-cinq pour cent (25 %) par département.

Le président ou un officier pourra rencontrer le surintendant du département dans le but de discuter de l'état de la situation et du nombre de sous-traitants dans le département.

### **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 16 mai 2014.

**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 Syndicat reconnaît que la Compagnie pourra assigner des employés hors de l'unité de négociation sur des postes couverts par le certificat d'accréditation pour les fins de formation ou de remplacement temporaire de moins de 2 mois. Le Syndicat reconnaît que certaines tâches ne sont pas attribuées de façon exclusive aux membres de l'unité de négociation. Cependant le fait pour un employé non couvert par l'unité de négociation d'effectuer une ou des tâches qui doivent être partagées avec un ou des membres de l'unité de négociation ne doit pas avoir pour effet de créer une mise à pied ou empêcher le rappel au travail.

**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 permettra à tout nouveau salarié de rencontrer durant 20 minutes un représentant syndical à un moment convenu avec le superviseur de l'employé lors de l'ouverture du dossier d'un nouveau salarié.



## **ARTICLE 4 - DISCRIMINATION OU INTIMIDATION**

**4.01** Il est convenu qu'il n'y a aucune discrimination, coercition, intimidation ou harcèlement 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, de son origine ethnique, de sa culture, de sa religion, de sa couleur ou de son affiliation politique, de son statut social ou de son orientation sexuelle.

**4.02** Le Syndicat et ses représentants s'engagent à ne pas faire de sollicitation syndicale pendant les heures de travail.

## **ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE**

**5.01** Le Syndicat peut désigner des délégués 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.

**5.02** L'Employeur reconnaît les trois (3) officiers élus, membres de l'exécutif du Syndicat. Afin d'assurer la représentativité, en ajout aux 3 officiers qui peuvent aussi agir comme délégués, un délégué supplémentaire sera reconnu par l'Employeur pour un maximum de 4 représentants au total, incluant les officiers. Ces 4 représentants doivent provenir de différents départements.

Un salarié peut agir au 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, ou membre du comité de santé sécurité ou du comité de grief.

**5.04** Le délégué et les officiers, ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme salariés de l'Employeur. S'il devient nécessaire de vaquer à des fonctions syndicales au cours de sa journée normale de travail, le délégué ou l'officier, tel que prévu ci-dessus, 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, l'officier ou le membre du comité de santé sécurité, 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 indument.

À cette condition, le délégué, l'officier ou le membre du comité de santé sécurité 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** Le Syndicat avise l'Employeur par écrit du nom du délégué et des trois (3) officiers. À défaut d'avis, l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tels.



**5.06** L'Employeur accorde une permission d'absence non-rémunérée, après entente entre les parties, à des officiers ou délégués du Syndicat pour assister à des congrès, à des conférences syndicales, pourvu que ces absences ne nuisent pas aux opérations régulières.

Cette demande de permission doit être faite par écrit au surintendant de département avec copie aux ressources humaines un (1) mois à l'avance et indiquer le nom des personnes désignées à cette fin.

Cette permission ne peut être accordée à plus de deux (2) salariés à la fois et à plus d'un (1) salarié du même poste.

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

**5.07** Toute permission d'absence est accordée par écrit et signée par un représentant autorisé de l'Employeur.

Pendant cette absence, utilisée aux fins pour lesquelles elle est demandée, l'ancienneté continue de s'accumuler. À son retour de travail syndical, il retourne à son ancien poste de travail.

**5.08** Libération pour officiers et délégués

- a) Afin de maintenir de bonnes relations de travail, l'Employeur accordera, pour ce faire, l'équivalent de 60 heures rémunérées par année, à des fins de formation.
- b) L'Employeur accepte de libérer et de rémunérer le président (ou son remplaçant) de l'unité 9449-03 des Métallos, 26 jours par année pour s'occuper des affaires du Syndicat au site ou hors site.

**5.09** L'Employeur avancera son salaire régulier incluant les bonis au salarié absent pour activités syndicales ou à la demande du Syndicat et fera les retenues nécessaires et incorporera ces données au T-4 et au Relevé 1 du salarié. L'Employeur remettra un relevé de ces avances au secrétaire-trésorier de la Section locale 9449-03. 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 retenue légale. Ce remboursement sera fait dans un délai raisonnable.

## **ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

Un grief est toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

### **6.01 Étape n° 1**

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

Il est convenu qu'un salarié doit donner à son supérieur immédiat ou à son remplaçant désigné l'occasion de régler son grief dans les 5 jours qui suivent l'évènement ou à la connaissance de l'évènement qui a suscité le grief. Le salarié peut recevoir l'assistance de son représentant syndical.



## **6.02 Étape n° 2**

En l'absence de réponse du supérieur immédiat ou remplaçant désigné, ou de solution satisfaisante, le salarié doit soumettre son grief par écrit au surintendant de son département, ou son représentant dans les cinq (5) jours suivant l'expiration des délais prévus à l'article 6.01. Une copie du grief sera remise au superviseur du département.

Le salarié peut recevoir l'assistance de son représentant syndical.

Le surintendant du département ou son remplaçant doit remettre au salarié sa décision écrite dans les 10 jours suivant le jour de la réception du grief.

## **6.03 Étape n° 3**

En l'absence de réponse du surintendant du département ou de solution satisfaisante, le grief doit être soumis par écrit par le Syndicat au chef des relations de travail ou son remplaçant, dans les dix (10) jours suivant le délai accordé au surintendant pour donner sa réponse.

## **6.04 Étape n° 4**

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 suivant le délai accordé au chef des relations de travail et/ou son remplaçant pour donner sa réponse. À défaut d'un tel avis, le grief est considéré comme réglé ou abandonné.

## **6.05**

Le comité de griefs se réunit au besoin pour discuter de tous les griefs qui ont été soumis par écrit à la troisième étape. À l'occasion, à la demande du syndicat, le représentant syndical pourra y assister s'il le désire. Il est entendu que, si nécessaire, le salarié directement intéressé par le grief peut assister à cette rencontre.

Le chef des relations de travail communique sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les 10 jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe précédent.

**6.06** 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 3 par l'une ou l'autre des parties.

**6.07** Lorsqu'un groupe de salariés d'un même poste a 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. Toutefois, s'il s'agit de salariés de plus d'un poste, l'affaire sera présentée à l'étape numéro 4.

**6.08** 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.

**6.09** 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.



**6.10** Après sa présentation, la nature d'un grief ne peut être changée et l'arbitre ne peut se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis.

**6.11** 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 à moins que le salarié prouve qu'il était dans l'impossibilité de faire un grief.

#### **6.12 Comité de grief**

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le besoin de former un comité de grief. Ce comité devra être composé d'au plus deux (2) membres du Syndicat et d'au plus deux (2) membres représentant la direction.

Ce comité siégera au besoin et aucune perte de salaire ne sera encourue par les membres dudit comité.

### **ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

**7.01** Après référence d'un grief à l'arbitrage suivant l'avis donné en vertu du paragraphe 6.10, 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 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 au site minier 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** Les séances d'arbitrage ont lieu à un endroit fixé par entente mutuelle entre les parties. Cependant, considérant la complexité des disponibilités et la diversité des lieux 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 grief 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 troisième 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 12 mois précédant l'infraction, pour laquelle il est discipliné, peut être soumis à l'arbitrage. Quant aux mesures disciplinaires dépassant 12 mois et pour une durée inférieure à 18 mois, elles peuvent être soumises si elles sont de même nature que la mesure disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage.

L'Employeur ne peut invoquer en arbitrage le dossier antérieur du salarié, si l'avis de congédiement n'en fait pas mention.

Des mesures disciplinaires sont de même nature si elles se rapportent au comportement, à l'assiduité ou à la prestation de travail.

**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 et/ou les évaluations de plans de performance personnelle 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 ou réduit ou entrave le travail ou la production.



## **ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ**

**10.01** L'ancienneté syndicale désigne la durée du service continu depuis la dernière date d'embauche comme salarié permanent, 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 90 jours effectivement travaillés par le salarié. Un employé non-régis devenu salarié régis n'est pas tenu d'effectuer une nouvelle période de probation sur le même poste.

Une fois la période de probation terminée, le salarié acquiert ses droits d'ancienneté et son ancienneté est calculée depuis sa dernière date d'embauche.

Un salarié qui, pour des raisons de santé, est incapable d'effectuer sa prestation de travail normale durant sa période de probation, voit sa période de probation être suspendue pour la durée de sa ou ses limitations. Lors de son retour à son emploi régulier, sa période de probation se poursuit.

**10.03** Une liste d'ancienneté générale est établie. Cette liste est fournie au Syndicat et sera affichée dans chaque département pendant une période de 1 mois suivant la signature de la présente convention et ensuite à tous les 6 mois. Le salarié dispose de 30 jours suivant l'affichage de la liste pour demander une correction ou contester par la procédure de grief un litige qui en découlerait. Après cette période, la liste est considérée officielle par les parties. En 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;
  - 36 mois si le salarié justifie de cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

### **10.05 Perte d'ancienneté**

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 prévu à l'article 10.04;
- e) s'il s'absente pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans raison valable et sans aviser son superviseur ou le Service Santé. S'il manque l'avion deux (2) fois consécutives sans raison valable ou sans motif jugé sérieux;
- f) s'il ne retourne pas au travail à l'expiration d'un congé autorisé à moins de raison valable;
- g) à défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées 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.

**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 et les compétences dans le cas de promotion, formation, temps supplémentaire, transfert permanent ou temporaire, mise à pied et rappel.

### **11.02 Assignation de travail**

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'il peut y avoir une rotation à l'intérieur de différents postes afin de combler les besoins des opérations et de maintenir les compétences sur différents équipements et sur différentes opérations.

### **11.03 Transfert non-permanent**

- a) Dans le but de maintenir et de promouvoir une flexibilité, l'Employeur peut, en fonction des besoins des opérations, assigner un salarié d'un poste à un autre poste. Ce transfert devra se faire en tenant compte des exigences du travail et des compétences requises. Cependant, cette assignation ne devra pas être faite de façon arbitraire ou de façon discriminatoire.
- b) Lorsqu'un salarié est transféré temporairement à la demande de l'Employeur à un travail comportant une classification supérieure, alors il reçoit le taux de salaire régulier (prime et boni) de cette classification si le transfert temporaire est pour deux heures ou plus. Il est entendu que cet article ne s'applique pas lorsque ce transfert est pour but de formation ou de compagnonnage.

**11.04** L'attribution des formations respecte le principe de l'ancienneté. L'employeur devra justifier par des motifs valables le non-respect de l'ancienneté. Afin d'assurer une utilisation efficace des heures



de formation, l'employeur se réserve le droit de limiter le nombre de formations offertes par année à un même salarié.

## **ARTICLE 12 - TRANSFERT HORS DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION**

**12.01** Les transferts ou promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne sont pas soumis aux dispositions de la présente convention.

**12.02** Un salarié promu 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 douze (12) mois. À la fin de cette période, l'Employeur informera le Syndicat si cette promotion devient permanente. Si tel est le cas, les conditions de l'article 12.03 ci-dessous ne s'appliqueront pas.

Dans tous les cas de promotion, qu'elle soit temporaire ou permanente, le Syndicat en sera informé par écrit.

**12.03** Un salarié promu de façon permanente à un poste exclu de l'unité de négociation pourra, dans les six (6) mois qui suivent cette promotion, 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 conservera son ancienneté pour une période de 36 mois.

**12.04** Un salarié transféré à une autre installation de l'entreprise accumulera son ancienneté pendant les douze (12) mois suivant ce transfert, et par la suite, il perdra son ancienneté, à moins d'une entente entre les parties.

**12.05** Un employé occupant un poste exclu de l'unité de négociation et n'ayant aucune ancienneté dans l'unité de négociation sera considéré comme un nouveau salarié. Cependant, l'Employeur considérera sa date d'embauche permanente à l'intérieur de l'entreprise en ce qui concerne le pourcentage de vacances et le nombre de semaines allouées pour ses vacances.

## **ARTICLE 13 – AFFICHAGE**

**13.01** Lorsque l'Employeur désire combler un poste sur une base permanente, l'Employeur doit l'afficher sur le réseau Intranet de l'entreprise et le transmettre par courriel à tous les salariés pour une période minimale de 7 jours de calendrier. Le salarié intéressé à postuler, doit poser sa candidature pendant ce délai.

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

Un salarié pourra remplir un formulaire et le remettre au service des ressources humaines avant le 1<sup>er</sup> 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 devra être disponible pour effectuer le travail dans les 45 jours lorsque requis par la Compagnie.



### **13.02 Nomination**

a) La priorité est accordée au candidat d'un même poste qui possède le plus d'ancienneté pourvu qu'il possède les qualifications normales et requises pour répondre aux exigences du poste.

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

À défaut de candidat provenant du même département, l'Employeur accordera le poste à tout candidat à l'interne possédant les qualifications, les habiletés, les compétences et les exigences requises pour le poste.

Un salarié qui se voit attribuer un nouveau poste à la suite d'un affichage ne pourra appliquer de nouveau sur un poste avant d'avoir complété une période de six (6) mois de calendrier de la date de sa nomination au nouveau poste.

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

b) Le salarié à qui un poste est attribué et à qui une formation est offerte conserve, durant les trois (3) premières rotations de cette formation, le droit de retourner au poste qu'il détenait avant le début de la formation. Après ce délai, le salarié ne peut plus demander de retourner au poste qu'il détenait avant le début de la formation.

Si dans les six (6) premiers mois de sa nomination le salarié n'est pas en mesure de rencontrer les exigences requises pour le poste, l'employeur devra retourner le salarié au poste qu'il détenait avant le début de sa nomination.

### **13.03 Remplacement non-permanent**

N'est pas affiché le remplacement de nature temporaire de moins de 6 mois résultant : d'un accident, d'une maladie, d'une promotion hors de l'unité de négociation ou de tout 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 aient les compétences nécessaires et ce, tout en respectant l'ancienneté.

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.

Dans le cas où l'Employeur renouvelle le contrat temporaire d'un employé non-couvert par l'unité de négociation au-delà de 12 mois, il devra justifier la raison du prolongement.

### **13.04 Réduction de personnel/mise à pied**

Lorsque l'Employeur doit procéder à une mise à pied ou à l'abolition d'un poste, c'est le salarié occupant le poste, possédant le moins d'ancienneté syndicale qui est mis à pied.



Ce salarié peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté dans son département.

Tout au long de ce processus, le salarié peut déplacer à condition d'avoir les qualifications, compétences et habiletés requises pour répondre aux exigences normales de la tâche où il désire exercer son droit d'ancienneté.

Le salarié qui déplace dans un autre poste que le sien, reçoit le taux de niveau de poste où il déplace.

### **13.05 Rappel au travail**

Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied, à condition d'avoir les qualifications requises pour accomplir les exigences normales du poste dans lequel le rappel est fait.

### **13.06 Bris majeurs/cas hors contrôle**

Dans les cas de bris majeurs ou lorsqu'il s'agit de situation hors de contrôle de l'Employeur, celui-ci n'est pas tenu de suivre les dispositions du paragraphe des mises à pied lorsqu'il met à pied des salariés pour une période n'excédant pas une rotation. Lors de ces situations, les salariés seront transportés à leur ville d'embarquement.

Dans cette situation, les salariés qui ont le moins d'ancienneté générale dans chacun des postes visés par la réduction de personnel sont mis à pied à condition que les salariés ayant le plus d'ancienneté soient qualifiés pour accomplir, de façon satisfaisante le travail qui reste à faire et que l'efficacité des opérations n'en souffre pas.

## **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 permettra à un membre du comité exécutif ou un délégué ainsi qu'à un substitut à devenir membre du comité de santé et de sécurité du travail (CSS). L'Employeur libérera et rémunérera ce dernier pour assister aux rencontres.

**14.04** Un salarié qui subit un accident de travail occasionnant une lésion doit consulter le service d'infirmerie pour recevoir des soins médicaux. L'infirmier 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 qu'il ne peut quitter le site.

**14.05** Le salarié aide l'Employeur à remplir le rapport d'accident. L'Employeur et le représentant syndical au besoin, aident le salarié à remplir la formule de réclamation du salarié requise par la CNESST.



**14.06** S'il survient un accident mortel, un membre du comité de santé et de 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 de sécurité.

**14.07** 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, qu'il soit examiné de nouveau par un médecin désigné par l'Employeur, le salarié est payé pour le temps ainsi perdu durant ses heures de travail (maximum onze (11) heures par jour) à son taux horaire de base et toutes les primes, s'il y a lieu.

**14.08** L'Employeur verse l'équivalent de 4 heures à taux régulier majoré de 50%, lorsqu'un salarié doit de se présenter à la demande de l'Employeur, 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 Glencore Mine Raglan.

**14.09** 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 au personnel de supervision désigné par l'Employeur.

**14.10** La formation pourra être dispensée par l'association paritaire du secteur minier (APSM), l'Entreprise ou le Syndicat, après entente entre les parties ou une demande du comité conjoint.

#### **14.11 Équipements de protection individuels**

L'Employeur fournit gratuitement tous les équipements de sécurité recommandés par le comité de santé sécurité. Lors de l'achat de toute nouvelle machinerie, l'Employeur informe le comité de santé et de sécurité.

**14.12** Un salarié qui revient au travail après une absence due à un accident du travail ou à une maladie industrielle sera réintégré dans la tâche qu'il occupait immédiatement avant son absence. Dans tous les cas, lorsqu'un salarié n'est plus apte à accomplir ses tâches d'après l'opinion médicale d'un médecin expert suite à un accident du travail ou une maladie industrielle, l'Employeur évaluera la capacité d'accommodation au sens de la loi.

#### **14.13 Droit de refus**

Un travailleur 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 pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peu avoir l'effet d'exposer une autre personne à un danger semblable. Dans l'éventualité où un travailleur exerce ce droit, les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail s'appliquent.

### **ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL**

#### **15.01**

- a) La semaine normale de travail commence le lundi à 00 h 01 et se termine le dimanche suivant à 24h.
- b) L'horaire de travail général est de douze (12) heures par jour incluant une période de repas non rémunérée d'une (1) heure.



**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.

**15.03** Un salarié doit avoir au moins huit (8) heures consécutives de repos entre deux quarts de travail. En cas d'urgence, un salarié pourra être requis au travail, ce qui aura pour effet de le priver de ladite période de repos. Dans un tel cas, il sera rémunéré à taux régulier majoré de 50% jusqu'à la prochaine période de repos de huit (8) heures.

Un salarié travaillant sur un rappel au travail ne sera pas admissible à la rémunération indiquée au paragraphe ci-dessus si le temps effectivement travaillé est de moins de deux heures et demie (2.5 heures).

#### **15.04 Horaire de travail**

a) L'Employeur s'engage à maintenir les horaires de travail actuellement disponibles et ce, pour la durée de cette convention. Les salariés pourront changer d'horaire selon le principe déjà en application à la signature des présentes.

b) Les horaires de travail présentement reconnus pour la durée de la convention collective sont les suivants :

- Horaire 3-2 (3 semaines travaillées, 2 semaines en congé)
- Horaire 2-2 (2 semaines travaillées, 2 semaines en congé)

c) Les surintendants des départements visés, en collaboration avec le délégué syndical, évalueront conjointement la possibilité de modifier temporairement l'horaire afin de permettre aux salariés d'être en congé à l'une des deux fêtes (Noël et Jour de l'an) et ce, sans affecter la banque de vacance annuelle. L'ensemble du processus se fera en fonction des besoins opérationnels.

#### **15.05 Assignation au travail suite à une annulation ou un report de vol**

Les salariés assignés au travail la journée de leur sortie du site finiront à midi et seront rémunérés pour onze (11) heures à leur taux régulier. Cependant, en cas d'annulation les salariés seront tenus de se présenter au travail pour terminer leur quart de travail.

En cas de report de vol lorsque le communiqué est transmis avant 11 heure le jour du vol, les salariés seront tenus de se présenter au travail jusqu'au moment précisé dans le communiqué.

Cependant, les salariés requis pour travailler après midi verront leur taux horaire majoré de 50%, pour les heures travaillées.

**15.06** Les salariés seront rémunérés 6 heures à leur taux horaire régulier pour chaque montée au site. Dans l'éventualité où le salarié devrait sortir durant sa rotation pour maladie, urgence familiale ou pour toute autre raison, le paiement des dits 6 heures ne serait octroyé qu'une seule fois par rotation aux salariés. Ces 6 heures sont exclues du calcul pour le temps supplémentaire.



## **ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **16.01 Rémunération du temps supplémentaire**

Est rémunéré à son taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %), tout travail autorisé et fait par un salarié :

- a) en sus de onze (11) heures par jour;
- b) en sus ou en dehors de sa rotation normale de travail.

### **Rémunération du temps prévu à la rotation normale de travail le dimanche ou le samedi.**

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 %), les primes et bonis applicables étant additionnés au résultat obtenu. Tout travail effectué au-delà de l'horaire normal du salarié le samedi ou le dimanche est rémunéré à son taux horaire de base majoré de 100 %.

Tout travail fait par un salarié le dimanche ou le samedi hors de sa rotation normale de travail est rémunéré à son taux horaire de base majoré de 100 %, les primes et bonis applicables étant additionnés au résultat obtenu.

### **16.02 Attribution du temps supplémentaire (journalier)**

Afin de permettre aux salariés d'obtenir plus de flexibilité sur leur horaire de travail, l'Employeur favorise l'échange de temps à taux régulier pour combler les besoins ponctuels. Cependant si, après avoir considéré l'échange de temps, du temps supplémentaire est requis, ledit temps supplémentaire sera attribué en priorisant d'abord les salariés qualifiés les plus anciens par poste.

Si l'Employeur doit combler du temps supplémentaire par un salarié hors site, l'Employeur priorisera les salariés qualifiés les plus anciens par poste.

- a) Le temps supplémentaire est offert au salarié d'un même département ou sous-département par ancienneté.
- b) Une tâche qui demande d'être finalisée en temps supplémentaire sera offerte au salarié qui est déjà affecté à cette tâche.
- c) Le temps supplémentaire demeure sur une base volontaire sauf lors d'urgence ou force majeure. Dans cette éventualité, s'il n'y a pas de volontaire, il sera attribué par ordre inverse d'ancienneté.



### **16.03 Attribution du temps supplémentaire (cédule)**

En ce qui concerne le temps supplémentaire pour le remplacement temporaire, l'Employeur, avant de mettre en application l'article 13.03, accepte de couvrir les (7) premiers jours de l'absence de la manière suivante : soit de retenir ou de rappeler pour continuer ou devancer son horaire de travail un salarié du même département qui a les compétences nécessaires et ce, en respectant l'ancienneté. Le remplacement peut se faire en totalité ou en partie en fonction de l'horaire de l'employé et de l'horaire de l'avion.

Pour couvrir les 7 premiers jours d'absence, l'Employeur priorisera les salariés du même poste pour l'attribution du temps supplémentaire.

### **ARTICLE 17 – PÉRIODE DE REPAS**

**17.01** Les salariés ont droit à une période de repas d'une durée d'une (1) heure non rémunérée. Cette période de repas doit être prise vers le milieu du quart de travail.

**17.02** Les salariés ont droit à deux périodes de repos de trente (30) minutes chacune. L'une d'entre elles doit être prise avant le repas et l'autre après le repas ou à différents moments de la journée, après entente avec le superviseur.

**17.03** Les salariés, lorsqu'affectés à des opérations continues, ont droit à une période de repos d'une durée d'une heure rémunérée.

### **ARTICLE 18 - SALAIRES**

**18.01** L'échelle de salaire et la liste des titres d'emploi pour la durée de la présente convention sont celles apparaissant à l'annexe «A» de la présente entente et font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

**18.02** Le salaire est versé toutes les deux (2) semaines (normalement le lundi) par dépôt bancaire. Un relevé de paie détaillé est remis normalement au salarié le vendredi précédent chaque période de paye. L'étalement des payes sera conservé.

**18.03** Un salarié rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré à raison de quatre (4) heures à son taux de salaire horaire régulier ou le temps réellement travaillé payé à temps et demi, soit le plus rémunérateur des deux. Il est entendu qu'un rappel est considéré comme tel lorsque ledit rappel est non planifié.

**18.04** Si un nouveau poste est créé, l'Employeur détermine le taux de salaire horaire 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 l'article 6.04.



## **ARTICLE 19 - PRIMES**

### **19.01 Prime de nuit**

Pour chaque heure effectivement travaillée entre 19h et 7h, par les salariés régulièrement assignés au quart de nuit, la prime est de 1,65\$. Ladite prime n'est pas applicable lorsqu'un salarié est déjà payé à taux supplémentaire.

### **19.02 Prime de responsabilité**

a) Dans l'éventualité où un salarié est appelé à avoir des responsabilités supérieures à son titre d'emploi pour une période temporaire, il recevra une prime de responsabilité supérieure de 1,65\$ par heure travaillée pendant sa nomination.

b) Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, 154 heures totales de compagnonnage seront payées au salarié ayant effectué ledit accompagnement. Le temps alloué au compagnonnage du nouveau salarié peut être divisé à plus d'un salarié, sans excéder le total de 154 heures. Au besoin, le superviseur pourra approuver une période supplémentaire.

### **19.03 Prime de disponibilité**

Le salarié en disponibilité à la demande de l'Employeur recevra une prime de 40\$ par jour de disponibilité. Cette prime est accordée exclusivement aux répartiteurs, aux techniciens mesure d'urgence et aux techniciens en environnement.

### **19.04 Allocation pour vêtements**

En plus de l'équipement de sécurité fourni par l'Employeur, le salarié régulier bénéficiera d'un crédit de 600 \$, par période de 24 mois, à compter de sa date d'embauche, pour l'achat de tout autre vêtement de travail inclus dans la liste de vêtements admissibles.

### **19.05 Prime de coût de la vie pour salariés résidant au Nunavik**

L'Employeur s'engage à verser à tous les salariés permanents résidants au Nunavik une prime de 1,85\$/h travaillée à titre d'indemnité de vie chère (COLA ou *Cost of Living Allowance*). Cette prime n'est pas calculée pour le régime de retraite et pour le calcul du boni.

### **19.06 Promotion de la santé**

Mine Raglan reconnaît l'importance de l'activité physique tant pour la santé physique que pour la santé mentale et désire par conséquent, aider financièrement ses employés à adhérer à un centre de conditionnement physique ou à s'inscrire à différentes activités sportives (session de cours, plateforme en ligne, etc.). Il est à noter que les frais reliés à une journée d'activité sportive (ex. : journée de ski alpin, partie de golf, etc.) ne sont pas des dépenses qui sont autorisées.

Mine Raglan s'engage donc à rembourser l'équivalent de 50 % des frais encourus, et ce, jusqu'à concurrence de quatre cents dollars (400 \$) annuellement (année de référence : 1er janvier au 31 décembre).



Afin de bénéficier de ce programme, l'employé doit soumettre un compte de dépenses et y annexer son reçu. Toutes les dépenses doivent être approuvées par le service des ressources humaines.

## **ARTICLE 20 - CONGÉS FÉRIÉS**

### **20.01**

a) L'Employeur reconnaît les congés fériés suivants :

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- Fête Nationale des Patriotes;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Fête du Canada;
- Fête du Travail;
- Action de grâces;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

b) Les congés ci-dessus 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 avoir droit au paiement d'un jour de congé férié, le salarié doit avoir complété sa période de probation et ne recevoir aucune rémunération pour cette journée par le régime d'assurance-groupe ou par la CNESST, RQAP. De plus, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le congé ou avoir eu la permission de s'absenter s'il est sensé travailler d'après son horaire.

Le paragraphe précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières applicables à la Saint-Jean-Baptiste.

### **20.03 Paiement des congés fériés**

Lorsque le congé férié est travaillé, le salarié est payé à son taux régulier pour onze (11) heures, en plus de son salaire régulier (paie étalée). Par contre, si le congé survient lors d'une journée non-travaillée, seul le salaire régulier (paie étalée) sera versé au salarié.

## **ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX**

### **21.01 Congés de deuil**

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 prévus à son horaire de travail :

a) Conjoint et enfants, père, mère, frère, sœur, beaux-parents : sept (7) jours de congé payés.



b) Grand-père, grand-mère, Beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petits-enfants : quatre (4) jours de congé payés.

Lorsque la Compagnie accorde une permission d'absence tel que prévu à l'article (21.01) ci-haut et que cette période survient pendant les vacances annuelles du salarié, le nombre de jours équivalent de vacances lui sera crédité à son retour et un nouveau choix lui sera accordé selon les besoins des opérations.

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

Dans les cas de congés de deuil, le point de départ des jours de congé est le jour du décès ou 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 admissible aux congés de deuil, le salarié doit assister aux funérailles.

Dans les cas prévus au présent article, il est convenu que la notion du conjoint qui s'applique est la suivante :

« Les conjoint(e)s qui sont mariés et cohabitent ou qui vivent ensemble maritalement et qui résident ensemble depuis un (1) an ou immédiatement si un enfant est issu de leur union et qui sont publiquement représentés comme conjoints. »

## **21.02 Congé de maternité, et parental**

a) Un congé de maternité peut être demandé par toute salariée admissible et ce, en conformité avec la Loi sur les normes du travail et autres lois en vigueur.

b) Un congé parental peut être demandé par le ou la salarié(e) et ce, en conformité avec la Loi sur les normes du travail, et pourra être fractionné en deux (2) parties.

c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant sept (7) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées.

## **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 quatre (4) jours de repos, par année, rémunérés à leur taux de salaire régulier. Ces jours peuvent être pris en demi-journées et peuvent être pris sur le site ou hors site. Ces jours sont accordés après entente avec l'Employeur.

**22.02** Les salariés entrant au site et assignés au quart de nuit pourront se prévaloir, au besoin, d'une demi-journée de repos pour leur premier quart de rotation. Pour se faire, le salarié devra aviser son



superviseur avant son arrivée au site. Cette demande ne pourra être refusée sauf pour des cas de force majeure.

### 22.03 Jours de repos

Un salarié embauché :

- Entre le 18 mars et le 17 juin inclusivement bénéficiera de 4 jours de repos.
- Entre le 18 juin et le 17 septembre inclusivement, bénéficiera de 3 jours de repos.
- Entre le 18 septembre et le 17 décembre inclusivement, bénéficiera de 2 jours de repos.
- Entre le 18 décembre et le 17 mars inclusivement, bénéficiera de 1 jour de repos.

Au 18 mars, une banque de 4 jours de repos est octroyée aux salariés couvrant la période du 18 mars au 17 mars de l'année suivante. Le solde de jour de repos non utilisé au 17 mars sera payé à taux régulier, comme temps non travaillé, sur la paye de la période chevauchant le 17 mars.

### ARTICLE 23 – VACANCES ANNUELLES

Employés sur un horaire 3/2

Ancienneté	Vacances au 1 <sup>er</sup> janvier
De la 1 <sup>re</sup> à la 8 <sup>e</sup> année suivant l'embauche	21 jours
De la 9 <sup>e</sup> année ou plus suivant l'embauche	28 jours

Employés sur un horaire 2/2

Ancienneté		Vacances au 1er janvier
Mois d'embauche	Janvier	12 jours
	Février	11 jours
	Mars	10 jours
	Avril	9 jours
	Mai	8 jours
	Juin	7 jours
	Juillet	6 jours
	Août	5 jours
	Septembre	4 jours
	Octobre	3 jours
	Novembre	2 jours
	Décembre	1 jour
De la 1 <sup>re</sup> à la 3 <sup>e</sup> année suivant l'embauche		14 jours
De la 3 <sup>e</sup> à la 16 <sup>e</sup> année suivant l'embauche		21 jours
De la 16 <sup>e</sup> année ou plus suivant l'embauche		28 jours



**23.01** L'acquisition des droits de vacances est effective au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Ainsi, un salarié qui acquiert une semaine de vacances additionnelle pourra en bénéficier à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année d'acquisition. Toutes les semaines de vacances devront être prises avant le 31 décembre, à moins de circonstances exceptionnelles approuvées par le Directeur des Ressources humaines. Les journées non prises seront perdues et ne pourront être payées ou transférées à l'année suivante.

**23.02** Il est de la responsabilité de chaque salarié de planifier ses vacances, et ce, conjointement avec son superviseur. Les vacances seront attribuées selon les besoins opérationnels, une semaine à la fois par ordre d'ancienneté départementale parmi tous les employés du département, à l'exception du superviseur.

Les semaines de vacances peuvent être fractionnées en journée si les besoins opérationnels le permettent.

### **23.03 Paie de vacances**

Le calcul de la paie de vacances est basé sur un pourcentage en fonction de l'ancienneté et du salaire gagné à Raglan pour l'année précédente. Par contre, si celle-ci est moins avantageuse que le salaire continu, le salarié recevra sa paie régulière. Pour connaître le pourcentage selon l'ancienneté, il faut se référer au tableau ci-dessous.

<b>Années de service continu</b>	<b>Paie de vacances</b>
1 à 4 ans	6 % ou salaire continu
5 à 15 ans	8% ou salaire continu
16 à 25 ans	12% ou salaire continu
26 ans et plus	14% ou salaire continu

**23.04** Le salarié qui prend toutes ses vacances entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril reçoit une prime égale à 20% de sa paie de vacances. Cependant, cette prime ne s'applique pas s'il prend ses vacances entre le 20 décembre et le 5 janvier.

## **ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE**

**24.01** L'Employeur peut accorder un congé sans solde d'un minimum de 3 mois 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 d'une année 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.

#### **24.02 Congés familiaux**

Tel que prévu par la loi (art 79.7 LNT) : un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent (ajouter conjointe) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régis par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux (2) premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 LNT avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant

#### **ARTICLE 25 - RÉGIME DE RETRAITE**

L'Employeur contribue au régime de retraite du salarié de la façon suivante :

- Cotisation patronale obligatoire de 5%;
- Cotisation salariale facultative par retenue salariale d'un maximum de 4%;
- Cotisation patronale facultative de 50% des cotisations salariales facultatives (maximum de 2%);
- Cotisations patronales et salariales calculées sur le salaire de base du salarié, le boni départemental, le BPI et autres montants forfaitaires versés.

Toute modification aux conditions du régime de retraite des non-régis sera applicable au régime de retraite des salariés.

#### **ARTICLE 26 – CORRESPONDANCE**

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



À l'Employeur :

Glencore – Mine Raglan  
120, avenue de l'Aéroport  
Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1  
Télécopieur : 819-764-7827

Au Syndicat :

Bureau syndical, Section locale 9449-03  
Glencore – Mine Raglan  
120, avenue de l'Aéroport  
Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1  
Télécopieur : 819-762-0087

**26.02** Toute communication donnée conformément au paragraphe précédent est censée avoir été donnée et reçue le jour ouvrable suivant la date de son envoi.

#### **ARTICLE 27 - COMITÉ DES RELATIONS INDUSTRIELLES**

Un comité de relations industrielles composé de deux (2) représentants des salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur sera mis sur pied. Ce comité se rencontrera deux (2) fois par an si besoin il y a, pour traiter des dossiers de relations industrielles. Les réunions se tiendront durant les heures régulières de travail sauf en cas de décision contraire du comité, et les représentants des salariés participeront à ces réunions sans perte monétaire.

#### **ARTICLE 28 - TABLEAUX D’AFFICHAGE**

L'Employeur convient de laisser au Syndicat l'usage exclusif d'un tableau d'affichage dans le complexe de Katinniq. Il est convenu que ce tableau ne pourra pas servir à afficher du contenu qui pourrait porter préjudice à l'Employeur.

#### **ARTICLE 29 - COTISATIONS SYNDICALES**

**29.01** 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 (Ontario) M5L 1K1

**29.02** La remise mensuelle est accompagnée de la liste des noms pour qui les retenues ont été effectuées pendant le mois avec les renseignements suivants :

- a) Numéro de travail du salarié et sa classification;
- b) Nom et prénom du salarié;



- c) Gains totaux mensuels du salarié;
- d) Nombre d'heures effectivement travaillées pendant le mois;
- e) Montant retenu par salarié;
- f) Montant global des retenues syndicales;
- g) Identification des nouveaux salariés (N);
- h) Identification des salariés qui n'ont pas payé de cotisation pendant le mois (A);
- i) Identification des salariés qui ont quitté l'emploi durant le mois (Q).

Une copie du formulaire R-115 et de cette liste est aussi transmise au secrétaire de la Section locale 9449-03 du Syndicat des Métallos.

**29.03** En cas de réclamation par un salarié, basée sur l'application du paragraphe 30.05, le Syndicat dégage l'Employeur de toute responsabilité et l'indemnise s'il y a lieu.

**29.04** 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 30 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)**

**30.01** L'Employeur reconnaît que le Syndicat, qui en a dûment accepté le mandat, agit à titre de représentant du Fonds.

**30.02** Tout salarié, désireux de souscrire, remplit une demande en complétant et signant le formulaire de souscription de demande de retenue. L'Employeur accepte de retenir le montant indiqué, au plus tard un (1) mois après la réception de la demande signée par le salarié et ensuite pour chaque période de paie.

**30.03** L'Employeur fait remise, par chèque payable au Fonds, des sommes ainsi retenues, et ce, au plus tard le quinzième jour du mois suivant leur prélèvement.

La remise est accompagnée d'un état indiquant le nom du salarié, son numéro d'assurance sociale, le montant retenu et le numéro de groupe de l'Employeur tels que fournis par le Fonds. Une copie de cet état est transmise au Syndicat.

**30.04** Un salarié peut en tout temps cesser de souscrire au Fonds ou modifier le montant de sa souscription future en faisant parvenir à l'Employeur un avis en ce sens.

L'Employeur doit alors, au plus tard dans un délai d'un (1) mois, cesser ou modifier toute retenue après en avoir informé par écrit le Fonds et le Syndicat.

**30.05** La responsabilité de l'Employeur est limitée à la remise des sommes retenues sur la paie des salariés souscrivant au Fonds.



## ARTICLE 31 - PROGRAMME DE PRIME À LA PERFORMANCE

L'Employeur reconnaît l'engagement de ses salariés à titre de partenaires indispensables à la réussite de l'entreprise et maintiendra le système de Boni de la performance intégrée (BPI). Le BPI sera payable de la même façon que celui offert aux non-régis pour la durée de la présente convention collective.

Le facteur financier est calculé à partir de la *RENTABILITÉ DU CAPITAL ENGAGÉ* (RCE). Il s'agit d'une mesure du rendement que la Compagnie réalise sur le capital investi. Il se calcule à partir des bénéfices avant intérêts et taxes divisés par la différence entre le total des actifs et le total des dettes (actifs nets). Le ratio ainsi obtenu représente l'efficacité avec laquelle le capital est utilisé pour générer des revenus.

CIBLES		
Niveaux	Individuelle	Financière
3 à 6	5%	5%
7	6%	6%
8	7.5%	7.5%

## ARTICLE 32 – CONVERSION BONIS GLOBAL

L'Employeur convertit le 10% correspondant au boni global afin de l'inclure dans le taux horaire (voir Annexe A).

## ARTICLE 33 - DIVERS

### 33.01 Frais d'impression

Les frais d'impression de la convention collective en français et en anglais sont assumés par l'Employeur. En plus d'en fournir un exemplaire à chaque salarié, l'Employeur en fournit des exemplaires au Syndicat sur demande. Les caractères d'impression devront être au minimum 11 points Frutiger light 45.

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

### 33.02 Vêtements de travail

L'Employeur respectera la politique actuelle en place concernant les vêtements de travail.

**33.03** Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

### 33.04 Assurances collectives

Les salariés bénéficient du régime d'avantages sociaux flexibles, mais avec les modalités de l'assurance-invalidité suivantes :

- a) Au cours de la même année civile, lorsqu'un salarié s'absente pour plus d'une fois, pour raison de maladie (à partir de la deuxième période d'invalidité), ledit salarié ne recevra aucune rémunération pour les deux premières journées d'absence.

Le délai de carence n'est pas applicable aux situations suivantes :

- Toute absence maladie diagnostiquée au site;



- Toute absence reliée à une hospitalisation ou chirurgie;
  - Toute absence occasionnée par des traitements médicaux récurrents à l'hôpital;
  - Toute absence occasionnée par les politiques de santé de l'Employeur relié aux pandémies;
  - Toute autre situation exceptionnelle approuvée par les ressources humaines.
- b) Sur présentation d'un billet médical démontrant l'inaptitude d'un salarié à occuper ses fonctions, ce dernier pourra recevoir des prestations d'assurance-invalidité court terme représentant 100% du salaire, sans prime ni boni et ce, pour les six premiers mois de l'absence du salarié.

### **33.05 Politiques et procédures**

- a) Il est convenu entre les parties que les politiques et programmes ci-dessous, tels que reconnus à la signature de la convention collective, seront en vigueur pour la durée de la convention collective.
- Formation
  - Juré
  - Sortie médicale
  - Programme d'aide aux employés
  - Politique d'avion (même politique que pour l'ensemble des employés)

### **33.06 Hébergement sur le site**

La Compagnie s'engage à fournir les mêmes services hôteliers que ceux offerts aux membres de l'unité d'accréditation Métallos section local 9449-01 de mine Raglan.

### **33.07 Permis de conduire**

Dans l'éventualité où un salarié perd son permis de conduire, il doit en aviser l'Employeur dans les plus brefs délais. Dans ces circonstances, l'Employeur analysera le dossier avec le Syndicat afin d'évaluer la possibilité de le relocaliser au besoin à l'intérieur de l'entreprise.

Advenant qu'un salarié n'ayant pas de permis de conduire utilise un véhicule sur le site, celui-ci sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant mener au congédiement.

### **33.08 Boni de rétention des salariés d'expérience**

Afin de reconnaître les salariés d'expérience à la mine Raglan, l'Employeur s'engage à verser à tous les salariés désirant prendre leur retraite, qui ont atteint l'âge de 60 ans et qui cumule 10 années de service, une prime équivalente à 1000\$ par année d'ancienneté Raglan. Cette prime sera versée lors de la prise de retraite. Ce boni de rétention sera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2023.



### ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entrera en vigueur le 1er avril 2023 et se terminera le 31 mars 2028.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apporté leur signature ci-après en ce 5<sup>e</sup> jour de mai, 2023.

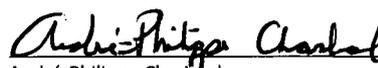
Glencore Canada Corporation  
Mine Raglan

Syndicat des Métallos  
Section locale 9449

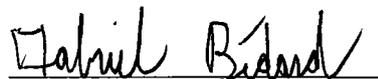
  
Michajl Gervais  
Coordonnateur Ressources humaines

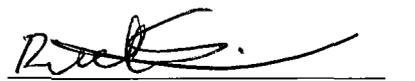
  
Harold Arseneault  
Représentant syndical

  
Cindy Hall  
Surintendante, Capital Humain

  
André-Philippe Charland  
Président, section locale 9449-03

  
Simon Rouleau  
Surintendant Ingénierie Minière

  
Gabriel Bédard  
Analyste laboratoire

  
Richard Sévigny  
Surintendant prévention et mesures d'urgence

  
Alexandre Lacroix  
Technicien mesures d'urgence

### ANNEXE A- SALAIRE – TAUX DE SALAIRE HORAIRE

- 1er avril 2023 : 5.5%
- 1er avril 2024 : 3%
- 1er avril 2025 : 3%
- 1er avril 2026 : 3%
- 1er avril 2027 : 2.5%



**ÉCHELLE SALARIALE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2023**

Années en poste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Niveau 4	28,39 \$	28,85 \$	29,33 \$	29,80 \$	30,28 \$	30,75 \$	31,22 \$	31,69 \$	32,17 \$	32,64 \$	33,12 \$	33,59 \$	34,06 \$	34,53 \$	35,00 \$	35,48 \$
Niveau 5	31,22 \$	31,73 \$	32,26 \$	32,78 \$	33,30 \$	33,82 \$	34,34 \$	34,86 \$	35,38 \$	35,90 \$	36,42 \$	36,95 \$	37,46 \$	37,98 \$	38,51 \$	39,02 \$
Niveau 6	34,34 \$	34,91 \$	35,49 \$	36,06 \$	36,63 \$	37,21 \$	37,78 \$	38,35 \$	38,92 \$	39,49 \$	40,07 \$	40,64 \$	41,21 \$	41,78 \$	42,36 \$	42,93 \$
Niveau 7	37,78 \$	38,40 \$	39,02 \$	39,66 \$	40,29 \$	40,91 \$	41,55 \$	42,18 \$	42,80 \$	43,43 \$	44,07 \$	44,69 \$	45,32 \$	45,96 \$	46,58 \$	47,21 \$
Niveau 8	43,63 \$	44,36 \$	45,09 \$	45,82 \$	46,55 \$	47,27 \$	48,00 \$	48,72 \$	49,46 \$	50,18 \$	50,90 \$	51,63 \$	52,36 \$	53,09 \$	53,82 \$	54,54 \$

**ÉCHELLE SALARIALE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2024**

Années en poste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Niveau 4	29,24 \$	29,72 \$	30,21 \$	30,69 \$	31,19 \$	31,67 \$	32,16 \$	32,64 \$	33,14 \$	33,62 \$	34,11 \$	34,60 \$	35,08 \$	35,57 \$	36,05 \$	36,54 \$
Niveau 5	32,16 \$	32,68 \$	33,23 \$	33,76 \$	34,30 \$	34,83 \$	35,37 \$	35,91 \$	36,44 \$	36,98 \$	37,51 \$	38,06 \$	38,58 \$	39,12 \$	39,67 \$	40,19 \$
Niveau 6	35,37 \$	35,96 \$	36,55 \$	37,14 \$	37,73 \$	38,33 \$	38,91 \$	39,50 \$	40,09 \$	40,67 \$	41,27 \$	41,86 \$	42,45 \$	43,03 \$	43,63 \$	44,22 \$
Niveau 7	38,91 \$	39,55 \$	40,19 \$	40,85 \$	41,50 \$	42,14 \$	42,80 \$	43,45 \$	44,08 \$	44,73 \$	45,39 \$	46,03 \$	46,68 \$	47,34 \$	47,98 \$	48,63 \$
Niveau 8	44,94 \$	45,69 \$	46,44 \$	47,19 \$	47,95 \$	48,69 \$	49,44 \$	50,18 \$	50,94 \$	51,69 \$	52,43 \$	53,18 \$	53,93 \$	54,68 \$	55,43 \$	56,18 \$

**ÉCHELLE SALARIALE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2025**

Années en poste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Niveau 4	30,12 \$	30,61 \$	31,12 \$	31,61 \$	32,13 \$	32,62 \$	33,12 \$	33,62 \$	34,13 \$	34,63 \$	35,13 \$	35,64 \$	36,13 \$	36,64 \$	37,13 \$	37,64 \$
Niveau 5	33,12 \$	33,66 \$	34,23 \$	34,77 \$	35,33 \$	35,87 \$	36,43 \$	36,99 \$	37,53 \$	38,09 \$	38,64 \$	39,20 \$	39,74 \$	40,29 \$	40,86 \$	41,40 \$
Niveau 6	36,43 \$	37,04 \$	37,65 \$	38,25 \$	38,86 \$	39,48 \$	40,08 \$	40,69 \$	41,29 \$	41,89 \$	42,51 \$	43,12 \$	43,72 \$	44,32 \$	44,94 \$	45,55 \$
Niveau 7	40,08 \$	40,74 \$	41,40 \$	42,08 \$	42,75 \$	43,40 \$	44,08 \$	44,75 \$	45,40 \$	46,07 \$	46,75 \$	47,41 \$	48,08 \$	48,76 \$	49,42 \$	50,09 \$
Niveau 8	46,29 \$	47,06 \$	47,83 \$	48,61 \$	49,39 \$	50,15 \$	50,92 \$	51,69 \$	52,47 \$	53,24 \$	54,00 \$	54,78 \$	55,55 \$	56,32 \$	57,09 \$	57,87 \$

**ÉCHELLE SALARIALE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2026**

Années en poste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Niveau 4	31,02 \$	31,53 \$	32,05 \$	32,56 \$	33,09 \$	33,60 \$	34,11 \$	34,63 \$	35,15 \$	35,67 \$	36,18 \$	36,71 \$	37,21 \$	37,74 \$	38,24 \$	38,77 \$
Niveau 5	34,11 \$	34,67 \$	35,26 \$	35,81 \$	36,39 \$	36,95 \$	37,52 \$	38,10 \$	38,66 \$	39,23 \$	39,80 \$	40,38 \$	40,93 \$	41,50 \$	42,09 \$	42,64 \$
Niveau 6	37,52 \$	38,15 \$	38,78 \$	39,40 \$	40,03 \$	40,66 \$	41,28 \$	41,91 \$	42,53 \$	43,15 \$	43,79 \$	44,41 \$	45,03 \$	45,65 \$	46,29 \$	46,92 \$
Niveau 7	41,28 \$	41,96 \$	42,64 \$	43,34 \$	44,03 \$	44,70 \$	45,40 \$	46,09 \$	46,76 \$	47,45 \$	48,15 \$	48,83 \$	49,52 \$	50,22 \$	50,90 \$	51,59 \$
Niveau 8	47,68 \$	48,47 \$	49,26 \$	50,07 \$	50,87 \$	51,65 \$	52,45 \$	53,24 \$	54,04 \$	54,84 \$	55,62 \$	56,42 \$	57,22 \$	58,01 \$	58,80 \$	59,61 \$

**ÉCHELLE SALARIALE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2027**

Années en poste	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Niveau 4	31,80 \$	32,32 \$	32,85 \$	33,37 \$	33,92 \$	34,44 \$	34,96 \$	35,50 \$	36,03 \$	36,56 \$	37,08 \$	37,63 \$	38,14 \$	38,68 \$	39,20 \$	39,74 \$
Niveau 5	34,96 \$	35,54 \$	36,14 \$	36,71 \$	37,30 \$	37,87 \$	38,46 \$	39,05 \$	39,63 \$	40,21 \$	40,80 \$	41,39 \$	41,95 \$	42,54 \$	43,14 \$	43,71 \$
Niveau 6	38,46 \$	39,10 \$	39,75 \$	40,39 \$	41,03 \$	41,68 \$	42,31 \$	42,96 \$	43,59 \$	44,23 \$	44,88 \$	45,52 \$	46,16 \$	46,79 \$	47,45 \$	48,09 \$
Niveau 7	42,31 \$	43,01 \$	43,71 \$	44,42 \$	45,13 \$	45,82 \$	46,54 \$	47,24 \$	47,93 \$	48,64 \$	49,35 \$	50,05 \$	50,76 \$	51,48 \$	52,17 \$	52,88 \$
Niveau 8	48,87 \$	49,68 \$	50,49 \$	51,32 \$	52,14 \$	52,94 \$	53,76 \$	54,57 \$	55,39 \$	56,21 \$	57,01 \$	57,83 \$	58,65 \$	59,46 \$	60,27 \$	61,10 \$

Les salariés ayant atteint le maximum de l'échelle salariale se verront octroyer un montant forfaitaire se rapportant à une partie ou à la totalité de l'augmentation basé sur leur horaire régulier de travail.



## ANNEXE B - LISTE DES TITRES D'EMPLOI

NIVEAU	EMPLOI	DÉPARTEMENT
4	Commis (Gestair, prévention, entretien, mesures d'urgence)	Administration générale
5	Préposé au laboratoire	Concentrateur
	Répartiteur	Mesure d'urgence
	Assistant technique mine et formation	Mine
6	Technicien géologue Jr.	Géologie
	Guide répartition	Mesures d'urgence
7	Analyste laboratoire	Concentrateur
	Technicien en environnement	Environnement
	Technicien de procédé	Concentrateur
	Technicien informatique	Services affaires
8	Technicien mesures d'urgences	Mesures d'urgence
	Technicien géologue	Géologie
	Technicien minier – Arpenteur surface	Ingénierie minière
	Technicien en construction minière	Ingénierie minière
	Technicien minier – Forage et dynamitage	Ingénierie minière
	Technicien minier – Arpenteur s/t	Ingénierie minière
	Technicien minier contrôle de terrain	Ingénierie minière
	Technicien en ventilation minière	Ingénierie minière
	Technicien minier – Planification et design	Ingénierie minière
	Technicien environnement Sr.	Environnement
	Ordonnanceur	Entretien
	Technicien inventaire	Services affaires

### LETTRE D'ENTENTE 1 – Programme de transition à la retraite

L'objectif du *Programme de transition à la retraite*, est de permettre aux salariés admissibles à l'emploi de Mine Raglan depuis plusieurs années, de bénéficier d'une période de repos sans solde, correspondant à sa rotation régulière, soit de 2 semaines, afin de permettre à l'employé admissible d'obtenir une (1) période de repos supplémentaire par année. Les personnes admissibles au *Programme de transition à la retraite* devront simultanément satisfaire aux critères ci-dessous :



- Avoir atteint un facteur combiné d'âge et d'ancienneté à Raglan de (60) soixante.
- Avoir 10 ans d'ancienneté à Raglan complétés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile.
- L'octroi de ce congé se fera de la même façon que pour les vacances.
- Les vacances annuelles auront préséance sur ce congé, et celui-ci ne sera pas accordé au détriment des opérations.
- Les employés qui optent pour ce programme ne pourront se servir des clauses inscrites dans la convention collective pour réclamer du temps supplémentaire durant leur période de repos.
- La période d'application du *Programme de transition à la retraite* s'échelonnera du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.
- L'employé se prévalant du *Programme de transition à la retraite* ne pourra se prévaloir du *Programme Mieux Être*.
- Ce programme sera en vigueur pour la durée de la présente convention collective à moins que la direction décide d'abolir ou de modifier le programme pour l'ensemble des employés de Glencore Mine Raglan.

NOTE : Pour les employés Inuits, les conditions et horaires de l'Entente Raglan seront respectés.

## **LETTRE D'ENTENTE 2 – Bureau du Syndicat**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un bureau afin de permettre des rencontres avec les salariés.

## **LETTRE D'ENTENTE 3 – Politique et programme**

Il est convenu entre les parties que les politiques et programme ci-dessous tel que reconnu à la signature de la convention collective, seront en vigueur pour la durée de la convention collective.

- Formation
- Juré
- Sortie médicale (SMNU), passager prioritaire
- Programme d'aide aux employés (PAE)
- Remboursement des frais d'adhésions professionnels
- Politique d'avion

De plus, le syndicat sera consulté au préalable pour des changements à ces politiques et programmes, par l'entremise du CRI.



#### **LETTRE D'ENTENTE 4 – Semaine Flex**

Tous les salariés ont la possibilité de faire l'achat d'une semaine (7 jours) de vacances flex.  
L'attribution de la semaine flex se fera selon les modalités de l'article 23.02.

