

CONVENTION COLLECTIVE

GLENCORE CORPORATION CANADA - Mine Raglan

ET

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9449

1^{IER} MAI 2022 au 30 AVRIL 2027

Table des matières

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL	4
ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITIONS	8
ARTICLE 4 - PAS DE DISCRIMINATION OU D'INTIMIDATION.....	9
ARTICLE 5 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	9
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	12
ARTICLE 7 - PROCÉDURE D'ARBITRAGE	14
ARTICLE 8 - SUSPENSION, CONGÉDIEMENT ET MESURE DISCIPLINAIRE	15
ARTICLE 9 - PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL	16
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 11 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 12 - TRANSFERT HORS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION.....	19
ARTICLE 13 – AFFICHAGE	20
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	23
ARTICLE 15 - HORAIRE DE TRAVAIL.....	26
ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	28
ARTICLE 17 - PÉRIODE DE REPAS/REPOS	30
ARTICLE 18 - SALAIRES	30
ARTICLE 19 - PRIMES.....	31
ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS.....	33
ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX	34
ARTICLE 22 - JOURS DE REPOS	35
ARTICLE 24 – VACANCES ANNUELLES	36
ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE	38
ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE	39
ARTICLE 27 - CORRESPONDANCE	40
ARTICLE 28 - COMITÉ	41
ARTICLE 29 - TABLEAUX D'AFFICHAGE	41
ARTICLE 30 - COTISATIONS SYNDICALES	42

ARTICLE 31 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.).....	42
ARTICLE 32 - PROGRAMMES DE PRIME À LA PERFORMANCE	43
ARTICLE 33 - BONIS COLLECTIFS.....	46
ARTICLE 34 - DIVERS	47
ARTICLE 35 - ASSURANCE GROUPE	48
ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION	51
ANNEXE A – ÉCHELLE DE SALAIRE.....	53
ANNEXE B – CLASSE DE MÉTIER	58
ANNEXE C - PROMOTION MARINEUR VERS APPRENTI MINEUR I DÉVELOPPEMENT ET PRODUCTION.....	59
ANNEXE D - PROGRESSION AUX OPÉRATIONS MINIÈRES	60
ANNEXE E – TRAITEMENT DES VACANCES	62
ANNEXE F – OPÉRATION DU CONCENTRATEUR.....	63
ANNEXE G - PROGRESSION AUX SERVICES SURFACE.....	64
ANNEXE H - DROIT DE REFUS	65
LETTRE D'ENTENTE 3 – POLITIQUES ET PROGRAMMES.....	67
LETTRE D'ENTENTE 4 – PRÉSIDENT DU SYNDICAT	68
LETTRE D'ENTENTE 6 - PROJET D'AGRANDISSEMENT	69
LETTRE D'ENTENTE 7 - PROGRAMME DE TRANSITION À LA RETRAITE	70
LETTRE D'ENTENTE 8 - PROJET DE FORMATION TAMATUMANI.....	71
LETTRE D'ENTENTE 13 - GUIDES	77
LETTRE D'ENTENTE 14 - VOLS D'AIR INUIT	78
LETTRE D'ENTENTE 15 – PERMIS DE CONDUIRE	79
LETTRE D'ENTENTE 16 – TRANSPORT AÉRIEN DE QUEBEC	80
LETTRE D'ENTENTE 18 – OPÉRATEUR DE GRUE À BD.....	81
LETTRE D'ENTENTE 19 – SUPERVISEUR DE RELÈVE	82
LETTRE D'ENTENTE 20 - HORAIRE 50/50.....	83
LETTRE D'ENTENTE 21 – Conversion boni global	84
LETTRE D'ENTENTE 22 – Dispositions diverses.....	85
LETTRE D'ENTENTE 23 – Règlement de grief concernant la journée de montée.....	86
LETTRE D'ENTENTE 24 – ASSAINISSEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL	87
LETTRE D'INTENTION – SÈCHERIE.....	88

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 Entente Raglan

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent toute l'importance de l'entente Raglan dans la reconnaissance des droits de la communauté inuite 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 litiges, 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. L'employeur devra fournir au Syndicat une copie à jour de l'entente Raglan et de toutes autres modifications futures.

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 d'une classification en respectant l'annexe B.

Aux fins de l'application de la présente convention, le terme « *qualifications* » signifie la formation académique ou l'expérience professionnelle alors que le terme « *exigences* » signifie les qualifications, les compétences, l'habileté, et l'expérience requise par l'Employeur pour occuper un poste et qui, étant en relation avec celui-ci, permet de produire le résultat attendu.

- 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

- a) La politique de l'Employeur est de maintenir et d'assurer par une saine gestion la meilleure rentabilité de ses opérations départementales, lorsque possible 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. Se référer à l'annexe D.

Il est entendu que l'Employeur pourra accorder des contrats lorsqu'il ne possède pas les équipements nécessaires à l'exécution de travaux, lorsqu'il s'agit de travaux reliés à des projets de construction, de développement et d'exploration et lorsqu'il ne possède pas la main-d'œuvre spécialisée. Le fait d'accorder de tels travaux à contrat spécifiques ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les salariés présentement à l'emploi.

Tous les mois, 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. De même, tous les mois le surintendant du département devra transmettre au président ou à un officier la liste des sous-traitants en poste par corps de métier, laquelle devra spécifier la nature des mandats octroyés

L'employeur favorisera les salariés travaillant sur un même horaire de travail lorsque des sous-traitants occupent des postes de jour dans l'exécution du

travail régulier, le tout sujet au maintien efficace des opérations. En contrepartie, l'application de cette règle devra respecter l'ancienneté.

Le salarié qui souhaite se prévaloir de ce droit doit en faire la demande écrite au surintendant du département avant la fin de sa rotation précédente. Afin de faciliter cette démarche, l'Employeur s'engage à afficher les horaires complets pour chaque corps de métier au moins deux (2) mois à l'avance.

Le salarié devra alors accepter les impacts potentiels de ce changement sur sa rémunération.

Exemple

Lorsqu'il y a un travailleur contractuel, un salarié du même département occupant un poste similaire de nuit aura préséance sur un poste équivalent de jour.

- b) Le pourcentage d'heures de sous-traitance ne dépassera pas vingt pour cent (20 %) du total des heures travaillées tel que calculé ci-dessous :

$$\text{Pourcentage d'heure} : \frac{(1)\text{Total des heures travaillées en sous-traitance}}{(2)\text{Total des heures travaillées Glencore}} \times 100\%$$

(1) Total des heures travaillées en sous-traitance (*time Card*): l'ensemble des heures travaillées en temps régulier et supplémentaire par les sous-traitants sur des tâches régulières normalement effectuées par des membres de l'unité d'accréditation, incluant les heures de développement effectuées par les entrepreneurs dans les zones minéralisées.

(2) Total des heures travaillées *Glencore*: l'ensemble des heures travaillées en temps régulier et supplémentaire par les membres de l'unité d'accréditation et les employés à contrat *Glencore*.

Sont exclus de ce calcul les éléments suivants;

- Travaux reliés aux arrêts majeurs du concentrateur ;
- Activités relatives au chargement/déchargement des navires ;
- Travaux reliés aux projets d'investissement capital ;
- Travaux sous garantie exécutés par les fournisseurs ;
- Entrepreneurs offrant un service clé en main (contrat de service);
- Activités reliées au département Tamatumani.

De plus, le pourcentage d'heures de sous-traitance dans un département visé par l'article 2.02 f) ne dépassera pas 25 %, le tout sujet aux exceptions précisées à l'article 2.02 a)

L'employeur ne peut être tenu responsable des dépassements de l'objectif du pourcentage départemental occasionné par des situations hors de son contrôle.

- c) Aux fins d'application, le pourcentage de sous-traitance sera établi aux besoins et remis au Syndicat. Ce calcul couvrira les trois (3) derniers mois afin de donner un portrait plus juste.
- d) Après analyse faite par le Syndicat et l'Employeur, et que ces derniers constatent que le pourcentage fait par les sous-traitants tel que prévu au paragraphe b) est dépassé, l'Employeur devra prendre action s'il y a lieu, afin de corriger la situation pour rétablir le pourcentage et en informer le Syndicat dans le mois suivant.
- e) L'Employeur affichera trimestriellement sur le panneau d'affichage au Complexe les résultats de sous-traitance. La copie de l'affichage des résultats sera envoyée au Syndicat trimestriellement, ainsi que la méthode utilisée.
- f) Pour fin d'application du présent article, les départements visés sont les suivants :
 - Cuisine et Complexe
 - Entrepôt
 - Mine
 - Électrique Surface + Électrique sous terre + Centrale énergétique
 - Mine Maintenance - Mécanique mobile
 - Concentrateur
 - Service surface + Utilités
- g) Le recours à des employés à contrat Glencore sera restreint aux secteurs de l'hébergement et la cuisine.
- h) Un comité paritaire se réunira sur une base mensuelle afin de revoir les divers mandats confiés en sous-traitance. La composition de ce comité sera établie selon les besoins. La formation et les modalités du comité paritaire ainsi que la première rencontre se fera dans le premier mois suivant le retour au travail. L'employeur paiera un maximum de 3 salariés excluant le président pour la participation au comité paritaire.

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 7 octobre 1999.

3.02 Le mot salarié ou salariée 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.

Le syndicat reconnaît que l'Employeur pourra assigner des employés hors de l'unité de négociation sur des postes couverts par le certificat d'accréditation pour les fins de formation.

Cette formation aura pour objectif la familiarisation de l'employé, dans son département, avec les règlements ainsi qu'avec les procédures sécuritaires de travail et les procédures d'opérations, et visera l'acquisition d'une expérience de base de l'opération d'équipements et de machineries. Cette formation sera donnée par du personnel de formation et/ou par compagnonnage avec un opérateur.

L'Employeur avisera mensuellement, par courriel, le Syndicat par écrit du nom de l'employé visé par la formation, du lieu et de la durée de celle-ci.

Les modalités spécifiques au superviseur de relève sont définies à la lettre d'entente 19.

- 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 mensuellement au Syndicat une liste des nouveaux salariés ainsi que la date d'arrivée au site de chacun. De plus, il accordera une rencontre d'une (1) heure au président ou à un délégué avec chaque nouveau salarié à sa première journée de rotation.

ARTICLE 4 - PAS DE DISCRIMINATION OU D'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 ses affiliations politiques, de son statut social ou de 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 onze (11) officiers élus, membres de l'exécutif du Syndicat.

Un officier 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, membres du comité de griefs, membres du comité de santé et sécurité, ainsi que représentants 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-

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 ou l'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 :

	Nombre de délégués/officiers
1. Mine production	3
2. Mine entretien incluant :	2
• Mécanique mobile surface	
• Mécanique mobile sous terre	
• Mécaniciens industriels, machinistes	
• Électriciens sous terre	
3. Concentrateur :	2
4. Centrale énergétique, utilités et entrepôt :	2
5. Services surface incluant :	2
• Équipe polyvalente BD	
6. Complexes incluant :	1
• Cuisine et conciergerie	

Le président compris

5.06 Le Syndicat avise l'Employeur par écrit 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. À défaut d'avis, l'Employeur n'est pas tenu de les reconnaître comme tels.

L'Employeur affiche sur les tableaux d'affichage officiels les noms 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 pour assister à des congrès ou à 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 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 en plus du président et à plus d'un (1) salarié du même département.

Au total, ces absences ne peuvent excéder trente (30) jours au cours d'une période de douze (12) mois.

- 5.08** L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à un salarié désigné par le Syndicat des Métallos aux fins de travailler à temps complet ou à temps partiel pour le Syndicat, et ce, aux conditions suivantes :

- a) La durée d'absence ne soit pas inférieure à un (1) mois ni supérieure à douze (12) mois.
- b) La demande de permission d'absence est faite à l'avance au minimum trente (30) jours de calendrier (demande écrite au surintendant et copie aux Ressources humaines).
- c) Un (1) seul salarié soit absent à la fois pour les fins de ce paragraphe.
- d) La permission soit renouvelable aux mêmes termes.

- 5.09** 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.

5.10 Libération pour officiers et délégués

- a) L'Employeur accorde au Syndicat pour l'usage par ses officiers ou délégués, quarante (40) jours de libération au total pour s'occuper d'affaires syndicales. Vingt (20) de ces jours seront rémunérés.
- b) Afin de maintenir de bonnes relations de travail, l'Employeur accordera, pour ce faire, l'équivalent de trois cents 300 heures rémunérées totales par période de 3 ans à des fins de formation. Cette période de 3 ans correspond au mandat des officiers syndicaux.
- c) L'Employeur accepte de libérer et de rémunérer à temps plein incluant prime nickel, performance Mine Raglan, Nunavik et bonis s'il y a lieu, le président de la Section locale 9449 du Syndicat des Métallos.

5.11 L'Employeur avancera son salaire normal 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. 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 cinq (5) jours qui suivent l'événement ou la connaissance de l'événement qui a suscité le grief. S'il le désire, le salarié peut être accompagné de son délégué départemental. Le supérieur immédiat communique sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la présentation du grief par le salarié.

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 à son surintendant dans les cinq (5) jours suivant l'expiration des délais prévus à l'article 6.01.

Le salarié doit recevoir l'assistance de son délégué départemental.

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 Étape n° 3

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

Le directeur des Ressources humaines communique sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue au paragraphe précédent.

6.04 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.

6.05 Lorsqu'un groupe de salariés d'un même département 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 département, l'affaire sera présentée à l'étape numéro 3.

6.06 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 être prolongés après entente mutuelle entre les parties.

6.07 Toute entente 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.

6.08 Après sa présentation à la troisième étape, 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 à la troisième étape.

6.09 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 depuis la date de l'événement à moins que le salarié ne prouve qu'il était dans l'impossibilité de faire un grief.

6.10 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 directeur des Ressources humaines et/ou son remplaçant et au Directeur et/ou son remplaçant 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 de l'article 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.
- 7.07** 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** 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 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 quinze (15) 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 neuf (9) mois précédant l'infraction, pour laquelle il est discipliné, peut être soumis à l'arbitrage. Quant aux mesures disciplinaires dépassant neuf (9) mois et pour une durée inférieure à dix-huit (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 :

- a) au comportement
- b) à l'assiduité
- c) 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 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.
- 8.06** Un salarié suspendu aux fins d'enquête sera rémunéré à son taux horaire de base avec un horaire du sud, soit sur une base de 37.5 heures par semaine (du lundi au vendredi).
- 8.07** Toute suspension sera purgée hors site à défaut de quoi, elle sera rémunérée au taux horaire de base du salarié.

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.

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 90 jours effectivement travaillés par le salarié. Toute demande de l'Employeur pour prolonger la période de probation devra être justifiée sur des motifs valables. Une seule période de prolongation sera acceptée pour un maximum de quarante-cinq (45) jours.

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 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 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, sans raison valable ou 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.

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 dans le cas de promotion, transfert permanent ou temporaire, mise à pied et rappel, l'ancienneté est le facteur déterminant parmi les salariés possédant les qualifications et exigences.

11.02 Assignation de travail

Les assignations de travail seront faites en respectant le principe de l'ancienneté départementale et dans la classification parmi les salariés possédant les qualifications et répondant aux exigences requises. 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.

De plus, il est reconnu que les salariés en formation, ou en formation sur le lieu de travail (on the job training) peuvent avoir la priorité pour leurs besoins de développement.

Pour la période d'arrêt planifié (shut down), il est convenu que l'Employeur peut assigner ses salariés d'un département à un autre pour assister les salariés dudit département et pour répondre à ses besoins. En autant que possible, ces assignations tiendront compte de l'ancienneté, des qualifications et devront être planifiées.

11.03 Transfert non permanent

- a) Dans le but de maintenir et promouvoir une flexibilité, l'Employeur peut, en fonction des besoins des opérations, assigner un salarié d'un département à un autre département. 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 discriminatoire.

En ce qui concerne les salariés de métier classe 1, ceux-ci pourront être transférés uniquement dans leur métier respectif sauf dans les cas suivants :

- Urgence (par exemple : feu, arrêt de production, perte de courant généralisée, problématique environnementale) ;
- Arrêt planifié (Shut down) ;
- Pour toute question relative à la santé et sécurité du travail mettant en péril un employé ou les opérations ;
- Ou sur une base volontaire.

- 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 normal (prime et boni) de cette classification si le transfert temporaire est pour une (1) heure ou plus.

- c) Nonobstant les articles 11.02 et 11.03 a), les employés embauchés pour Baie Déception avec le titre « polyvalent » seront assignés selon les besoins des opérations.

- d) Pour les besoins de l'application du présent article, les départements reconnus sont ceux définis à l'article 2.02 f).

ARTICLE 12 - TRANSFERT HORS DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

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. Les modalités spécifiques au superviseur de relève sont définies à la lettre d'entente 19.

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 par courriel 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, durant les six (6) mois qui suivent cette mutation, retourner au poste qu'il détenait dans l'unité de négociation.

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 d'accréditation et n'ayant aucune ancienneté dans l'unité d'accréditation sera considéré comme un nouveau salarié. Cependant, l'Employeur considérera sa date d'embauche à l'intérieur de l'entreprise en ce qui a trait au pourcentage de vacances et au nombre de semaines allouées pour ses vacances.

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 en vue aux complexes d'hébergement et le transmettre par courriel à tous les salariés. Le salarié intéressé à postuler doit poser sa candidature pendant ce délai. Si dix (10) jours après le début de l'affichage aucune application à l'interne n'a été enregistrée, le poste sera alors affiché à l'externe.

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 hebdomadaire et quotidien ;
7. Un résumé des qualifications normales et 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. Dans l'éventualité, où il occupait un même poste dans un département différent, le candidat conservera sa classification dans son nouveau département.

Un salarié pourra remplir un formulaire et le remettre au service des ressources humaines avant le 1^{er} 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 et/ou accident devra être disponible pour effectuer le travail dans les 45 jours lorsque requis par l'Employeur.

13.02 Nomination

- a) La priorité est accordée au candidat d'un même département et 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 du poste.

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

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.

- 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 six (6) 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 de toute autre cause hors du contrôle de l'Employeur. Pendant cette période, l'Employeur pourra affecter sur le poste 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 hebdomadaire et quotidien du salarié qu'il remplace. Dans l'éventualité où aucun salarié n'est disponible ou ne possède les exigences requises, l'Employeur pourra affecter une personne non couverte par l'unité d'accréditation.

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

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

13.04 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.

Ce salarié peut se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer le salarié qui a le moins d'ancienneté. Le dernier salarié mis à pied dans un département peut aller déplacer le salarié possédant le moins d'ancienneté dans un autre département.

Tout au long de ce processus, le salarié peut déplacer à condition d'avoir les qualifications pour répondre aux besoins normaux du poste où il désire exercer son droit d'ancienneté.

Le salarié qui déplace dans une autre tâche que la sienne reçoit le taux de la tâche où il déplace.

Un salarié considéré comme guide n'aura pas de protection à cause de son titre de guide. C'est son ancienneté qui sera prise en considération.

13.05 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.

13.06 Bris majeurs/cas hors contrôle

Dans les cas de bris majeurs ou lorsqu'il s'agit de situation hors du 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.

Dans cette situation, les salariés qui ont le moins d'ancienneté générale dans chacun des départements visés par la réduction de personnel sont mis à pied à condition que les salariés ayant 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.

Le rappel sera effectué en respectant l'ancienneté générale dans chacun des départements en fonction des cédules de rotation des salariés. Le salarié devra se présenter au travail dès lors qu'il est rappelé.

L'Employeur compensera les salariés ainsi affectés qui encourent des frais reliés aux déplacements, si le salarié ne peut les éviter. Le salarié devra présenter les pièces justificatives à 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

(n'excédant pas un ratio d'un (1) représentant par cinquante (50) travailleurs), ainsi que du personnel de supervision nommé par l'Employeur.

- 14.04** Ce Comité de santé et sécurité se réunit au moins douze (12) 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, durant la semaine précédant la rencontre du comité. 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 doit consulter le service santé 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 où il ne peut quitter le site.
- 14.06** Le salarié aide l'Employeur à remplir le rapport d'accident. Le représentant à la prévention aide le salarié à remplir le formulaire de réclamation du salarié requise par la CNESST, dont copie lui est remise de même qu'au Syndicat, ainsi que toute formule devant être remplie 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, 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.
- 14.10** L'Employeur verse l'équivalent d'une journée de travail au taux régulier lorsqu'un salarié doit 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 Canada Corporation – Mine Raglan*.

- 14.11** Au site, pour le salarié 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 admissible à recevoir l'allocation prévue au paragraphe précédent.
- 14.12** Le représentant à la prévention est nommé par le Syndicat parmi les délégués en santé et sécurité siégeant au Comité conjoint et coprésidera le Comité. Ses fonctions sont celles prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. D'autres mandats peuvent lui être assignés par le Comité conjoint.
- 14.13** Les représentants à la prévention disposeront d'une période de soixante-dix-sept (77) heures par semaine pour remplir les obligations reliées à leur fonction, et chaque délégué de département siégeant au Comité disposera d'une période de onze (11) heures par rotation pour faire les inspections, recevoir les plaintes et enquêter au besoin sur les accidents survenant dans leur département et selon la gravité déterminée par le Comité de santé et sécurité. Ces heures seront prises à l'intérieur de leur 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. Les représentants à la prévention ou le délégué en santé et sécurité doivent, avant de quitter leur poste, aviser leur superviseur et lui laisser un délai raisonnable pour leur trouver un remplaçant.
- 14.14** 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.
- 14.15** La formation pourra être dispensée par l'Association paritaire du secteur minier (APSM), l'Employeur ou le Syndicat, après entente entre les parties ou une demande du Comité conjoint.

14.16 Équipements de protection individuels

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

- 14.17** Un salarié qui revient au travail après une absence due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle 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 sa tâche d'après l'opinion médicale d'un médecin expert, à la suite d'un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il aura le droit de déplacer dans l'entreprise un salarié classifié à une tâche supérieure, égale ou inférieure à la sienne respectant ses limitations fonctionnelles pourvu qu'il possède l'ancienneté, les qualifications requises, les habiletés et les compétences exigées pour le poste.

14.18 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 peut 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. (Voir l'annexe H)

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 24 h.
- b) Les quarts de travail général sont de 7 h 00 à 19 h 00 et de 19 h 00 à 7 h 00. Les autres horaires de travail pratiqués à la signature de la convention collective seront maintenus.

À moins d'urgence opérationnelle, lorsqu'elle modifiera les horaires de travail, l'Employeur avisera les salariés concernés et le Syndicat deux (2) semaines à l'avance des raisons de ces changements. Elle reconnaît l'importance de consulter le Syndicat avant la mise en application d'un nouvel horaire de travail.

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. Si l'employeur demande de transférer une deuxième fois pendant la rotation, le premier quart de travail sera rémunéré à temps et demi (150 %).

15.03

- a) Un salarié rappelé au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré à raison de quatre (4) heures à taux régulier. Au-delà de deux heures et demie (2.5) heures il sera rémunéré à temps et demi (150 %) avec prime et bonis.
- b) Un salarié doit avoir au moins huit (8) heures consécutives de repos entre deux (2) quarts de travail. Le fait d'être rappelé ne doit pas annuler le droit à

huit (8) heures de repos et ne doit pas entraîner de perte monétaire. Si la situation devait priver le salarié de ladite période de repos, celui-ci sera rémunéré à temps et demi (150 %) jusqu'à sa prochaine période de repos.

15.04

a) L'Employeur s'engage à offrir à chaque salarié les horaires de travail actuellement disponibles dans chaque secteur, 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) Tout nouvel employé embauché se verra assigner un horaire de travail pour une durée maximale d'un (1) an.

Après cette période d'un (1) an et seulement à la date de son anniversaire d'embauche, ce nouvel employé aura la possibilité de changer d'horaire à compter du 1^{er} janvier suivant.

La période maximale pour l'entrée en vigueur d'un changement d'horaire de travail du mardi au jeudi ou du jeudi au mardi est de 120 jours à partir de la date d'acceptation de la demande.

Si le nouvel employé décide de ne pas changer d'horaire de travail à la date de son anniversaire d'embauche, alors il ne pourra le faire de nouveau que selon le principe de changement d'horaire en application à la signature des présentes.

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

Horaire 4/2 (4 semaines travaillées, 2 semaines en congé) ;

Horaire 4/2 assoupli (4 semaines travaillées, 2 semaines en congé et la possibilité de prendre une semaine de congé supplémentaire par trimestre) ;

Horaire 3 /2 (3 semaines travaillées, 2 semaines en congé) ;

Horaire 50/50 tel que défini : 3T/2C-2T/3C, 2T/3C-3T/2C et l'horaire miroir
(T = travail, C = congé) ;

Horaire 50/50 : 2T/2C (T=travail, C=congé)

d) Lorsqu'un changement de cédule est requis, le salarié se verra offrir plusieurs options de transition vers sa nouvelle cédule afin de minimiser

l'impact. Ces options seront établies en fonction d'éviter les pertes salariales et les pertes de congés.

Dans l'éventualité où l'Employeur demande au salarié de débiter à la date prévue de sa nouvelle rotation et que cela a comme conséquence de le priver des 14 jours de congé consécutifs, l'employé sera rémunéré à taux simple majoré de 50 % pour les heures où l'employé aurait dû être en congé et qu'il a effectivement travaillé.

Note : Pour les travailleurs bénéficiaires inuits, les termes et horaires de l'Entente Raglan seront respectés.

15.05 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 incluant prime nickel, performance Mine Raglan, Nunavik et bonis s'il y a lieu. 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-midi 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 des onze (11) heures mentionnées plus haut.

Pour toute autre sortie du site à l'intérieur de leur rotation normale de travail, les salariés seront requis de travailler dans l'après-midi et seront rémunérés pour onze (11) heures au taux régulier.

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.

ARTICLE 16 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 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 (douze (12) heures par jour pour tout secteur (département), tel le concentrateur, qui opère sur un horaire de douze (12) heures);
- 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 Le temps supplémentaire est attribué en priorisant d'abord les salariés dans la classification à l'intérieur de laquelle le temps supplémentaire est jugé nécessaire. Si aucun salarié de la classification concernée n'est disponible, le temps supplémentaire est offert au salarié d'une autre classification possédant les qualifications requises pour effectuer le travail.

Advenant qu'aucun salarié ne soit disponible pour effectuer l'attribution du temps supplémentaire selon la procédure, l'Employeur pourra assigner le temps supplémentaire aux salariés en effectuant une rotation par ordre inverse d'ancienneté dans le département et la classification concernés. Lorsque cette rotation sera complétée par le salarié, une nouvelle rotation s'effectuera.

En ce qui concerne les salariés sur appel, l'Employeur peut assigner les travailleurs d'un même département, là où un service d'appel est requis. Ce service d'appel s'effectuera à tour de rôle pour les salariés concernés.

- a) Le temps supplémentaire sera distribué, autant que possible, en respectant une équité sur une période de six (6) mois entre les salariés désireux d'accomplir ce temps de travail.
- b) Dans l'éventualité où l'Employeur commet une erreur portant à grief et que ce grief est recevable, alors l'Employeur aura l'obligation à titre de compensation du grief d'offrir la prochaine période de temps supplémentaire au salarié qui a fait le grief.
- c) Dans l'éventualité où l'Employeur commet une erreur portant à grief en vertu de l'article 16.03 impliquant l'utilisation des services d'un sous-traitant et que ce grief est recevable parce que le temps supplémentaire n'a pas été offert à un employé disponible ayant inscrit son nom sur la liste de temps supplémentaire, alors les dispositions prévues aux paragraphes a) et b) ci-dessus ne s'appliqueront pas pour cet employé.

16.03 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 sept (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.

ARTICLE 17 - PÉRIODE DE REPAS/REPOS

- 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 (2) périodes de repos de trente (30) minute chacune qui doivent être prise une avant le repas et l'autre après (exception faite pour les mines ou la pratique actuel est maintenu). Chaque pause travaillée sera rémunérée à temps et demi (150%).
- 17.03** Les salariés affectés à des opérations continues ont droit à une période de repos d'une durée d'une (1) heure rémunérée. Ils doivent cependant être en position de voir à la machinerie dont ils ont la charge et doivent, en tout temps, être prêts à faire les mises au point nécessaires ou à prendre toute action nécessaire pour assurer l'opération ininterrompue et efficace de leur machinerie.
- 17.04** 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.
- 17.05** Tous les salariés prennent leur repas dans un lieu déterminé et approuvé par l'Employeur tel que : Katinniq, Kikialik, Baie Déception et Donaldson ou tout autre endroit offrant les commodités adéquates. Dans l'éventualité où un salarié ne pourrait prendre son repas dans un des lieux déterminés ci-dessus, alors la période de repas prévue à l'article 17.01 sera rémunérée à taux régulier majoré de 50 % (1-1/2) pourvu que le salarié travaille.

ARTICLE 18 - SALAIRES

- 18.01** L'échelle de salaire et la liste des classifications 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**
- a) S'il y a lieu, les salaires prévus à l'**annexe « A »** seraient indexés selon l'indice du coût de la vie du mois d'avril (indice canadien) publié par Statistiques Canada en mai 2022, mai 2023, mai 2024, mai 2025 et mai 2026

en fonction de l'indice des douze (12) mois précédents, pourvu que l'IPC soit supérieur à l'augmentation prévue.

- b) Selon le paragraphe ci-dessus, si l'IPC est supérieur à l'augmentation de salaire pour chaque année alors l'augmentation sera majorée de la différence entre l'IPC et le salaire.

18.03 Le salaire est versé toutes les deux (2) semaines (normalement le lundi) par dépôt bancaire. Un relevé de paie détaillé électronique est transmis au salarié le jeudi précédant chaque période de paie. Toutes les heures avec les groupes de bonis doivent être inscrites.

S'il y a un trop versé (erreur) sur la paie, l'employeur communiquera avec le salarié concerné pour prendre un arrangement du montant à déduire sur les prochains versements de salaire.

18.04 Un salarié transféré temporairement dans une classification autre que la sienne à la demande de l'Employeur reçoit le taux de salaire, les primes et le boni le plus élevé entre le poste qu'il détient et celui du poste sur lequel il est transféré.

18.05 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 pourra être porté à l'arbitrage, et ce, en conformité avec l'article 6.04.

ARTICLE 19 - PRIMES

19.01 Pour chaque heure effectivement travaillée, entre 19 h et 7 h, par les salariés régulièrement assignés au quart de nuit, la prime est d'un dollar cinquante, 1,50 \$. Ladite prime n'est pas applicable lorsqu'un salarié est déjà payé à taux supplémentaire.

19.02 Une prime d'un dollar soixante-cinq (1,65 \$) par heure travaillée pendant qu'un salarié exerce un des rôles suivants :

- **Guide/ Chef d'équipe/Leader** : Salarié qui assume les responsabilités pour un ou des salariés et/ou entrepreneurs tels que définis à la lettre d'entente 13.
- **Formateur** : Salarié qui forme un ou plusieurs autres salariés sur une tâche.
- **Coaching/Mentorat** : Salarié qui accompagne un salarié et/ou entrepreneur afin d'améliorer les compétences et la performance de ceux-ci.

19.03 Le salarié en disponibilité à la demande de l'Employeur recevra une prime de 40,00 \$ par jour de disponibilité.

19.05 Allocation d'outillage

L'Employeur s'engage à dédommager tous ses salariés de métier qui sont requis de fournir leurs propres outils en leur versant une allocation imposable pour le bris, l'usure ou la perte des outils personnels.

Les salariés concernés bénéficient d'une allocation mensuelle, selon le tableau ci-dessous. Cette allocation correspondant à la valeur estimative des outils leur est versée sur leur dernière paie.

Métier	Valeur	Allocation
Mécanicien Équipement lourd et léger	2 800 \$	100 \$/mois
Mécanicien Équipement fixe	2 600 \$	95 \$/mois
Machiniste	2 300 \$	85 \$/mois
Technicien en Instrumentation et contrôle	2 300 \$	85 \$/mois
Électricien	2 100 \$	75 \$/mois
Plombier	2 000 \$	75 \$/mois
Menuisier	1 700 \$	65 \$/mois
Soudeur	1 700 \$	65 \$/mois
Mécanicien de bâtiment	2 100 \$	75 \$/mois

19.06 Allocation pour vêtements

En plus de l'équipement de sécurité fourni par l'Employeur, le salarié régulier ayant terminé sa période de probation 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.

Une liste des vêtements admissibles sera dressée.

Une liste des vêtements admissibles sera dressée. Il est convenu que le COT sera consulté afin d'établir la liste de vêtements admissibles.

19.07 Prime d'opérateur jumbo, de chargeuse et de Perceur de trous de mine

Lorsque le salarié utilise une chargeuse, un jumbo pour le forage de production/développement ou le perceur de trous de mine (blockholer), l'Employeur s'engage à verser une prime de 1,65 \$ pour chaque heure travaillée sur ces équipements.

19.08 Prime de coût de la vie pour salariés résidant au Nunavik

L'employeur s'engage à verser à tous les salariés permanents résidant au Nunavik une prime d'un dollar quatre-vingt-cinq de l'heure (1,85 \$) travaillée (calculée pour 11 heures par jour pour les employés de l'usine) 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.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01

a) L'Employeur reconnaît les jours fériés suivants :

- Jour de l'An ;
- Lendemain du Jour de l'An ;
- Lundi de Pâques ;
- Fête de Dollard ;
- 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 ne doit recevoir aucune rémunération pour cette journée par le régime d'assurance-groupe ou par la CNESST. De plus, le salarié doit être présent au travail son jour ouvrable précédent et son jour ouvrable suivant le congé ou avoir eu la permission de s'absenter s'il est censé travailler d'après son horaire.

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

20.03 Lorsque le congé n'est pas travaillé sur le site, le congé est payé au taux régulier de salaire sur une base de onze (11) heures.

Lorsque le congé est travaillé, le salarié est payé à taux régulier pour onze (11) heures plus cent cinquante pour cent (150 %) du taux régulier pour le nombre d'heures effectivement travaillées.

Pour les salariés absents pour cause de congé parental, les jours fériés inclus durant les trois (3) premiers mois de l'absence seront rémunérés au taux régulier.

20.04 L'Employeur paye à un salarié qui travaille un jour férié survenant un dimanche ou un samedi :

- a) Onze heures à son taux horaire de base prévu à l'**annexe « A »** de la Convention.
- b) Pour chaque heure effectivement travaillée, son taux horaire de base prévu à l'**annexe « A »** de la Convention, majorée de 100 %, les primes prévues aux articles 19.01, 19.02, 19.07 et 19.08 étant, s'il y a lieu, additionnées au résultat obtenu.

ARTICLE 21 - CONGÉS SOCIAUX

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, pourvu qu'il ne s'agisse de jours ouvrables prévus à son horaire de travail :

- a) Conjoints et enfants, père, mère, frère, sœur, beaux-parents : sept (7) jours de congé payé.
- b) Grand-père, grand-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, petit-fils ou petite-fille : quatre (4) jours de congé payé.

Lorsque l'Employeur accorde une permission d'absence tel que prévu à l'article (21.01 a) ci-haut et que cette période survient pendant les vacances annuelles du salarié, le nombre de jours équivalents 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 décès, 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 décès, 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 an (1) 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 quatre (4) 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 L'Employeur accordera à ses salariés quatre (4) jours de repos, par année, rémunérés à leur taux de salaire normal incluant boni. Ces jours peuvent être pris en demi-journées et doivent être pris sur le site durant l'horaire normal de travail du salarié. Ces jours sont accordés après entente avec l'Employeur.

Un salarié embauché :

- Entre le 18 mars et le 17 juin inclusivement bénéficiera de quatre (4) jours de repos ;
- Entre le 18 juin et le 17 septembre inclusivement bénéficiera de trois (3) jours de repos ;
- Entre le 18 septembre et le 17 décembre inclusivement bénéficiera de deux (2) jours de repos ;
- Entre le 18 décembre et le 17 mars inclusivement bénéficiera d'une (1) journée de repos.

Au 18 mars, une banque de quatre (4) jours de repos est octroyée au salarié couvrant la période du 18 mars au 17 mars de l'année suivante. Le solde de

jours de repos non utilisés au 17 mars sera payé à taux régulier incluant boni, comme temps non travaillé, sur la paie de la période chevauchant le 17 mars.

22.02 Les salariés entrants 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 ce faire, l'employé devra aviser son superviseur avant son arrivée au site. Cette demande ne pourra être refusée sauf pour cas de force majeure.

ARTICLE 24 – VACANCES ANNUELLES

DURÉE DES SERVICES CONTINUS	DURÉE DES VACANCES Horaire 4/2 et 3/2	DURÉE DES VACANCES Horaire 50-50	PAIE DE VACANCES
Moins de 1 an complété au 1 ^{er} janvier	1,25 jour/mois	1,25 jour/mois	6 % du salaire
1 à 2 ans complétés	2 semaines 154 heures	2 semaines 154 heures	6 % du salaire
3 à 4 ans complétés	3 semaines 231 heures	3 semaines 231 heures	6 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
5 à 8 ans complétés à la date d'embauche	3 semaines 231 heures	3 semaines 231 heures	8 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
9 à 15 ans complétés à la date d'embauche	4 semaines 308 heures	3 semaines 231 heures	8 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
16 à 22 ans complétés à la date d'embauche	4 semaines 308 heures	4 semaines 308 heures	10 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
23 à 29 ans complétés à la date d'embauche	4 semaines 308 heures	4 semaines 308 heures	12 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
30 à 34 ans complétés à la date d'embauche	4 semaines 308 heures	4 semaines 308 heures	14 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances
35 ans et plus complétés à la date d'embauche	4 semaines 308 heures	4 semaines 308 heures	16 % du salaire + 325 \$/semaine de boni de vacances

24.01 La durée des vacances est calculée en fonction de la durée de service continu au 1^{er} janvier et la paie en fonction des gains déboursés selon l'échelle ci-dessus.

NOTE : Pour un salarié ayant cinq (5) ans et plus d'ancienneté, la durée de service continu (date d'embauche) sera la date utilisée pour l'application de l'échelle ci-dessus. Un salarié se qualifiant selon le nombre d'années de service au cours de l'année civile obtiendra le droit au congé de vacances et à la paie de vacances à compter de sa date d'embauche.

24.02 Les vacances seront attribuées par département, par classification et en fonction de l'ancienneté générale des salariés. Dans un premier tour, chaque salarié aura le droit de choisir une semaine. Une fois le premier tour complété (attribué) un deuxième tour complètera le choix des vacances.

Pour la période allant de la deuxième semaine de janvier à la première semaine de mai, un salarié pourra planifier des semaines de vacances. Ce choix se fera entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre de l'année précédente. Et ce choix ne sera pas considéré comme son premier choix.

Les périodes de vacances seront accordées en tenant compte des besoins des opérations.

24.03 Le salarié qui prend toutes ses vacances entre la semaine 44 et la semaine 18 inclusivement de l'année suivante reçoit une prime égale à vingt pour cent (20 %) de sa paie de vacances. Cependant, cette prime ne s'applique pas s'il prend ses vacances dans la période des fêtes du 20 décembre au 5 janvier.

24.04 Le salarié assigné au travail durant toute la période des fêtes aura la priorité de choisir une semaine de vacances durant cette période afin de pouvoir passer une fête avec sa famille. Ce choix ne devra pas être interprété comme étant le premier choix de vacances des travailleurs. De plus, l'Employeur fera son possible pour maximiser le nombre de salariés en vacances.

24.05 Choix des périodes de vacances

- a) Du 15 janvier au 1^{er} mars, les salariés doivent faire connaître leur choix de vacances sur le formulaire mis à leur disposition par l'Employeur.
- b) À compter du 1^{er} avril, l'Employeur fera connaître la liste des vacances et les salariés auront jusqu'au 21 avril pour modifier leur date pourvu que ce changement ne brime pas le choix d'un autre salarié. Par la suite, aucune modification ne peut être apportée à moins d'entente entre le salarié et l'Employeur.
- c) L'Employeur affichera les dates officielles des vacances des salariés au plus tard le 7 mai.
- d) Un salarié qui décide de ne pas planifier toutes ou une partie de ses vacances durant la période mentionnée au paragraphe a) pourra les choisir par la suite et les prendre à un moment qui est disponible et 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 choisi ses vacances selon le paragraphe a).

e) Si un salarié planifie des vacances entre le 1^{er} janvier et le 21 avril, l'employeur aura quatre (4) semaines avant la date prévue des dites vacances, pour répondre si elles sont accordées ou refusées. Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, la demande de vacances sera automatiquement considérée acceptée.

24.06 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à son pourcentage de vacances en fonction de la moyenne hebdomadaire des gains gagnés au cours de la période travaillée.

Exemple : Salaire de l'année précédente divisé par le nombre d'heures travaillées x heures normales de la rotation x nombres de semaines de vacances.

50 000 \$/1 773 heures travaillées x 46,3 (3/2) x 3 semaines

24.07 Un salarié qui quitte le service de l'Employeur reçoit sa paie de vacances en fonction du pourcentage des gains accumulés au moment où il quitte l'emploi. Un salarié mis à pied temporairement pourra choisir de recevoir à son retour au travail l'indemnité de vacances auxquelles il a droit ou de reporter ses vacances à une autre date, et ce, pourvu que les opérations le permettent.

ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE

25.01 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 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.

25.02 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 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 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 26 - RÉGIME DE RETRAITE

26.01 L'Employeur contribue au régime de retraite du salarié en y versant une prime équivalente à ;

- six pour cent (6 %) du salaire gagné pour 2022
- six pour cent (6 %) du salaire gagné pour 2023
- six pour cent (6 %) du salaire gagné pour 2024
- À compter du 1^{ier} mai, six virgule cinq pour cent (6,5 %) du salaire gagné pour 2025
- À compter du 1^{ier} mai sept pour cent (7 %) du salaire gagné pour 2026

Le salaire gagné pour fin de calcul inclue le temps régulier, le temps supplémentaire, les primes et bonis.

De plus, pour chaque 1 % de cotisation volontaire du salarié, l'Employeur versera une cotisation supplémentaire de 0,25 %, jusqu'à concurrence de 1 %

L'Employeur s'engage à maintenir le régime en place, et ce, pour la durée de la convention collective.

26.02 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 et qui ont atteint 62 ans tout en cumulant au moins 10 années d'ancienneté consécutives à Raglan au 1er mai, une prime de \$1 000/année d'ancienneté. La prime sera versée lors de la prise de la retraite effective.

ARTICLE 27 - CORRESPONDANCE

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

À l'Employeur :

Glencore Corporation Canada – Mine Raglan
120, avenue de l'Aéroport
Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1
Télécopieur : 819-764-7827
Adresse courriel du directeur des ressources humaines

Au Syndicat :

Bureau syndical, Section locale 9449
Glencore Corporation Canada – Mine Raglan
120, avenue de l'Aéroport
Rouyn-Noranda (Québec) J9Y 0G1
Télécopieur : 819-762-0087
Adresse courriel du président du syndicat, section locale 9449

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

ARTICLE 28 - COMITÉ

28.01 Comité inuit

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de la communauté inuite et s'entendent pour créer un comité formé de trois représentants de l'Employeur et de trois représentants des employés inuits (y compris le président du Syndicat ou un officier remplaçant) qui aura pour but de discuter des différents sujets directement reliés au travail. Ce comité se réunira au besoin, mais pas plus de trois (3) fois par année et sera assujéti au COT.

L'employeur paie six (6) heures de préparation pour trois (3) salariés excluant le président du syndicat.

28.02 Comité sur l'organisation du travail

Le mandat général du COT consiste à examiner paritairement tous les sujets reliés à l'organisation du travail, aux règles de travail et aux modes d'opération. Celui-ci se réunit au besoin, au minimum à chaque trimestre (3 mois).

Objectifs :

- Favoriser une compréhension commune des intérêts mutuels
- Optimiser l'utilisation des ressources et compétences
- Maintenir et améliorer la satisfaction au travail des employés
- Résoudre les problèmes basés sur les véritables enjeux respectifs et partagés
- Communiquer de façon souple et accessible afin de permettre une prise en charge rapide et efficace des situations
- Établir un climat de travail empreint de collaboration favorisant la concertation
- Diminuer le nombre de conflits

L'employeur paie six (6) heures de préparation pour quatre (4) salariés excluant le président du syndicat.

ARTICLE 29 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

29.01 L'Employeur convient de laisser au Syndicat l'usage exclusif de tableaux d'affichage fermés situés aux garages Honco, Mine 2 et Mine 3, Concentrateur, Services surface, dans le hall d'entrée du Complexe Baie Déception, aux Utilités et au refuge sous terre de toutes les mines. Il est convenu que ces tableaux ne serviront pas à afficher des contenus qui pourraient porter préjudice à l'Employeur.

ARTICLE 30 - COTISATIONS SYNDICALES

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

Trésorier
Syndicat des Métallos
Case postale 9083
Succursale postale Commerce Court
Toronto (Ontario) M5L 1K1

30.02 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) Adresse et numéro de téléphone ;
- d) Gains totaux mensuels du salarié ;
- e) Nombre d'heures effectivement travaillées pendant le mois ;
- f) Montant retenu par salarié ;
- 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).

Une copie de cette liste est aussi transmise au secrétaire de la Section locale 9449 du Syndicat des Métallos.

30.03 En cas de réclamation par un salarié, basée sur l'application du paragraphe 30.04, le Syndicat dégage l'Employeur de toute responsabilité et l'indemnise s'il y a lieu.

30.04 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 31 - FONDS DE SOLIDARITÉ (F.T.Q.)

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

31.02 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.

31.03 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 tel que fourni par le Fonds. Une copie de cet état est transmise au Syndicat.

31.04 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.

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

ARTICLE 32 - PROGRAMMES DE PRIME À LA PERFORMANCE

32.01 Il est du désir de l'Employeur et du Syndicat que les salariés participent, lorsque la rentabilité le permet, aux programmes de prime à la performance, et ce, selon les dispositions des articles 32.03 et 32.04.

32.02 Définitions

Aux fins de l'article 32, les expressions suivantes signifient :

- Livres de nickel budgétisées : selon le budget adopté, les livres de nickel contenu dans le concentré qui devrait être produit par Mine Raglan.
- Livres de nickel produites : les livres de nickel contenu dans le concentré produit par Mine Raglan.
- Prix moyen : le prix moyen la livre, exprimé en dollars US, obtenu par Glencore PLC pour le nickel raffiné vendu au cours du semestre.
- Coût unitaire par tonne budgétisée : selon le budget adopté, le coût d'opération total de Mine Raglan (« total site cash costs »), exprimé en dollars canadiens, ajusté selon les variations d'inventaire de minerai et du prix du carburant de Mine Raglan et divisé par le nombre de tonnes de

minerais qui devraient être traités au concentrateur de Mine Raglan au cours du semestre visé, le résultat obtenu étant arrondi au dollar le plus près.

- Coût unitaire par tonne traitée : le coût d'opération total de Mine Raglan (« total site cash costs »), exprimé en dollars canadiens, ajusté selon les variations d'inventaire de minerai et du prix du carburant de Mine Raglan et divisé par le nombre de tonnes de minerai traité au concentrateur de Mine Raglan au cours du semestre visé, le résultat obtenu étant arrondi au dollar le plus près.
- Profit net : selon les normes comptables suivies par « Glencore PLC division metals and minerals Nickel » aux fins de préparation de ses rapports financiers, le bénéfice avant intérêts et impôts et avant éléments exceptionnels de Glencore PLC (« EBIT » avant éléments exceptionnels) apparaissant, s'il y a lieu, dans les rapports financiers publiés par Glencore PLC, moins les intérêts.
- Intérêts : les coûts de financement nets de Glencore PLC (coûts de financement moins revenu de financement avant éléments exceptionnels) se rattachant au total des actifs nets de Glencore PLC par rapport au total des actifs nets appartenant à Glencore PLC, à l'exclusion du total des actifs nets qui ne sont rattachés à aucune unité d'affaires, le résultat obtenu étant arrondi au million le plus près.
- Taux d'accidents déclarables (« TRIF ») cible : selon les prévisions établies, ce que devrait être le résultat obtenu en application de la formule suivante :
[Blessures avec soins médicaux (« BSM ») + blessures avec assignation temporaire (« BAT ») + blessures avec pertes de temps (« BPT »)] X 1 000 000 ÷ nombres d'heures travaillées pour la période par les salariés ainsi que les autres employés de Mine Raglan.
- Taux d'accidents déclarables (« TRIF ») réalisé : le résultat obtenu en application de la formule suivante :
[Blessures avec soins médicaux (« BSM ») + blessures avec assignation temporaire (« BAT ») + blessures avec pertes de temps (« BPT »)] X 1 000 000 ÷ nombres d'heures travaillées pour la période par les salariés ainsi que les autres employés de Mine Raglan.
- Déversement de catégorie 4 : incident ayant causé un impact environnemental sérieux, impliquant des effets à moyen terme et requérant une réhabilitation significative (à titre d'exemple, entre dans cette catégorie,

le déversement en été, dans un lac fermé, du contenu de la citerne d'un camion d'eaux usées venant des mines satellites).

- Déversement de catégorie 5 : incident ayant causé un impact environnemental désastreux, impliquant des effets à long terme et requérant une réhabilitation majeure (à titre d'exemple, entre dans cette catégorie, le déversement en été, dans le réservoir Katinniapik, du contenu de la citerne d'un camion d'eaux usées venant des mines satellites).

32.03 Prime pour la performance financière de Glencore PLC division metals and minerals Nickel

Si les résultats financiers semestriels de « Glencore PLC division metals and minerals Nickel » font état d'un profit net, dans les 30 jours suivant la publication des résultats financiers semestriels de Glencore PLC, un salarié a droit pour chaque heure qu'il a travaillée au cours du semestre visé au paiement d'une prime égale au moindre :

- a) Du [Prix moyen - 4,00 \$].
- b) De [son taux horaire de base x 25 %].

32.04 Prime pour la performance de Mine Raglan

Dans les 30 jours suivant la publication des résultats financiers semestriels de Glencore PLC, un salarié a droit pour chaque heure qu'il a travaillée au cours du semestre visé, en fonction de l'atteinte de résultats par Mine Raglan, au paiement d'une prime déterminée conformément à ce qui suit :

Résultat atteint	Prime
Entre 101 % et moins de 102 %	0,50 \$
Entre 102 % et moins de 103 %	1,00 \$
Entre 103 % et moins de 104 %	1,50 \$
Entre 104 % et moins de 105 %	2,00 \$
Entre 105 % et moins de 106 %	2,50 \$
Entre 106 % et moins de 107 %	3,00 \$
Entre 107 % et moins de 108 %	3,50 \$
Entre 108 % et moins de 109 %	4,00 \$
Entre 109 % et moins de 110 %	4,50 \$
110 % et plus	5,00 \$

Cible	Détermination du résultat	Pondération du résultat
Santé et sécurité	$[\text{TRIF cible} \div \text{TRIF réalisé}] \times 100 \%$ <p>Dès lors que le TRIF sera sous la barre de 2, sans avoir atteint l'objectif fixé, le résultat pris en compte sera de 104 %</p> <p>Il est à noter que le résultat pris en compte pour ce critère ne peut être inférieur à 90 %</p>	25 %
Développement durable	<p>105 % si aucun déversement de catégorie 4 ou aucun déversement de catégorie 5 ne survient durant le semestre</p> <p>0 % si un déversement de catégorie 4 ou un déversement de catégorie 5 survient durant le semestre</p>	25 %
Amélioration continue : Création de valeur	$[\text{Livres de nickel produites} \div \text{livres de nickel budgétisées}] \times 100 \%$ <p>Il est à noter que si le résultat obtenu est supérieur ou égal à 103 %, un multiplicateur de 1,03 est ajouté au calcul</p>	25 %
Amélioration continue : Réduction des coûts	$[\text{Coût unitaire par tonne budgétisée} \div \text{coût unitaire par tonne traitée}] \times 100 \%$	25 %
		100 %

Note : Le Syndicat aura accès aux tables des coûts et des tonnes budgétés.

ARTICLE 33 - BONIS COLLECTIFS

33.01 L'Employeur reconnaît l'engagement de ses salariés à titre de partenaire indispensable à la réussite de l'entreprise et maintiendra un système de boni collectif pour tous ses salariés pour la durée de la présente convention collective.

33.02 Il est convenu entre l'Employeur et le Syndicat que le boni collectif sera payé selon la méthode et les taux actuels. Tout changement de méthode ou de taux devra être fait en consultation des parties.

33.03 L'Employeur affichera sur le panneau d'affichage au Complexe les standards et les taux du boni collectif ainsi que les résultats du calcul du boni. Copie de l'affichage des résultats du calcul de la prime est envoyé au Syndicat, ainsi que la méthode utilisée.

NOTE : Résultat et explication du calcul de la méthode utilisée seront fournis au Syndicat.

ARTICLE 34 - DIVERS

34.02 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.

34.03 Vêtements de travail

L'Employeur respectera la politique actuelle en place concernant les vêtements de travail et s'engage à porter une attention particulière aux besoins des employés de la cuisine.

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

34.05 Hébergement sur le site

L'Employeur s'engage à fournir une chambre en occupation simple à ses salariés aux complexes d'hébergement de Katinniq et de la Baie Déception pour la durée de la convention.

De plus, l'Employeur s'engage à fournir gratuitement les services suivants, et ce, pour la durée de la convention :

- Postes de télévision et radio (canaux actuels)
- Ménage des chambres une fois par semaine minimum
- Repas payé par l'employeur avec 2 choix le midi et trois choix le soir
- Conserver les espaces communs, salons et gymnase
- Programme de pêche sportive sujet à l'approbation du ministère

- Visite des conjoints/conjointes l'été et aux fêtes
- Service d'interurbain
- Service d'internet lors de l'arrivée du lien de fibre optique maritime/terrestre
- Savon fourni à la buanderie

Si une situation « hors du contrôle de l'Employeur » se produit au cours de cette période, l'employeur avisera le syndicat des mesures devant être prises.

Définition de « hors de contrôle » : Situation qui n'est pas provoquée par l'employeur et qui peut affecter partiellement ou complètement l'application de cet article et pour laquelle l'Employeur mettra en œuvre les efforts raisonnables afin d'en minimiser l'impact et de rétablir la situation.

34.06 Bureau du syndicat et du CSS

L'employeur met à la disposition du Syndicat et du Comité de santé et de sécurité (CSS) les locaux actuels. Advenant que des plans d'aménagement du complexe et/ou du bâtiment de services affectent la vocation actuelle du bureau du Syndicat ou du bureau du CSS, l'Employeur s'assurera que les options présentées au Syndicat permettent une accessibilité et une visibilité comparable aux locaux actuels.

ARTICLE 35 - ASSURANCE GROUPE

35.01 Résumé des avantages d'assurance-groupe

Ce résumé fournit un sommaire de votre programme d'assurance-groupe. Dans l'éventualité d'une erreur ou d'une omission dans ce résumé, où en cas de conflit ou d'incohérence entre le résumé et les polices d'assurance collective, celles-ci feront autorité.

Les avantages d'assurance-groupe tels que négociés seront publiés dans une brochure produite par l'assureur et fournie aux salariés.

Soins médicaux :

- Partage de coûts : 100 % employeur
- Franchise annuelle : Protection individuelle: 25 \$; protection familiale: 50 \$
- Plafond annuel : aucun
- Fin de la protection : à la retraite du salarié ou à la fin de l'emploi du salarié
- Hospitalisation : 100 %, chambre à deux lits
- Médicament générique obligatoire remboursé à 90 %; carte de paiement direct

- Praticiens paramédicaux : Plafond combiné 1 000 \$/année pour tous les praticiens paramédicaux
- Lunettes et lentilles cornéennes d'ordonnance jusqu'à 500 \$ / 24 mois.
- Examen de la vue payé à 1 par 24 mois.
- Opération laser 1 500 \$ / 5 ans
- Prothèses auditives 500 \$ / 5 ans
- Protection-voyage en cas d'urgence

Soins dentaires :

- Partage de coûts : 100 % employeur
- Franchise annuelle : aucune
- Plafond annuel : aucun sauf pour les soins orthodontiques
- Fin de la protection : à la retraite du salarié ou à la fin de l'emploi du salarié
- Soins orthodontiques : 50 % jusqu'à un plafond viager de 3 500 \$ (enfants à charge de moins de 19 ans)
- Services de base et complémentaires : remboursés à 85 %
- Examen buccal de rappel et nettoyage (détartrage, polissage, fluorure) : 9 mois pour les adultes, 6 mois pour les enfants
- Prothèses dentaires et restaurations majeures: remboursés à 50 %

Assurance-vie :

Assurance-vie de base du salarié :

- Partage de coûts : 100 % employeur
- Montant de la protection : 260 000 \$
- Fin de la protection : à la retraite du salarié ou à la fin de l'emploi du salarié

Assurance-vie facultative du salarié :

- Partage de coûts : Entièrement payé par le salarié
- Capital assuré : Jusqu'à 350 000 \$, par tranche de 10 000 \$; protection minimale de 20 000 \$.
- Fin de la protection : le jour du 75^e anniversaire de naissance du salarié, à la retraite du salarié, à la fin de l'emploi ou si le salarié cesse de payer les primes requises, selon le premier événement.
- Preuve d'assurabilité : Exigée en tout temps

Assurance-vie facultative du conjoint :

- Partage de coûts : Entièrement payé par le salarié
- Capital assuré : Jusqu'à 350 000 \$, par tranche de 10 000 \$; protection minimale de 20 000 \$.
- Fin de la protection : La date où la protection du salarié prend fin, la date où le salarié cesse de payer les primes requises, au 75^e anniversaire de

naissance du conjoint où la date où la personne à charge cesse d'être admissible, selon le premier événement.

- Preuve d'assurabilité : Exigée en tout temps

Assurance-accident Décès mutilations accidentelles (DMA) :

Assurance DMA de base:

- Partage de coûts : 100 % employeur
- Montant de la protection : 2 X salaire annuel de base jusqu'à un plafond de 1 000 000 \$
- Fin de la protection : à la retraite du salarié, à la fin de l'emploi du salarié, au 80^e anniversaire de naissance du salarié, selon le premier événement

Assurance DMA professionnelle :

- Partage de coûts : 100 % employeur
- Montant de la protection : 2 X salaire annuel de base jusqu'à un plafond de 1 000 000 \$
- Fin de la protection: à la retraite du salarié, à la fin de l'emploi du salarié, au 80^e anniversaire de naissance du salarié, selon le premier événement

Assurance invalidité :

Indemnité hebdomadaire :

- Participation : Le premier jour du mois suivant l'atteinte de 90 jours travaillés par le salarié.
- Partage de coûts : 100 % employeur
- Prestations :
70 % du salaire de la semaine de travail prévue
- Durée des prestations : Jusqu'au rétablissement, un total de 26 semaines d'invalidité, la retraite ou le décès, selon le premier événement.
- L'employeur avancera les sommes de l'assurance jusqu'au paiement par l'assureur

Indemnité de longue durée :

- Participation : Le premier jour du mois suivant l'atteinte de 90 jours travaillés par le salarié.
- Partage de coûts : Entièrement payé par la société
- Prestations : Les prestations imposables correspondent à 70 % du salaire mensuel de base, jusqu'à concurrence d'une prestation mensuelle de 4 000 \$
- Période d'attente : 26 semaines consécutives (après période d'indemnité hebdomadaire)

Durée des prestations : Les prestations mensuelles seront versées pendant une durée maximale de 2 ans pourvu que le salarié soit incapable d'accomplir les tâches liées à son propre emploi. Le versement des prestations mensuelles sera prolongé au-delà de la période de 2 ans, jusqu'à l'âge de 65 ans, du décès du salarié ou de la retraite du salarié, selon la première des éventualités, pourvu que l'invalidité totale du salarié l'empêche d'effectuer tout travail pour lequel il a les qualifications requises.

35.02 Délai de carence

Au cours d'une 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 reliées aux pandémies.

Toute autre situation exceptionnelle approuvée par les ressources humaines.

ARTICLE 36 - DURÉE DE LA CONVENTION

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} mai 2022 et se terminera le 30 avril 2027

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 13^{ième} jour 2022.

**GLENCORE CANADA CORPORATION –
MINE RAGLAN**

**SYNDICAT DES METALLOS, SECTION
LOCALE 9449**

Jean-François Verret
Directeur, Projets, géologie et
exploration

Harold Arsenault
Permanent syndical

Laurent Vivier
Directeur - Ressources humaines

Éric Savard
Président

Manon St-Aubin
Surintendantes - Relations industrielles

Guillaume Maltais
Représentant

Martin Dumont
Directeur - Services surface et entretien

Yan Gendron
Représentant

Jean-François Leroux
Directeur - Opérations du concentrateur
et services de production énergétique

Cimon Guy
Représentant

Luc Bouchard
Surintendant – Opérations minières
souterraines

Dominik Duval
Représentant

ANNEXE A – ÉCHELLE DE SALAIRE

1^{ère} année : 6.8 %

2^e année : 3,5 %

3^e année : 3,5 %

4^e année : 3 %

5^e année : 3 %

L'annexe sera modifiée après l'entente finale

Classification	Occupation	Taux Horaire (\$/H)				
		au 1er mai 2022	au 1er mai 2023	au 1er mai 2024	au 1er mai 2025	au 1er mai 2026
		IPC Min. 6.8%	IPC Min. 3.5%	IPC Min. 3.5%	IPC Min. 3%	IPC Min. 3%
Cuisine						
Sous-chef		43,63 \$	45,16 \$	46,74 \$	48,14 \$	49,58 \$
Pâtissier-boulangier		41,49 \$	42,94 \$	44,44 \$	45,77 \$	47,14 \$
Cuisinier I		41,49 \$	42,94 \$	44,44 \$	45,77 \$	47,14 \$
Cuisinier II	Viandes	39,61 \$	41,00 \$	42,44 \$	43,71 \$	45,02 \$
Cuisinier III	Salades	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Cuisinier III	Déjeuners	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Cuisinier III	Tournant	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Aide-cuisinier	Sandwich	30,67 \$	31,74 \$	32,85 \$	33,84 \$	34,86 \$
Plonge-chaudrons	Chaudrons et poêlons	29,70 \$	30,74 \$	31,82 \$	32,77 \$	33,75 \$
Plonge-vaisselle	Plonge-vaisselle	28,78 \$	29,79 \$	30,83 \$	31,75 \$	32,70 \$
Aide-général		28,78 \$	29,79 \$	30,83 \$	31,75 \$	32,70 \$
Complexe						
Guide sécherie/complexe		34,72 \$	35,94 \$	37,20 \$	38,32 \$	39,47 \$
Préposé à la sécherie	Sécherie et bâtiment d'administration	28,78 \$	29,79 \$	30,83 \$	31,75 \$	32,70 \$
Concierge		28,78 \$	29,79 \$	30,83 \$	31,75 \$	32,70 \$
Entrepôt						
Magasinier I		45,06 \$	46,64 \$	48,27 \$	49,72 \$	51,21 \$
Magasinier II		43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Magasinier III		39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Mine						

Mineur I développement et production	Jumbo Boulonneuse Anfo	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Mineur I dynamiteur trous profonds	Machine à émulsion	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Mineur I construction sous- terre	Inséreur à câbles Béton projeté Bétonneuse	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Mineur I Opérateur - foreuse mécanisée		46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Apprenti mineur I développement et production		44,49 \$	46,05 \$	47,66 \$	49,09 \$	50,56 \$
Mineur II Opérateur - concasseur	Opérateur - concasseur	43,71 \$	45,24 \$	46,82 \$	48,22 \$	49,67 \$
Mineur III Marineur	Chargeuse Navette (télécommandée) Camion Niveleuse Rétrocaveuse Perceur de trous de mine (blockholder)	43,18 \$	44,69 \$	46,25 \$	47,64 \$	49,07 \$
Mineur IV Homme de service	Toyota Camion livreur de carburant (fuel truck) Camion à flèche (boom truck)	39,21 \$	40,58 \$	42,00 \$	43,26 \$	44,56 \$
Électricien						
Classe I	Électricien technicien en instrumentation et contrôle	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Électricien technicien en instrumentation et contrôle	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Électricien technicien en instrumentation et contrôle	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Mécanicien industriel						

Classe I	Mécanicien industriel (millwright)	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Mécanicien industriel (millwright)	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Mécanicien industriel (millwright)	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Classe I	Tuyauteur mécanicien industriel (millwright)	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Tuyauteur mécanicien industriel (millwright)	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Tuyauteur mécanicien industriel (millwright)	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Mécanique de bâtiment						
Classe I	Technicien en mécanique bâtiment	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Technicien en mécanique bâtiment	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Technicien en mécanique bâtiment	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Machiniste						
Classe I		48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II		43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III		39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Mécanique mobile						
Classe I	Mécanicien de machinerie lourde/Mécanicien de véhicule léger	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Mécanicien de machinerie lourde/Mécanicien de véhicule léger	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Mécanicien de machinerie lourde/Mécanicien de véhicule léger	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Homme de service	Contrôle des pneus & recyclage	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Préposé à l'entretien		28,78 \$	29,79 \$	30,83 \$	31,75 \$	32,70 \$
Classe I	Soudeur	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Soudeur	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Soudeur	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$

Plomberie						
Classe I	Plombier	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Plombier	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Plombier	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Menuiserie						
Classe I	Menuisier	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Menuisier	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Menuisier	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Centrale énergétique						
Classe I	Mécanicien opérateur	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Mécanicien opérateur	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Mécanicien opérateur	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Concentrateur						
Classe I	Opérateur d'usine	50,30 \$	52,06 \$	53,88 \$	55,50 \$	57,17 \$
Classe II	Opérateur d'usine	47,55 \$	49,21 \$	50,93 \$	52,46 \$	54,03 \$
Classe III	Opérateur d'usine	45,11 \$	46,69 \$	48,32 \$	49,77 \$	51,26 \$
Classe V	Aide-opérateur	37,87 \$	39,20 \$	40,57 \$	41,79 \$	43,04 \$
Service surface						
Classe I	Opérateur de grue	48,11 \$	49,79 \$	51,53 \$	53,08 \$	54,67 \$
Classe I	Opérateur d'équipement lourd	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Classe II	Opérateur d'équipement lourd	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Opérateur d'équipement lourd	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Classe I	Opérateur d'équipement fixe	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Classe II	Opérateur d'équipement fixe	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Opérateur d'équipement fixe	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$
Journalier spécialisé						
Journalier spécialisé		38,99 \$	40,35 \$	41,76 \$	43,01 \$	44,30 \$
Journalier spécialisé	Baie de lavage - sea lift	34,72 \$	35,94 \$	37,20 \$	38,32 \$	39,47 \$
Journalier		34,72 \$	35,94 \$	37,20 \$	38,32 \$	39,47 \$
Tamatumani						
Apprenti cuisinier		27,61 \$	28,58 \$	29,58 \$	30,47 \$	31,38 \$
Apprenti magasinier III		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$

Apprenti mineur		35,28 \$	36,51 \$	37,79 \$	38,92 \$	40,09 \$
Apprenti mécanicien (fixe et mobile)		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti soudeur		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti plombier		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti menuisier		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti aide-opérateur		34,10 \$	35,29 \$	36,53 \$	37,63 \$	38,76 \$
Apprenti opérateur d'équipement lourd		35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Compagnon-soudeur		48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Instructeur - mine-école		46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Préparant - centrale énerg - en formation		31,70 \$	32,81 \$	33,96 \$	34,98 \$	36,03 \$
Préposé entretien bâtiment -en formation		31,70 \$	32,81 \$	33,96 \$	34,98 \$	36,03 \$
Traitement des eaux						
Classe I	Technicien en traitement des eaux	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Classe II	Technicien en traitement des eaux	43,65 \$	45,18 \$	46,76 \$	48,16 \$	49,60 \$
Classe III	Technicien en traitement des eaux	39,11 \$	40,48 \$	41,90 \$	43,16 \$	44,45 \$

NOTE 1 : Les salariés couramment payés à un taux horaire déjà plus élevé que publié vont demeurer au même taux horaire (red circle).

NOTE 2 : Les taux du concentrateur sont calculés en incluant un montant pour refléter les besoins du quart de douze heures.

ANNEXE B – CLASSE DE MÉTIER

Un salarié progressera au travers les classes salariales de son métier pourvu qu'il possède les qualifications normales et requises pour répondre aux exigences du poste.

Le salarié pourra faire la demande de changement de classe lorsqu'il aura atteint les heures requises. Le changement de classe sera sujet à une validation des compétences.

Validation des compétences ;

Les examens, leur contenu et les méthodes de correction prévue dans ce programme respecteront les principes généraux suivants ;

- Les validations de qualification seront écrites et/ou orales et/ou pratiques. Les questions de validations sont rédigées dans le langage usuel du métier.
- Le contenu des validations de métier est limité aux connaissances et aux habiletés requises du salarié pour accomplir le travail de son métier.

Temps requis pour les classes de métier

- Classe 3 à 2 : Deux mille (2 000) heures travaillées avant d'être éligibles au changement de classe
- Classe 2 à 1 : Quatre mille (4 000) heures travaillées avant d'être éligibles au changement de classe

Les métiers visés par cette annexe sont :

- Électricien
- Mécanicien industriel
- Mécanique de bâtiment
- Machiniste
- Mécanique mobile
- Plomberie
- Menuiserie
- Mécanicien opérateur

ANNEXE C - PROMOTION MARINEUR VERS APPRENTI MINEUR I DÉVELOPPEMENT ET PRODUCTION

Afin de favoriser la promotion interne, l'employeur s'engage à créer une classe d'apprenti mineur 1 développement et production qui comprendra les compétences Anfo pour réaliser les tâches suivantes : nettoyage, chargement des rondes et réaliser les services miniers.

Le choix du candidat se fera par un affichage annuel proactif apprenti mineur I développement et production. Les candidats seront sélectionnés sur la base de l'ancienneté.

Advenant un poste permanent à combler, les salariés détenant la formation proactive auront priorité sur les autres salariés et auront l'obligation d'occuper ce poste vacant.

L'employeur formera un nombre minimal de cinq (5) apprentis-mineur I de développement et production par année.

De plus, l'employeur s'engage à former 4 apprentis-mineur I de développement et production sur la boulonneuse par année pour la durée de la convention.

ANNEXE D - PROGRESSION AUX OPÉRATIONS MINIÈRES

Afin de favoriser la promotion interne, l'employeur s'engage à prioriser les formations requises à la progression de ses salariés par rapport aux autres types de formation.

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 reliées à la classification offertes par année à un même salarié.

Il est convenu que l'employeur pourra utiliser des contracteurs qualifiés nécessitant une formation sur les particularités de mine Raglan. Ces heures de formation n'auront pas d'impact sur la formation offerte aux salariés.

Processus général

Le processus général de formation mis de l'avant est constitué des éléments suivants :

- Formation théorique sur les méthodes de travail, l'utilisation des équipements, les méthodes sécuritaires.
- Formation terrain avec le formateur.
- Mentorat suivi par le biais d'un carnet d'apprentissage pour le suivi de l'acquisition de compétence.
- Évaluation des compétences par un formateur suite à l'accomplissement des heures de mentorat requises.
- Les collègues de travail seront consultés dans le cadre de l'évaluation des compétences du salarié.
- Tout au long du processus l'Employeur s'engage à assurer une rétroaction sur une base régulière des formateurs, du mentor et de la supervision sur la compétence du salarié.
- Après avoir complété l'ensemble des heures et les évaluations de compétence, l'Employeur procédera à une évaluation de la performance du salarié. À la suite de cette évaluation, trois possibilités seront considérées, soit :
 - Le salarié sera considéré comme possédant les connaissances techniques minimum maîtrisées et le travail sécuritaire acquis. Il sera considéré comme apte à travailler seul ;
 - Advenant que le salarié ne rencontre pas les exigences normales du poste, une formation supplémentaire pourrait être offerte ;
 - Ou, le salarié pourrait être retiré de la formation.

Exigence normale des postes

Les exigences normales des postes au mine seront partagées au syndicat afin de favoriser la transparence et une compréhension des attentes.

ANNEXE E – TRAITEMENT DES VACANCES

TRAITEMENT DES VACANCES				
Périodes	A	Période du 1 ^{er} Septembre au 1 ^{er} Décembre	 Approbation des VAC débutant le 2 Décembre	Choix de vacances du 8 Janvier au 7 Mai (Séniorité / Occupation)
	B	Période du 2 Décembre au 7 Mai	 Approbation des VAC débutant le 2 Décembre	Choix de vacances du 8 Janvier au 7 Mai (Premiers arrivés, Premiers servis)
	C	Période du 15 Janvier au 1 ^{er} Mars	 Approbation des VAC débutant le 2 Mars	Choix de vacances du 8 Mai au 5 Janvier (Séniorité / Occupation)
TRAITEMENT DE LA DISTRIBUTION DES VACANCES ANNUELLES (Article 24.02)				
Séniorité / Occupation	●	Traitement des demandes des fêtes (ceux qui travaillent les 2 fêtes - n'affecte pas le 1 ^e choix)		
	●	1^e Traitement	1^e Choix	
	●	2^e Traitement	2^e - 3^e - 4^e Choix	
	●	3^e Traitement	Programme Retraite	
	●	4^e Traitement	Programme Mieux-Être	
★	Période pour la prime de 20% de la paie de vacances : Salarié qui prend toutes ses vacances entre la semaine 44 et la semaine 18 inclusivement de l'année suivante. Cependant cette prime ne s'applique pas s'il prend ses vacances dans la période des fêtes du 20 décembre au 5 Janvier - Article 24.03			

ANNEXE F – OPÉRATION DU CONCENTRATEUR

La cédule aux opérations est planifiée avec 5 opérateurs

Les 4 assignations de base par quart sont :

- **Secteur broyage (1)**
- **Secteur flottation (1)**
- **Secteur filtration & séchage (2)**

En support aux opérations, il y a

- **Utilités (1)** cette tâche en est une d'entrée que tous les travailleurs, toutes classes confondues, sont formés pour faire
- **Autres** (quantité variable) les tâches à « autres » sont de nature variée de support aux opérations quand il y a plus de 5 opérateurs sur le quart.

Il peut y avoir moins de 5 opérateurs en poste pour diverses raisons. Dans ces situations, les activités sont organisées pour assurer un travail sécuritaire et efficace.

Advenant que le nombre d'opérateurs disponibles en poste soit de trois (3) et que tous les secteurs de l'usine sont en opération, la prime prévue à l'article 19.02 s'appliquera pour chaque heure travaillée par les salariés en poste.

CLASSIFICATION

- **Opérateur classe I**

Opérateur formé et possédant les compétences pour tous les secteurs du concentrateur, incluant le broyage, la flottation, et la filtration/ séchage. Il est visé avoir au moins 12 opérateurs classe I.

- **Opérateur classe II**

Opérateur formé et possédant les compétences sur 2 des 3 secteurs

- **Opérateur classe III**

Opérateur formé et possédant les compétences sur 1 des 3 secteurs

ANNEXE G - PROGRESSION AUX SERVICES SURFACE

La progression interne aux Services Surface se fait en fonction de plusieurs critères :

Dont les principaux sont les exigences techniques, les compétences et les besoins opérationnels.

Exigences techniques (la liste détaillée des équipements est disponible aux SS)

Journalier -> Classe 3

Doit détenir un permis classe 5 valide, en plus de maîtriser tous les équipements journaliers " Général Services Surface " et les équipements suivants de Classe 3 : Camions articulés (Volvo).

Classe 3 -> Classe 2

Doit détenir un permis classe 2 valide, en plus de maîtriser tous les équipements Classe 3 et les équipements suivants de Classe 2 : Camions Siphon, Autobus (tous) et Camions-citernes Diesel.

Classe 2 -> Classe 1

Doit détenir un permis classe 1 valide, en plus de maîtriser tous les équipements Classe 2 " Général Services Surface " et les équipements de Classe 1 : Niveleuses (incl. route BD) et Camion-remorque.

Compétences

Reconnu " Qualifié " dans la matrice de compétence du département Formation Services Surface.

Besoins opérationnels

Nombre de postes disponibles varient selon les classes : il y a 20 postes de classe 1. Et aucune limitation pour les autres classes.

Notes : La progression s'effectue en respectant l'ancienneté.

ANNEXE H- DROIT DE REFUS

Le supérieur étudie le problème avec le salarié. S'il n'y a pas entente, le salarié exercera son droit de refus tel que décrit ci-dessous :

- a) 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 pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- b) Le salarié ne peut cependant exercer le droit de refus si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
- c) 1- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.
2- S'il n'y a pas entente, le problème est soumis à l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- d) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au salarié de reprendre le travail, l'Employeur ne peut, sous réserve de l'alinéa e) et du deuxième alinéa de la section f), faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le salarié qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.
- e) Si le salarié persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le superviseur immédiat ou, le cas échéant, l'Employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié, mais ne justifient pas qu'un autre salarié refuse d'exécuter le travail, l'Employeur peut, malgré le paragraphe d), faire exécuter le travail par un autre salarié. Ce salarié peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.
- f) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais, s'il existe ou non un danger justifiant que le salarié refuse d'exécuter son travail. Il peut ordonner au salarié de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine.

Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du salarié, mais ne justifient pas qu'un autre salarié refuse d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré le paragraphe d), faire

exécuter le travail par un autre salarié qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé. La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au salarié, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'Employeur ou à son représentant.

LETTRE D'ENTENTE 3 – POLITIQUES ET PROGRAMMES

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
- Remboursement des frais d'adhésion professionnelle
- Politique d'avion

De plus, le syndicat sera consulté au préalable pour des changements à ces politiques et programmes.

LETTRE D'ENTENTE 4 – PRÉSIDENT DU SYNDICAT

Il est convenu entre les parties que nonobstant la libération à temps plein du président de la section locale 9449 prévue à l'article 5.10 c), les parties s'entendent pour respecter les termes et conditions préalables (réf. : lettre d'entente concernant la libération du président) quant au travail pouvant être fait par celui-ci.

Le président aura la liberté de gérer son horaire, d'avoir accès à Gestair afin de planifier ses vols.

Dans l'éventualité où un autre président est élu, alors les parties s'entendent pour conclure le même genre d'arrangement quant au travail pouvant être fait par celui-ci.

LETTRE D'ENTENTE 6 - PROJET D'AGRANDISSEMENT

De plus, afin de tenir le Syndicat informé des projets d'expansion du complexe, des suivis concernant l'évolution des projets au complexe seront effectués trimestriellement.

LETTRE D'ENTENTE 7 - 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 1 semaine, 2 semaines, 3 semaines ou 4 semaines selon l'horaire de travail de l'employé 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 :

Pour les employés sur horaire 4/2 et 3/2 :

- Avoir atteint un facteur combiné d'âge et d'ancienneté à Raglan de (60) soixante.
- Avoir 10 ans d'ancienneté à Raglan complété au 1^{er} janvier de l'année civile.

Pour les employés sur horaire 50-50 (3/2/2/3) :

- Avoir atteint un âge de 55 ans minimum ;
- Avoir atteint un facteur combiné d'âge et d'ancienneté à Raglan de (65) soixante cinq
- Avoir 10 ans d'ancienneté à Raglan complété au 1^{er} janvier de l'année civile.
- Un maximum de 2 semaines sera octroyé pour l'horaire 50-50

- L'octroi de ce congé se fera de la même façon que pour les vacances et les demandes devront être reçues avant le 21 avril, et seront accordées officiellement le 7 mai.

- Les vacances annuelles auront préséance sur ce congé, et celui-ci ne sera pas accordé au détriment des opérations.

- Les employés ne pourront invoquer l'article 16.03 de la convention collective pour réclamer du temps supplémentaire concernant du temps accordé en vertu de ce programme.

- 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^{er} mai au 30 avril.

- 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.

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

LETTRE D'ENTENTE 8 - PROJET DE FORMATION TAMATUMANI

Entre

Mine Raglan, ci-après nommé " l'employeur "

Et

Le Syndicat des Métallos, Section locale 9449, ci-après nommé, " le syndicat "

OBJET : ENTENTE VISANT L'INTÉGRATION DU PROJET DE FORMATION INUIT « TAMATUMANI » PARALLÈLEMENT À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE.

ATTENDU que cette lettre d'entente a pour but d'expliquer et/ou clarifier certaines conditions de travail du projet de formation Inuit Tamatumani ;

ATTENDU qu'en raison de l'Entente Raglan, de la volonté du respect de la représentativité Inuit mentionnée à la Section 5 de ladite entente, considérant les besoins de formation de certains candidats Inuits ; cette lettre contient certaines clarifications ou compléments à la présente convention collective afin d'alléger le Processus d'intégration de nouveaux candidats Inuits au projet Tamatumani ;

ATTENDU que seulement les personnes faisant partie du projet de formation Inuits pourront se prévaloir des dispositions de la présente entente ;

ATTENDU que l'employeur s'engage à faire appliquer les mêmes standards de formation en ce qui concerne l'intégration de candidats Inuits, à tous ses sous-traitants opérant sur le site ;

ATTENDU que les dispositions de cette entente deviendront caduques advenant la fin du projet de formation Inuit Tamatumani;

ATTENDU que le texte de la présente entente est un ajout à la présente convention collective ;

ATTENDU les discussions intervenues entre les parties ;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

REPRÉSENTATION SYNDICALE :

Les postes mentionnés en Annexe 1, seront représentés par leurs délégués respectifs à chacune des catégories mentionnées à l'article 5.05 de la présente convention collective.

NOUVELLES CLASSIFICATIONS & LIGNES DE PROGRESSION

Les nouvelles classifications issues du programme Inuit seront offertes uniquement aux Inuits à titre de postes d'entrées du *Projet Tamatumani*.

Une fois la formation terminée, la progression départementale se fera en respectant le processus établis par la convention collective en vigueur.

Affichage

L'affichage des postes d'entrées, inscrits en Annexe 1, seront identifié comme étant destiné aux bénéficiaires Inuits seulement. Il est à noter que cette liste ainsi que le programme de formation sont en constante évolution et de nouveaux postes pourront s'y greffer après discussion avec le syndicat.

Les postes de compagnons/instructeurs seront affichés avec leurs horaires respectifs (3/2 ou 2/2).

Période de formation

Considérant, le besoin de former de façon exhaustive les candidats faisant partie du *Projet Tamatumani*, il est entendu que les candidats doivent terminer leur formation avec succès pour obtenir le poste convoité et lié à cette formation ;

Un candidat ayant terminé sa période de probation au sens de la convention collective, bénéficie pendant sa période de formation, à moins de disposition contraire, de tous ses droits et privilèges de la convention collective ;

Toutefois, lorsqu'un candidat cesse sa formation sans motif raisonnable, de manière libre et volontaire, il est réputé avoir démissionné sans possibilité de se prévaloir de la procédure de grief autrement qu'en application des présentes.

COMITÉ DE FORMATION DU PROJET TAMATUMANI

Employeur et Syndicat mettront en place un comité paritaire qui passera en revue les activités de formation ainsi que les dossiers des candidats comportant des difficultés d'apprentissage.

Lors de ces réunions, l'employeur informera le syndicat sur les divers dossiers et ce dernier émettra des recommandations à l'employeur afin d'assurer une gestion adéquate et équitable de la progression des candidats du Projet Tamatumani.

Employeur et syndicat se réuniront aux trois (3) mois ou plus tôt si jugé opportun par l'une des parties.

ANCIENNETÉ, APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ & VACANCES

Durant sa formation, un employé Inuit déjà en poste, cumule son ancienneté globale. L'ancienneté globale ne servira que pour la détermination du % de vacances auquel ce dernier a droit et non pas aux choix de celles-ci.

En ce qui concerne les choix de vacances, c'est la pratique départementale qui s'applique.

SALAIRES, BONUS, PRIMES & AVANTAGES SOCIAUX

Une grille se retrouve en annexe 1 du présent document avec les postes d'entrées syndiqués du Projet Tamatumani.

Les candidats au Projet Tamatumani disposeront des mêmes avantages sociaux et primes que les employés réguliers temps plein à l'exception du boni qui sera le boni global applicable durant toute la formation.

GUIDE ET PRIMES

Afin d'avoir une continuité dans la formation, le compagnon/instructeur suivra l'horaire du candidat Inuit, soit 3/2 ou 2/2.

La prime de guide de 1,65 \$ prévue à l'article 19.02 de la présente convention collective est applicable au compagnon/instructeur lorsque ce dernier exerce ses fonctions telles que présentement appliquées à la convention collective.

De plus, le compagnon/instructeur disposera d'un boni minimum de 20 % en remplacement de leur boni existant. En ce qui concerne les compagnons/instructeur qui disposaient d'un boni supérieur à 20 %, ils continueront de bénéficier du même % de boni que le groupe où ils étaient attitrés précédemment.

Les postes de compagnons/ instructeurs sont d'une durée minimum d'une année à la fin de cette période, s'il le désire, l'employé pourra retourner à son ancien poste ou renouveler pour une autre année.

COMPAGNON /INSTRUCTEUR

Il est convenu que les postes de compagnon/instructeurs dispensant des connaissances sur le terrain seront des positions régies par la présente convention collective. Il est à noter que les compagnons/instructeurs attirés au Projet Tamatumani ne pourront se prévaloir du programme de transition à la retraite.

En cas d'absence du candidat, le compagnon/Instructeur sera attiré temporairement à un poste correspondant au poste qu'il occupait avant sa nomination, et ce sans perte de salaire ou d'avantages.

Tel que convenu, la formation sera offerte en parallèle aux opérations et une liste de travaux sera créée sur une base hebdomadaire et remise au compagnon/instructeur afin que ce dernier puisse répartir les tâches en fonction des objectifs d'apprentissage.

L'employeur s'engage à fournir les outils nécessaires au bon déroulement de l'apprentissage des candidats.

Échelle de salaires des postes d'entrées

Taux Horaire (\$/H)					
	au 1er mai 2022	au 1er mai 2023	au 1er mai 2024	au 1er mai 2025	au 1er mai 2026
Tamatumani	IPC Min. 6.8%	IPC Min. 3.5%	IPC Min. 3.5%	IPC Min. 3%	IPC Min. 3%
Apprenti cuisinier	27,61 \$	28,58 \$	29,58 \$	30,47 \$	31,38 \$
Apprenti magasinier III	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti mineur	35,28 \$	36,51 \$	37,79 \$	38,92 \$	40,09 \$
Apprenti mécanicien (fixe et mobile)	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti soudeur	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti plombier	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti menuisier	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Apprenti aide- opérateur	34,10 \$	35,29 \$	36,53 \$	37,63 \$	38,76 \$
Apprenti opérateur d'équipement lourd	35,21 \$	36,44 \$	37,72 \$	38,85 \$	40,02 \$
Compagnon-soudeur	48,25 \$	49,94 \$	51,69 \$	53,24 \$	54,84 \$
Instructeur - mine- école	46,04 \$	47,65 \$	49,32 \$	50,80 \$	52,32 \$
Prép ent - centrale énerg - en formation	31,70 \$	32,81 \$	33,96 \$	34,98 \$	36,03 \$

Définitions

Projet Tamatumani :

Projet de formation prenant sa source dans l'Entente Raglan et qui a pour but le développement et la promotion de la formation des candidats Inuits.

Bénéficiaires Inuits et/ou Candidat Inuit :

« bénéficiaire inuk » (singulier) ou « bénéficiaires inuit » (pluriel) signifie une personne inscrite ou ayant le droit de s'inscrire comme bénéficiaire inuk conformément à la Loi sur les autochtones cris, inuit et naskapis, L.R.Q., c. A-33.1, et qui réside dans le Nunavik

Compagnon/Instructeur :

Personne donnant la formation technique sur le terrain et servant d'intermédiaire entre le superviseur formation et les candidats.

LETTRE D'ENTENTE 13 - GUIDES

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, incluant les salariés des sous-traitants tout en accomplissant lui-même du travail régi par la présente convention collective. Son rôle comprend des activités telles que

- Prendre et transmettre aux salariés des instructions de travail :
- Inspecter le travail accompli.
- 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 habileté à maintenir de bonnes relations avec ses confrères de travail et aura recours aux guides dans les cas suivants :

- Là où il n'y a pas de supervision directe (tels que quart de nuit, endroit éloigné) ;
- Pour prendre en charge des employés des entrepreneurs.

Ceux qui effectueront le travail de guide seront admissibles à la prime prévue à l'article 19.02, sauf dans le cas des personnes occupant le poste de guide sécherie, ceux-ci étant les seuls à conserver la classification et la fonction de guide à temps plein.

Le guide sera rémunéré lorsque l'employeur exige qu'il soit en disponibilité pendant sa période de repas.

LETTRE D'ENTENTE 14 - VOLS D'AIR INUIT

Il est de l'intention de l'Employeur d'assurer un service de transport adéquat par avion pour les salariés résidant dans les communautés inuites. De plus, l'Employeur s'engage à assurer un service de transport adéquat pour les résidents des communautés inuites.

LETTRE D'ENTENTE 15 – 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.

LETTRE D'ENTENTE 16 – TRANSPORT AÉRIEN DE QUEBEC

L'employeur s'engage à fournir un transport aérien à partir de la ville de Québec et ce, débutant au cours du premier semestre de l'année 2012.

LETTRE D'ENTENTE 18 – OPÉRATEUR DE GRUE À BD

Pour la durée de la présente convention collective, l'employeur s'engage à utiliser le poste de grutier lors des activités portuaires en fonction des besoins.

LETTRE D'ENTENTE 19 – SUPERVISEUR DE RELÈVE

Il est entendu que sur une base individuelle et volontaire, un employé ayant dépassé le délai prévu à l'article 12.03 et désirant continuer à effectuer de la supervision de relève, pourra se voir proposer par l'employeur de continuer ledit remplacement.

Il est également entendu que le superviseur de relève, désirant poursuivre ledit remplacement au-delà du délai de douze (12) mois, devra prendre connaissance des conditions ici-bas mentionnées et en être d'accord.

Les conditions sont les suivantes :

- Le superviseur de relève ne pourra faire son choix de vacances avec les employés syndiqués.
- Les heures de travail en tant que superviseur de relève, ne pourront être calculées avec les heures des employés syndiqués.
- Tel que stipulé à l'article 12.03, le superviseur de relève cessera de cumuler son ancienneté départementale après douze (12) mois. Cependant, il continuera d'accumuler son ancienneté d'entreprise.

LETTRE D'ENTENTE 20 - HORAIRE 50/50

Horaire de travail

- Horaire 2T/2C (T = travail, C = congé)
- Horaire 3T/2C-2T/3C, 2T/3C-3T/2C (T = travail, C = congé)

Modalité de vacances

- Durée et paie de vacances : tel que précisé à l'article 24 de la convention :
- L'horaire 2T/2C est non admissible au programme de transition à la retraite (Lettre d'entente 7) ;
- Non admissible au Programme Mieux-être (PME) :

Modalité

Il est visé de mettre en place l'horaire 2T/2C pour le début d'année 2023.

Le salarié qui désire se prévaloir de l'horaire 2T/2C doit en faire la demande au plus tard le 30 septembre de l'année précédant le changement.

Lorsque le salarié a choisi d'aller sur un horaire 2T/2C, il ne pourra pas revenir sur un type d'horaire autre qu'une 50-50.

Le salarié pourra faire la demande pour changer d'horaire 50-50 une (1) seule fois durant la durée de la lettre d'entente.

Tout nouveau salarié sera embauché sur un horaire 50-50, soit 2T/2C ou 3T/2C-2T/3C

Congé des fêtes

Afin d'assurer une rotation pour la présence au site lors des congés des fêtes, le salarié effectuera une période de 3T/3C afin de décaler son horaire chaque année. Cette période sera effectuée dans le premier trimestre de l'année.

Cas problématique

Une revue des cas problématiques avec le syndicat sera effectuée rapidement. Cette révision tiendra compte notamment de l'ancienneté et des besoins opérationnel. De plus, après la première année d'implantation l'Employeur et le Syndicat feront le point sur l'horaire 2/2.

LETTRE D'ENTENTE 21 – Conversion boni global

L'Employeur s'engage à la signature de la convention 2022 à convertir le 10% correspondant au boni global afin de l'inclure dans le taux horaire.

Cette conversion sera appliquée au taux horaire avant l'application du taux d'augmentation entendu.

LETTRE D'ENTENTE 22 – Dispositions diverses

L'Employeur s'engage à :

- Majorer le nombre de positions classe 1 au service surface à 20 selon processus actuel ;
- Convertir 13 « time card » mécaniciens en poste permanent au département de Mine entretien ;
- Convertir 3 « time card » mécaniciens de bâtiment en poste permanent au département des Utilités ;
- Convertir 3 « time card » électriciens en poste permanent au département électrique sous terre ;
- Convertir 2 « time card » en poste permanent au département SS pour Baie Déception ;
 - 1 tuyauteur
 - 1 mécanicien industriel

De plus, en lien avec les articles ci-bas, l'Employeur s'engage à :

15.01 Ajuster la période de paie sur le talon de paie.

17.03 Garde le fonctionnement actuel pour le calcul du boni, mais lors du calcul des primes nickel et performance, le service de paie ajustera les heures du calcul afin d'ajouter l'heure de repas pour le paiement en fonction du nombre de présence au site des gens du concentrateur et ajouter 1 heure par présence.

18.03 Mettre en place un relevé de paie détaillé dans les douze (12) mois suivant la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 23 – Règlement de grief concernant la journée de montée

Afin de régler le grief #2019-29, l'employeur versera à chaque salarié membre de l'unité d'accréditation au 30 avril 2022 le dédommagement rétroactif en fonction du nombre de montées au site depuis la date du grief. Ceci est conditionnel au retrait du grief actuellement en litige.

LETTRE D'ENTENTE 24 – ASSAINISSEMENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

Dans un souci d'assainissement des relations de travail, l'employeur s'engage à réunir les membres du COT pour une série de rencontres avant la fin d'année 2022.

L'objectif de ces rencontres sera de passer en revue et régler, si possible, la liste des divers points litigieux qui a été déposée lors de la rencontre de négociations du 24 mai 2022.

De plus, l'employeur s'engage à organiser une séance de discussion dans les 2 semaines suivant la ratification de la convention collective avec la partie syndicale afin de régler les divers griefs en cours.

LETTRE D'INTENTION – SÈCHERIE

L'Employeur reconnaît la problématique liée à l'accessibilité à la sècherie. Afin de remédier à la situation, Mine Raglan a entrepris les démarches suivantes :

- Établir la liste des occupants de la sècherie en fonction des requis légaux (en cours);
 - Trio (panier, pigeonier et case)
 - Duo (pigeonnier et case)
 - Case simple
- Afin d'absorber les fluctuations d'occupation de la sècherie reliées aux projets, une sècherie temporaire sera mise en place. Cette sècherie sera destinée pour les entrepreneurs.
- La capacité maximale de la sècherie des femmes étant atteinte, un projet d'agrandissement permanent est en cours.
- Procéder à l'installation de bancs et de sèche-bottes, et ce conformément à la réglementation.
- Augmenter la capacité de buanderie en agrandissant le local de nettoyage en ajoutant des laveuses et sécheuses, et ce, aux fins d'assurer le nettoyage de tous les vêtements de travail et de corps pour le prochain quart de travail.

Il est de l'intention de mine Raglan d'avoir complété la mise en place de l'ensemble de ces projets pour la fin 2023.