

Convention collective de travail

entre

Minerai de fer Québec inc.



et

Syndicat des Métallos, section locale 9996



10 septembre 2020 au 9 septembre 2023

Table des matières

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 3 – COOPÉRATION.....	4
ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5 – DROITS MUTUELS	6
ARTICLE 6 – SOUS-CONTRAT	7
ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES	9
ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS	17
ARTICLE 10 - ARBITRAGE	18
ARTICLE 11– MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 12 – SANTÉ-SÉCURITÉ.....	20
ARTICLE 13 – SALAIRES ET RELEVÉ DE PAIE.....	23
ARTICLE 14– HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	23
ARTICLE 15 – VACANCES ANNUELLES	26
ARTICLE 16 – CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS.....	28
ARTICLE 17 – TABLEAUX D’AFFICHAGE.....	32
ARTICLE 18 – COMITÉS.....	32
ARTICLE 19 – ACCÈS AUX CHAMBRES DU COMPLEXE HÔTELIER SITUÉ AU 388 RUE DU FER, FERMONT.....	34
ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION	34
ARTICLE 21 – ANNEXES.....	34
ANNEXE A - FONDS DE PENSION	36

ANNEXE B – SALAIRES.....	37
ANNEXE C – PRIMES	40
ANNEXE D – BONI D'INCITATIF AU RENDEMENT (BIR).....	40
ANNEXE E - PROGRAMME D'AIDE.....	41
ANNEXE F – ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES	41
ANNEXE G – DESCRIPTIF TALON DE PAIE	42
LETTRE D'ENTENTE 1 – ÉCHANGE DE QUART DE TRAVAIL.....	45
LETTRE D'ENTENTE 2 - AVANTAGES SOCIAUX POUR LES RÉSIDENTS DE FERMONT	45
LETTRE D'ENTENTE 3 – DIVERSES LETTRES D'ENTENTES RECONDUITES	46
LETTRE D'ENTENTE 4 – PRÊT ET ALLOCATION POUR ACHAT D'OUTILS POUR SALARIÉS DE MÉTIERS	47
LETTRE D'ENTENTE 5 – CARTES DE QUALIFICATION.....	47
LETTRE D'ENTENTE 6 – MODALITÉS SUR LE DÉMARRAGE DU CONCENTRATEUR ADDITIONNEL ET DE L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTION DE LA MINE.....	47
LETTRE D'ENTENTE 7 – HORAIRE DES FÊTES	49
LETTRE D'ENTENTE 8 – ÉVALUATION DES CLASSES SALARIALES	54
LETTRE D'ENTENTE 9 – PROGRAMME DE SALARIÉS SAISONNIERS.....	54
LETTRE D'ENTENTE 10 – RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ AU DÉVELOPPEMENT DE MINÉRAI DE FER QUÉBEC	57
LETTRE D'ENTENTE 11 – RÉGIME DE CLASSIFICATION ABC.....	57
LETTRE D'ENTENTE 12 - MMF ET TRAITEMENT DES EAUX.....	60
LETTRE D'ENTENTE 13 – POLITIQUE DE TRANSPORT	61
APPENDICE A – ORGANIGRAMME DES SECTEURS, DÉPARTEMENTS ET POSTES	62

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif conformément à l'accréditation émise le 21 novembre 2012 laquelle se lit comme suit :

« Tous les salariés travaillant au site Lac Bloom à l'exclusion des employés de bureau incluant le département de l'arpentage et tous ceux normalement exclus par la loi. »

ARTICLE 2 – BUT DE LA CONVENTION

- 2.01 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et les salariés, dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des parties, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et ses salariés régi par la présente convention.

2.02 Flexibilité dans la main-d'œuvre

Minerai de Fer Québec inc. veut se démarquer des autres minières dans son organisation du travail. Pour bien réussir, les parties travailleront dans la même direction. Minerai de Fer Québec inc. doit constamment s'améliorer et ce, pour y arriver, nous devons maintenir le modèle organisationnel.

Avec les différents équipements à opérer et différentes tâches de travail à accomplir pour atteindre les objectifs de l'organisation, un point primordial doit être priorisé : la flexibilité de notre main-d'œuvre au niveau des tâches, des postes et des mouvements de personnel.

Dans ce contexte, le salarié élargit et enrichit son travail afin de devenir plus compétent, autonome et responsable.

ARTICLE 3 – COOPÉRATION

- 3.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.

ARTICLE 4 – DÉFINITION DES TERMES

- 4.01 Le terme « *salarié régulier* » signifie et comprend tout salarié dont le travail est requis au fonctionnement normal, ordinaire et ininterrompu des services réguliers assurés par l'Employeur et pourvu que ledit salarié ait terminé sa période de probation.

4.02 Le terme « *période de probation* » signifie les milles huit (1008) premières heures travaillées sous un statut actif à l'emploi de l'Employeur. Un salarié sera considéré en probation durant les milles huit (1008) premières heures travaillées à compter de la date de son embauche. Un salarié en probation n'a aucun droit à l'ancienneté et au grief qui implique la terminaison de son emploi. À la fin de la période de probation, le nom d'un tel salarié sera inscrit sur la liste d'ancienneté à compter de la date du début de son service et il sera considéré comme un salarié régulier.

4.03 Le terme « *chef d'équipe* » signifie :
Un salarié qui se voit attribuer des responsabilités temporaires par l'entreprise pour superviser une équipe et supporter son superviseur dans le cadre de mandats spécifiques tels que : la surveillance et l'exécution de travaux. Il doit s'assurer que ceux-ci soient exécutés de manière sécuritaire, efficace et selon les standards établis, le tout sans pouvoir disciplinaire.

Le salarié doit avoir un minimum de deux (2) ans d'ancienneté dans le département concerné pour être éligible. L'Employeur choisira le ou les chefs d'équipe à partir d'une liste affichée des salariés volontaires. Les équipes et le Syndicat seront informés du ou des salariés retenus. L'Employeur requiert que le chef d'équipe doit être reconnu pour ses compétences, et son habilité à maintenir de bonnes relations avec ses confrères de travail. Cependant, dans le cas où aucun salarié ne veut prendre la responsabilité, l'Employeur pourra alors considérer un salarié ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté.

N.B. Considérant qu'il ne s'agit pas d'un poste au sens de la convention collective, une prime est payée en sus du salaire du salarié de la plus haute classe supervisée.

4.04 Le terme « *superviseur de relève* » signifie :
L'affectation d'un salarié, sur une base volontaire et qui vise à combler un besoin temporaire occasionné pour absence maladie, vacances, congés, ou de projets spécifiques. La période maximale pour le salarié visé est de quarante-deux (42) jours programmés pour la même affectation. Au-delà de ce délai, un représentant de l'Employeur assurera la suite de l'affectation.

L'Employeur avisera le Syndicat par écrit de l'affectation du salarié, de la durée prévue et du motif lorsque celle-ci est de plus d'une journée.

Le salarié superviseur de relève ne peut donner une mesure disciplinaire à un autre salarié. Lorsqu'un salarié occupe un poste de superviseur de relève, ce dernier n'est pas considéré dans la liste du temps supplémentaire. Une fois la période d'affectation terminée et pour la première demande de disponibilité, le salarié pourra effectuer du temps supplémentaire seulement après que tous les salariés auront refusé d'effectuer le temps supplémentaire requis.

Le salarié lorsqu'il est affecté superviseur de relève n'impactera pas les choix de vacances annuelles déjà cédulées des autres salariés. Pendant cette période, le salarié continue de verser la cotisation syndicale laquelle est équivalente au montant de la dernière cotisation payée par ce salarié.

- 4.05** Le terme « *Responsable arrêt planifié* » signifie :
Un salarié qui se voit attribuer des responsabilités temporaires par l'entreprise, et ce, sur une base volontaire pour superviser des sous- traitants afin de supporter son superviseur dans le cadre d'arrêts de production planifiés et arrêts d'urgence. Lors de son affectation, une prime est payée en sus du salaire du salarié.
- 4.06** Les termes « *Secteur* » et « *Département* » signifient :
L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'au site du Lac Bloom, il existe trois (3) secteurs soit celui de la mine, des usines et la gestion des résidus et des eaux. À l'intérieur de ces trois (3) secteurs, il existe des départements tels que ceux de l'opération et de l'entretien (tel qu'indiqué à l'Appendice A).
- 4.07** Le terme « *salarié saisonnier* » signifie :
Un salarié embauché temporairement pour le remplacement des vacances des salariés réguliers régit par la convention collective durant la période préétablie.
- 4.08** Le terme « *formateur* » signifie :
L'Employeur désire reconnaître et valoriser la fonction de formateur au sein de l'organisation. Les salariés détenant ce titre ont la responsabilité de former les accompagnateurs et les salariés, à la fois sur la théorie et les pratiques sécuritaires des tâches. Il participe également au développement des manuels et du matériel de formation en plus d'évaluer les salariés.
- 4.09** Le terme « *accompagnateur* » signifie :
L'Employeur désire reconnaître et valoriser la fonction d'accompagnateur au sein de l'organisation. Le salarié détenant ce titre a la responsabilité de guider et encadrer de façon structurée le développement des compétences du salarié à être accompagné dans l'intégration du milieu de travail de façon ponctuelle tout en continuant d'accomplir les tâches reliées à son poste.

ARTICLE 5 – DROITS MUTUELS

- 5.01** Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve ses droits tels que diriger et gérer ses affaires.
- 5.02** L'Employeur a le droit, entre autres, d'établir des règlements que doivent observer les salariés. Le Syndicat se réserve le droit de contester la légalité de ce règlement.

- 5.03** Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention est nulle et sans effet en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec ou de toute autre loi, les autres dispositions de la convention ne seront d'aucunes façons affectées par telle nullité.
- 5.04** L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucun salarié ne sera l'objet d'aucune espèce de harcèlement et/ou de discrimination en ce qui a trait aux taux de salaire, aux heures de travail et autres conditions de travail ou pour des raisons d'activités ou de non-participation aux activités d'une organisation syndicale quelconque ou pour des raisons de race, de sexe, d'idéologie, de couleur ou de croyances politiques ou religieuses, de grossesse, d'orientation sexuelle, d'état civil, d'âge, de langue, d'origine ethnique ou nationale, de condition sociale, de handicap ou d'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap en y incluant toutes les exceptions qui sont prévues à la charte québécoise des droits et libertés.

ARTICLE 6 – SOUS-CONTRAT

6.01 Préambule

Les parties comprennent que toute question relative à la sous-traitance doit être abordée dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence. Pour ce faire, L'Employeur s'engage à informer de façon continue la partie syndicale de ses besoins en sous-traitance.

- 6.02** Les parties s'entendent qu'il n'y aura pas de fractionnement de contrats. Par conséquent, les contrats seront clés en main et devront, pour ceux actuellement en cours, se rendre à échéance sans modification.

L'Employeur se réserve le droit de confier tout travail en sous-traitance sauf :

- Le travail normal et habituel de production et d'entretien actuellement effectué par ses propres salariés de l'unité de l'accréditation.
- Le transport de minerai/stérile/résidus/concentré.

- 6.03** Il est entendu que l'Employeur pourra accorder des contrats à l'exécution de travaux, lorsqu'il s'agit :

- a) De travaux reliés à des projets de construction;
- b) De développement, entre autres, le décapage, prédécoupage, digues et bassins, déboisement;
- c) D'exploration, entre autres, le forage à diamant et petite foreuse;

- d) De main-d'œuvre spécialisée lorsque les salariés de l'unité de l'accréditation ne détiennent pas les qualifications et les exigences requises;
- e) De travaux liés à une garantie;
- f) D'un manque d'équipement nécessaire;
- g) D'arrêts de production planifiés.

6.04 Avis de sous-traitance

Lorsque l'Employeur a un besoin en sous-traitance pour :

- a) Pallier à un manque de main-d'œuvre de l'accréditation syndicale ;
- b) Pallier à un besoin de main-d'œuvre spécialisée ou de la main-d'œuvre reliée aux équipements nécessaires ;
- c) Le transport de minerai/stérile/résidus/concentré ;
- d) Un arrêt de production non planifié ;
- e) Des projets spéciaux.

Sauf en cas d'urgence, l'Employeur informera préalablement le Syndicat par un avis de sous-traitance écrit de tout contrat prévu au présent alinéa qui sera octroyé par celui-ci, et ce, le plus rapidement possible. À cet effet, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront, en Comité de relations de travail pour échanger sur les différents motifs justifiant l'octroi de tels contrats.

L'avis de sous-traitance doit mentionner le secteur, le département, l'échéancier, la raison et la nature des travaux, le nom des syndiqués demandés pour des heures supplémentaires, le nom du demandeur ainsi que son titre.

Lors de ses rencontres, le comité de relations de travail accordera pleine considération à la disponibilité des équipements, de l'expertise, de la main-d'œuvre, de la supervision et des services nécessaires compte tenu des coûts, de la qualité et du temps requis pour effectuer les travaux. L'Employeur fournira les coûts associés à la sous-traitance. À paramètres égaux, l'Employeur favorisera ses propres salariés.

Lorsque l'Employeur donne du travail normalement et habituellement effectué par les salariés de l'unité d'accréditation, à des sous-traitants, ceci ne doit pas avoir pour effet d'occasionner une mise à pied, de retarder le rappel au travail

d'un salarié, de réduire les heures de travail d'un salarié ou dans le seul et unique but d'éviter de payer les taux de salaire et avantages prévus à la convention collective.

- 6.05** Aucun membre du personnel de l'Employeur affecté aux installations du Lac Bloom exclu de l'unité d'accréditation n'accomplira de travail normalement et habituellement fait par les salariés de l'unité d'accréditation, sauf si cela s'avère nécessaire pour instruire ou entraîner les salariés dans le cas de développement, d'expérimentation, et de travaux de recherche jugés nécessaires par l'Employeur.
- 6.06** Si un membre du personnel de l'Employeur exclu de l'unité accomplit du travail en violation du paragraphe précédent, le salarié dans la classification concernée qui fait la réclamation est payé une allocation égale aux taux horaires réguliers appropriés pour le temps effectivement travaillé ou pour deux (2) heures selon ce qui est le plus rémunérateur.

ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01** L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les salariés tel que défini à l'article 1 de la présente convention.
- 7.02**
- a) Tous les salariés de l'unité d'accréditation paient les cotisations syndicales et les droits d'entrée au Syndicat comme condition d'emploi.
 - b) L'Employeur convient qu'il déduit du salaire des salariés sur chacune de leur paie, le montant de la cotisation syndicale prévue selon la constitution et les règlements du Syndicat. De plus, l'Employeur convient de déduire de la première paie de chaque nouveau salarié, les droits d'adhésion au Syndicat prévu selon la constitution et les règlements de celui-ci.
 - c) Les déductions de cotisations syndicales de même que les droits susmentionnés seront remis par chèque ou dépôt direct dans les trente (30) jours suivant la fin du mois payable au Syndicat des Métallos de Toronto, case postale 9083, succursale postale commerce court, Toronto (Ontario) M5L 1K1. Le tout devra être accompagné du formulaire R-115 fourni par le Syndicat, dûment rempli et d'une liste des prélèvements individuels effectués pour le compte de chaque salarié. Une copie des documents est remise à la secrétaire de la section locale 9996.
 - d) L'Employeur doit informer le Syndicat de tout changement d'adresse des salariés en lui communiquant par écrit la nouvelle adresse des salariés.
- 7.03** Sur demande, l'Employeur doit fournir au Syndicat une liste de tous les salariés avec leurs coordonnées, leur taux horaire ainsi que leur classification.

7.04 Sur demande écrite du Syndicat, présenté au moins quatorze (14) jours de travail programmé à l'avance, l'Employeur accorde à un seul salarié à la fois, un congé sans solde, sans perte d'ancienneté d'une durée de six (6) mois pour remplir une fonction officielle pour le Syndicat. Dans des circonstances hors du contrôle du Syndicat, le délai de quatorze (14) jours programmés peut être raccourci après entente entre les parties.

7.05 Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions. Le salarié qui ne revient pas à l'emploi après ce congé est considéré comme ayant démissionné.

7.06 a) Il est entendu que les officiers du Syndicat ainsi que les agents de grief et les délégués en santé-sécurité ont un rôle très important à remplir. Dans le but d'assurer une administration saine et efficace de la convention collective, il est convenu que l'Employeur accepte que toutes ces activités soient faites durant les heures de travail au site de l'Employeur sans aucune perte monétaire. Il est toutefois entendu que les officiers ou les agents de grief et les délégués en santé-sécurité prendront les arrangements au préalable avec leur superviseur lorsqu'ils auront à s'occuper de telles activités et que la durée de leur intervention doit être raisonnable dans les circonstances et n'empêche pas la bonne marche des opérations.

b) Il est aussi entendu que le représentant international du Syndicat peut être présent, s'il le désire, à toute rencontre entre l'Employeur et le Syndicat.

7.07 Représentation du président

a) Il est entendu que le président de la section locale 9996 sera libéré à temps plein pour occuper ses fonctions syndicales. Après entente avec la direction du Capital humain, le président du Syndicat établit son horaire en fonction des besoins de la section locale. De plus, l'Employeur lui donnera accès aux vols nolisés. Il pourra être remplacé au besoin par un des membres, de son choix, de l'accréditation syndicale. Cependant, en aucun temps, plus d'une personne ne sera payée dans la fonction. Advenant le cas que l'Employeur sollicite le président en dehors de son horaire régulier de travail, l'Employeur devra le rémunérer au taux prévu à la convention collective.

b) L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat un bureau syndical qui sera situé à l'étage administratif du 800 et dans le secteur mine.

7.08 Représentation du vice-président

Il est entendu que le vice-président de la section locale 9996 sera libéré à raison de quatre-vingt-quatre (84) heures par quatorze (14) jours de travail programmés pour occuper ses fonctions syndicales à la signature de la convention collective. Le vice-président du Syndicat établit son horaire en fonction des besoins de la section locale tout en tenant compte des besoins opérationnels dans la rotation contraire du président. Il pourra être remplacé au

besoin par un des membres, de son choix, de l'accréditation syndicale.

Cependant, en aucun temps, plus d'une personne ne sera payée dans la fonction.

7.09 Permission d'absence

- a) Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur pourra accorder une absence avec permission sans paie aux officiers, membres des comités et des délégués du Syndicat dans le but de participer aux congrès et aux conférences du Syndicat, d'assister à des cours de formation, pour leur permettre de vaquer à leurs occupations syndicales ou pour toute autre libération syndicale.
- b) Cette demande de permission doit être faite par écrit au Département du capital humain quatorze (14) jours à l'avance et indiquer le nom des personnes désignées à cette fin.
- c) Cette permission ne peut être accordée à plus de trois (3) salariés à la fois et à plus d'un (1) salarié du même département à moins de pouvoir se passer de leurs services.

L'Employeur consent à verser le salaire de base aux salariés libérés sans solde en vertu de l'article 7.09 a).

Le Syndicat devra rembourser l'Employeur pour les sommes versées pendant les libérations ainsi que le coût des avantages sociaux à 30%. Le Syndicat remboursera dans les quinze (15) jours suivants réception d'un état de compte de l'Employeur.

ARTICLE 8 – ANCIENNETÉ

8.01 Définition de l'ancienneté

Seulement après que la période de probation soit complétée, le droit d'ancienneté du salarié sera reconnu; lequel deviendra rétroactif au 1^{er} jour de son emploi au service de l'Employeur.

- a) Si pour plus d'un salarié cette date d'embauche est la même, l'Employeur doit procéder à un tirage au sort en présence des salariés concernés et d'un délégué syndical pour déterminer l'ordre d'ancienneté.
- b) Les occasions d'emploi seront considérées en proportion de la longueur du service.

8.02 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les circonstances suivantes :

- S'il quitte volontairement son emploi;
- S'il est congédié pour cause(s) juste(s) et suffisante(s);
- Si le salarié est mis à pied pour une période continue équivalente ou supérieure à son ancienneté accumulée lors du premier jour de ladite mise à pied, et ce jusqu'à un maximum de 36 mois d'ancienneté;
- Retraite;
- S'il est absent du travail sans raison valable durant 3 jours programmés consécutifs ou sans avoir avisé au préalable d'une telle absence;
- S'il manque trois (3) fois son transport aérien, à l'intérieur d'une année à compter du premier manquement. Toutefois il ne peut être tenu responsable d'un manquement pour des raisons hors de son contrôle;
- Selon les modalités de l'article 8.13 a);
- Dans le cas d'absence motivée ou de lésion professionnelle, le salarié conserve et accumule son ancienneté pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

8.03 Règle générale

Dans tous les cas de mouvement de main-d'œuvre, excluant les mises à pied et les rappels, l'ancienneté sera le facteur prédominant pourvu que le salarié détienne les qualifications et les exigences du poste, les capacités physiques et qu'il puisse travailler de façon sécuritaire, de même qu'occuper le poste selon les délais prévus dans la présente convention collective.

8.04 Procédure d'affichage de postes vacants

- a) Lorsqu'un poste permanent ou saisonnier deviendra vacant, l'Employeur utilisera la procédure d'affichage de postes vacants pour le combler.
- b) Lorsqu'un poste se libère, un avis d'ouverture de poste sera envoyé par courriel au Syndicat et celui-ci sera publié sur les tableaux d'affichage ou par tout autre moyen novateur pendant une période de huit (8) jours calendrier du dimanche au dimanche tout en tenant compte du chevauchement des équipes.
- c) Le salarié désirant appliquer sur le poste laissé vacant devra remplir et

remettre le formulaire de dépôt de candidature interne avant la fin de la période d'ouverture du poste visé.

Le salarié s'assure de fournir l'information à jour relative à ses qualifications et exigences au département du Capital humain.

- d) Le Syndicat a accès, sur demande, à la liste des salariés qui ont appliqué sur les postes laissés vacants une fois que celui-ci est octroyé.
- e) L'Employeur devra combler le poste affiché dans un délai de vingt-huit (28) jours après sa fermeture.
- f) Advenant la création d'un nouveau poste, celui-ci sera présenté au préalable au Syndicat.

8.05 Processus de sélection pour poste vacant

- a) La sélection sera effectuée selon l'ordre de priorité suivante :
 - 1. Salariés réguliers
 - 2. Salariés saisonniers
 - 3. Candidats externes
- b) L'Employeur fait son choix parmi plusieurs salariés candidats qui rencontrent pour le processus, les critères suivants :
 - Ancienneté;
 - Qualifications et les exigences déterminées d'une façon équitable et conforme aux exigences courantes du poste vacant;
 - Examen théorique et/ou pratique du poste vacant, s'il y a lieu;
 - Posséder les capacités physiques requises (s'il y a lieu).

Aux fins de l'application du paragraphe précédent, le terme « qualification » signifie : la formation académique ou l'expérience professionnelle équivalente par le salarié pour l'obtention du poste.

Le terme « exigence » signifie : les exigences requises établies par une loi, un règlement, un permis, une licence, une capacité physique et une expérience spécifique équivalente reliée au poste que devrait posséder le titulaire d'un poste pour fournir un rendement satisfaisant au travail.

- c) Un salarié ne peut refuser un poste permanent à moins de circonstances exceptionnelles dont la preuve incombe au salarié. De plus, le salarié ne pourra appliquer de nouveau sur ce poste à l'intérieur d'un délai d'un (1) an.
- d) Pour un poste permanent, un avis de nomination est affiché de ladite

vacance avec le nom du salarié ayant comblé le poste après la période de familiarisation de vingt-huit (28) jours programmés tel que mentionné à l'article 8.06 b). L'avis de nomination est d'une durée de huit (8) jours de calendrier du dimanche au dimanche.

- e) Le salarié qui obtient un poste permanent doit demeurer en poste pour une période d'une (1) année avant de pouvoir à nouveau postuler sur un poste vacant ou nouvellement ouvert.
 - f) Si la période de familiarisation s'est avérée infructueuse, les salariés ayant postulé sur le même affichage seront considérés par ancienneté.
- 8.06**
- a) Un salarié affecté temporairement à un poste n'acquiert aucun droit d'ancienneté.
 - b) Pour un poste permanent, si après une période de familiarisation de vingt-huit (28) jours programmés, l'Employeur n'est pas satisfait du travail du salarié ou si ce dernier ne désire plus le poste, il retournera à son poste antérieur avec tous ses droits et privilèges prévus à la présente convention. De plus, le salarié ne pourra appliquer de nouveau sur ce poste à l'intérieur d'un délai d'un (1) an.
 - c) L'Employeur assumera le fardeau de la preuve si un grief est déposé à l'encontre de la décision de le retourner à son poste d'origine.
- 8.07**
- a) Les postes vacants temporairement du fait qu'un salarié régulier est en absence justifiée telle que les vacances en dehors de la période d'activité couverte par les salariés saisonniers, un congé ou une absence prévue au sens de la loi, un congé ou une absence prévue par la convention collective, une absence maladie avec un certificat médical pour une formation, un projet demandé par l'Employeur ou durant une absence lors d'un processus d'embauche seront comblés par les déplacements temporaires prévus à l'article 8.16, par du temps supplémentaire ou par l'embauche de salarié régulier et ceci, pour une période allant jusqu'à six (6) rotations.
 - b) L'Employeur informe le Syndicat, par courriel ou tout autre moyen novateur, lorsqu'il procède à un remplacement en indiquant le nom du salarié à remplacer, la durée du remplacement ainsi que la raison de l'absence. Ce remplacement, d'une durée déterminée, peut être prolongé par une entente mutuelle entre les parties.
 - c) Dans le cas de mise à pied ou de salariés en attente d'un rappel, l'embauche de salarié régulier dans le but de remplacer une absence justifiée ne sera pas applicable.
 - d) Après six (6) rotations, la procédure d'affichage de postes vacants selon 8.04 s'appliquera, à moins d'une entente mutuelle entre les parties.

- e) Lorsque le salarié qui a justifié son absence est de retour, il reprend son poste.

8.08 Mises à pied

- a) S'il y a réduction de la main-d'œuvre ou mise à pied, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le poste visé sera le premier affecté. Le salarié ainsi touché peut déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté où il possède les qualifications et exigences requises et doit occuper le poste de façon sécuritaire immédiatement.
- b) Dans le cas de bris majeurs ou lorsqu'il s'agit d'une 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.
- c) De plus, tout salarié affecté par une mise à pied pour moins de six (6) mois, sera avisé par écrit, et ce, individuellement au moins sept (7) jours précédant la date de mise à pied, qu'il soit absent ou non du travail. Dans le cas contraire, si aucun avis n'est remis au salarié, l'Employeur maintiendra le salarié à son poste ou rémunérera le salarié affecté douze (12) heures au taux du poste pour lequel il est mis à pied multiplié par sept (7) jours durant lesquels il aurait travaillé si l'avis avait été donné.

8.09 Rappel

En cas de rappel temporaire d'un salarié régulier de l'unité d'accréditation, l'ordre inverse par poste des mises à pied à l'article 8.08 s'applique. Un rappel au travail doit être pour une période minimale de vingt-huit (28) jours programmés.

8.10 La liste de rappel contient le nom de tous les salariés en mise à pied par ordre d'ancienneté.

- 8.11**
- a) Advenant un rappel, l'Employeur communique par téléphone en présence d'un délégué syndical ou d'un membre du bureau syndical et envoie une lettre recommandée au salarié pour l'informer de la date à laquelle il doit retourner au travail. L'Employeur fera parvenir une copie de ladite lettre par courriel au Syndicat.
 - b) Le salarié a l'obligation de communiquer avec l'Employeur afin de donner sa réponse, et ce, dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de la lettre recommandée. Le délai entre la date d'envoi de la lettre et la date de retour au travail ne doit pas être moindre que quatorze (14) jours de calendrier.

La lettre recommandée sera envoyée à chaque salarié à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Le salarié notifiera l'Employeur de tout changement d'adresse. L'Employeur ne sera pas responsable envers le salarié qui n'aura pas reçu son avis parce que ce dernier n'a pas avisé l'Employeur de son changement d'adresse.

8.12 a) Un salarié qui refuse un rappel permanent de vingt-huit (28) jours de travail programmés ou plus ou qui ne se présente pas au travail à la date convenue sera considéré comme ayant démissionné.

b) Un salarié qui refuse un rappel d'une durée de moins de vingt-huit (28) jours de travail programmés demeurera sur la liste de rappel.

8.13 a) Un salarié permuté à un emploi de cadre maintient son ancienneté sans l'accumuler pendant 180 jours calendriers au maximum, comme s'il était demeuré au poste non-cadre.

b) De plus, le salarié peut, en tout temps, réintégrer l'unité d'accréditation dans le poste qu'il occupait au moment de sa promotion avec tous ses droits et privilèges accordés par la présente convention, à la condition qu'il le fasse à l'intérieur du délai prévu au paragraphe précédent.

c) Le salarié continue de verser la cotisation syndicale laquelle est équivalente au montant de la dernière cotisation payée par ce salarié alors qu'il était dans l'unité.

8.14 L'Employeur préparera une liste d'ancienneté, la révisera au moins tous les six (6) mois, l'affichera sur les tableaux d'affichage de l'Employeur et fournira une copie au Syndicat. Un salarié peut déposer un grief par le biais du Syndicat par écrit au superviseur de l'Employeur quant à son rang sur la liste d'ancienneté.

8.15 Si un salarié subit une lésion professionnelle, la procédure de la CNESST entre en vigueur et prévoit le mécanisme de réaffectation par son processus légal de réadaptation. Nonobstant ce qui précède et les règles habituelles du respect de l'ancienneté, l'Employeur et le Syndicat pourraient convenir par entente, s'ils le désirent, d'une autre alternative de reclassement du salarié.

8.16 Déplacement temporaire de poste

a) Tout salarié peut être temporairement déplacé d'un poste à travers le site afin de répondre à des besoins pour :

- Ceux mentionnés à l'article 8.07;
- Pallier à un manque de main-d'œuvre;
- Un surcroit de travail;

- Une urgence;
- Un arrêt de production;
- Ou réduire le temps d'arrêt d'équipements de productions.

Et le tout fait de façon sécuritaire.

- b) Pour tous les déplacements temporaires d'un maximum d'une (1) rotation, un salarié qualifié pouvant faire immédiatement le travail sans entraînement est choisi. Lors de ces déplacements temporaires, l'Employeur tente de favoriser l'ancienneté parmi les salariés qualifiés.
- c) Pour tous les déplacements temporaires de plus d'une (1) rotation, l'Employeur offre le déplacement par ancienneté parmi les salariés qualifiés pouvant faire immédiatement le travail, selon les besoins d'efficacité opérationnelle, de remplacement, du manque ou du surplus de travail.
- d) Un salarié ainsi déplacé reçoit le taux du poste qu'il va accomplir ou le taux du poste occupé habituellement, le plus avantageux des deux.

ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Toute mécontente au sujet de l'interprétation, de l'application et d'une prétendue violation de l'une des dispositions de cette convention est assujettie à la procédure de griefs.
- 9.02 Les parties à la présente convention conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les plaintes et les griefs le plus rapidement possible. Un salarié ou un groupe de salariés, par le biais du Syndicat, et l'Employeur peuvent soumettre des griefs sur la convention elle-même ou toute autre entente formelle entre les deux (2) parties. Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des salariés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.
- 9.03 Les griefs doivent être présentés dans les quatorze (14) jours de travail programmés suivant les faits allégués ou la connaissance de ceux-ci.
- 9.04 a) Tout salarié qui prétend être lésé discute de sa plainte avec son supérieur immédiat, et ce, en présence d'un délégué de grief et du Capital humain, et ce, sans perte de salaire durant les heures normales de travail. Les parties reconnaissent l'importance d'une discussion complète entre le salarié, le supérieur immédiat, le Syndicat et le Capital Humain pour clarifier les malentendus, maintenir des relations de travail harmonieuses et par conséquent s'efforcer de régler la plainte à ce stade. Le supérieur du superviseur immédiat pourra également être présent. Par la suite, dans les trois (3) jours suivants la discussion précitée, le supérieur immédiat transmet au salarié sa réponse écrite.

- b) À défaut de répondre ou suite à la réponse du superviseur ou de son remplaçant, si le salarié n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut par le biais du Syndicat et toujours dans le respect du délai prévu à l'article 9.03, soumettre un grief écrit au Département du Capital humain.
 - c) Sur réception du grief, le Département du Capital humain informe le Syndicat par écrit de sa réponse dans les sept (7) jours de la réception dudit grief.
 - d) S'il n'y a pas de règlement à la satisfaction du plaignant ou du Syndicat, le grief sera alors soumis à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 10.
- 9.05** a) Tout délai fixé par le présent article ou par l'article 10 est de rigueur et entraîne la déchéance du droit réclamé si non respecté. Les délais prescrits peuvent être prolongés par entente mutuelle écrite.
- b) Tout grief auquel l'Employeur n'a pas répondu dans les délais prescrits peut être soumis par le Syndicat à l'étape suivante.
- 9.06** Tout grief collectif doit être soumis conformément à l'article 9.03 par le Syndicat au département du Capital humain pourvu que le grief soit soumis avec la liste de tous les noms des plaignants.

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01** a) À défaut d'un règlement, le Syndicat doit dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de réception de la réponse de l'Employeur ou l'expiration des délais prévus, soumettre le grief à l'arbitrage. Si tel est le cas, le Syndicat en avise l'Employeur par lettre recommandée, télécopieur ou courriel spécifiant le grief ainsi appelé à l'arbitrage. À défaut d'aviser l'Employeur par lettre recommandée, télécopieur ou courriel le grief sera considéré comme étant retiré par le Syndicat.
- b) Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis qu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente dans ce délai de trente (30) jours, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministère du Travail pour faire nommer un arbitre.
- 10.02** a) L'arbitre a le pouvoir et l'autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention collective, mais il n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer d'aucune façon les dispositions de la présente convention ou d'y substituer de nouvelles dispositions ni de rendre une décision qui ne soit pas conforme aux conditions et dispositions de la présente convention.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la

décision de l'Employeur ; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

10.03 Les frais et la rémunération de l'arbitre sont partagés également par les parties.

ARTICLE 11– MESURES DISCIPLINAIRES

Préambule

Dans le but de maintenir de bonnes relations de travail, L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance d'une discussion complète entre le salarié, le superviseur immédiat, le Syndicat et le Capital humain pour clarifier les malentendus et maintenir des relations de travail harmonieuses.

11.01 a) L'application de mesures disciplinaires est la responsabilité de l'Employeur.

b) Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice, équité, basées sur des faits et tenir compte du dossier personnel du salarié. Elles doivent être appliquées pour favoriser l'amélioration du comportement du salarié visé.

c) La gradation des sanctions doit être respectée pour des gestes de même nature et doit être appliquées de manière progressive et uniforme sauf si la faute justifie d'emblée une mesure disciplinaire plus sévère.

d) L'Employeur peut appliquer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement selon la gravité, la nature, la fréquence de la faute reprochée ou le dossier accumulé.

11.02 Une suspension ou un congédiement débutera par un grief sans se prévaloir du processus de plainte tel qu'indiqué à l'article 9.04 a).

11.03 a) Toute mesure disciplinaire doit être communiquée à un salarié au plus tard dans les quatorze (14) jours de travail programmé suivant l'infraction ou la connaissance de l'infraction en présence d'un délégué syndical. L'avis écrit doit spécifier clairement le motif de la mesure disciplinaire. Une copie doit être remise à l'attention du Syndicat au plus tard le jour suivant.

b) Si l'Employeur est dans l'impossibilité de remettre l'avis disciplinaire au salarié en raison de l'absence de ce dernier, il doit le lui poster par courrier recommandé à sa dernière adresse connue à l'intérieur du délai ci-haut mentionné, avec copie au Syndicat.

11.04 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.05 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'un salarié.

11.06 La signature sur tout avis disciplinaire ne saurait constituer qu'un accusé de réception de la part du salarié concerné.

11.07 Une mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié s'il s'écoule douze (12) mois de calendrier sans qu'il ne se produise quelque autre infraction de la même nature. Les périodes d'absence au travail excluant les vacances et les lésions professionnelles ne doivent pas être comptées dans la période de douze (12) mois de calendrier. En tout temps, tout salarié a le droit de consulter son dossier personnel en présence d'un représentant du Syndicat s'il le désire, pourvu que le tout ne nuise pas aux opérations. L'Employeur a un délai de quatorze (14) jours programmés pour permettre au salarié de consulter son dossier en présence de l'Employeur.

ARTICLE 12 – SANTÉ-SÉCURITÉ

Préambule

Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés. En vue de prévenir les lésions professionnelles et les accidents de travail, l'Employeur et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé concernant la santé, la sécurité et l'hygiène du travail.

12.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour encourager les salariés à observer les règles de sécurité dans le but d'éliminer les accidents et les risques pour la santé.

12.02 Représentant à la prévention

- a) Deux (2) représentants en prévention sur des horaires en alternance de façon à assurer une présence en continu au site à tous les jours seront libérés à temps plein sur une base de 84 heures par semaine pour remplir les obligations reliées à leurs fonctions tel que prévu dans la loi.
- b) Lors d'un évènement, qui requiert une enquête, les représentants à la prévention patronale et syndicale devront se rendre sur les lieux ensemble en tout temps. Le représentant à la prévention aura accès au rapport d'enquête sur la plateforme prévue à cet effet.
- c) Les représentants en prévention pourront être remplacés, au besoin, par le premier délégué SST. Ce dernier doit, avant de quitter son poste, aviser son superviseur et lui laisser un délai raisonnable pour lui trouver un remplaçant. Cependant, en aucun temps, plus d'une personne ne sera payée dans la fonction de représentant en prévention.

- d) Afin de faciliter le travail des représentants à la prévention syndicale, ils auront accès au véhicule dédié aux représentants à la prévention patronale, à la demande, et selon la disponibilité.

12.03 Comité de santé et sécurité

- a) L'Employeur reconnaît un comité paritaire de sécurité, composé de cinq (5) représentants nommés par chacune des parties de deux (2) en provenance des usines, deux (2) de la mine et un (1) de la gestion des eaux. De plus, le représentant à la prévention fait office de présence sur tous les comités paritaires de santé et sécurité. Le Syndicat et l'Employeur nomment respectivement un (1) substitut pour agir en l'absence d'un de leurs membres réguliers. Chaque partie avise l'autre du nom de ses représentants au comité et de son substitut.
- b) En janvier de chaque année, le comité détermine les dates des réunions mensuelles celles-ci pouvant être revues au besoin avec entente mutuelle, afin d'étudier les pratiques et les règles de sécurité en rapport avec la sécurité et la santé, pour formuler les changements suggérés à ces pratiques et ces règles et pour analyser les circonstances entourant une lésion professionnelle. Une copie des procès-verbaux des réunions est remise aux représentants syndicaux du comité paritaire et publicisé dans les trois (3) jours suivants la réunion.

12.04 Enquête d'accident

Une enquête est effectuée lors de tout événement entraînant une perte de temps, nécessitant un traitement médical ou lors d'un événement qui aurait pu avoir des conséquences sérieuses. L'Employeur demande la présence du représentant à la prévention du Syndicat.

12.05 Vêtements et équipements protecteurs

- a) Les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des salariés lorsque cela s'avère nécessaire, ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- b) L'Employeur mettra à la disposition des salariés, des couvre-touts en quantité suffisante et raisonnable pour chacun des salariés et il sera responsable, conjointement avec les salariés, de la gestion du bon ordre des couvre-touts. Les couvre-touts seront entretenus et nettoyés par l'Employeur, mais ne seront pas identifiés par salarié et seront gérés en fonction de leur grandeur.
- c) Uniforme de travail
À compter de janvier de chaque année, 3 uniformes de travail seront fournis

à chacun des salariés. Ces derniers devront être conformes aux normes et à la réglementation relative à la santé et sécurité dans l'industrie minière. Les uniformes seront identifiés au nom de l'entreprise et lorsque fournis, les salariés auront l'obligation de les porter en tout temps sur le site. Le port de l'uniforme peut être substitué dans le cas où le salarié est requis de porter un couvre-tout dans l'exercice de son travail. Chaque uniforme de travail sera composé d'un pantalon et d'un gilet ou chemise manchelouge. L'entretien et le nettoyage des uniformes seront sous la responsabilité du salarié.

12.06 Assignation temporaire

- a) L'Employeur pourra assigner temporairement un salarié ayant subi une lésion professionnelle à tout poste pouvant lui convenir, et cela, même si le site n'est pas en opération.
- b) L'Employeur verse au salarié qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à l'emploi que ce salarié occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.
- c) Aucun salarié ne sera mis à pied à cause de l'assignation temporaire d'un salarié. Lors d'un rappel au travail, un salarié en assignation temporaire ne pourra prendre la place d'un autre salarié.

12.07 Cours de secourisme

L'Employeur s'assure de respecter le nombre de secouristes exigé pour son établissement, et ce, par quart de travail.

50 salariés ou moins	1 secouriste
Entre 51 et 150 salariés	2 secouristes
À partir de 151 salariés	Ajouter un secouriste pour chaque groupe de 100 salariés

12.08 Accident de travail

- a) Lorsqu'un salarié remet une attestation de la CNESST pour un accident de travail ou une maladie professionnelle à l'Employeur, ce dernier transmet au Syndicat une copie de l'attestation.
- b) Lorsque l'Employeur conteste une demande d'indemnisations, ou que le salarié conteste une décision rendue par la Commission même, les parties conviennent d'échanger toute correspondance faisant état des motifs de leurs contestations.

ARTICLE 13 – SALAIRES ET RELEVÉ DE PAIE

13.01 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur paie à ses salariés les taux horaires indiqués à l'annexe B.

13.02 Les salariés devront être payés régulièrement les jeudis à toutes les deux (2) semaines par dépôt direct à l'institution financière de leur choix individuel, pour la période de paie se terminant le mercredi de la semaine précédente. Si l'un de ces jeudis est un jour férié, la paie pourra être remise la veille.

13.03 Aucun salarié ne recevra une rémunération supérieure au taux prévu à l'annexe des taux horaires, à moins d'une entente mutuelle à l'effet contraire entre les parties.

13.04 Relevé de paie

L'Employeur remet au salarié qui en fait la demande un relevé de paie papier.

13.05 Description du relevé de paie

La description du contenu du relevé de paie du salarié est jointe à l'annexe G. L'Employeur avisera le Syndicat pour tout changement au relevé de paie, s'il y a lieu.

ARTICLE 14– HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Cet article a pour objectif de définir les heures normales de travail des salariés (résidents et non-résidents) et ne sera pas interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou de jour de travail par semaine. Les heures de travail pour tous les salariés sont de cent soixante (160) heures en sus de huit (8) heures payées au taux régulier majoré de 50%, réparti sur quatorze (14) jours. Les heures de travail d'une période normale pour tous les salariés débutent le mardi ou le mercredi pour une période de quatorze (14) jours consécutifs suivis de quatorze (14) jours de congé.

Horaire normal de travail

De jour de 6h à 18h

De nuit de 18h à 6h

14.02 a) Changement de quart de nuit/jour ou jour/nuit

Lors d'un changement de quart, la période de repos obligatoire est de huit (8) heures en excluant le transport d'autobus ou en voiture.

De jour à nuit (horaire régulier) : le salarié termine à 18h et débute le quart de nuit le soir suivant à 18h.

De nuit à jour (horaire régulier) : le salarié termine à 6h et débute le quart de jour le jour suivant à 6h.

Lors d'un changement de quart, l'Employeur tentera de favoriser l'ancienneté en demandant aux salariés qualifiés pouvant faire immédiatement le travail sans entraînement. Dans le cas où aucun salarié ne s'est porté volontaire, l'Employeur pourra assigner au travail les salariés qualifiés pouvant faire immédiatement le travail sans entraînement par ordre d'ancienneté inverse.

Pour le premier quart, le salarié reçoit une prime de changement de quart équivalente au taux régulier majoré de 50%.

b) Changement de quart ininterrompu

Lors des changements de quarts ininterrompus exigés par l'Employeur, les salariés concernés ne peuvent quitter le travail avant d'être effectivement remplacés selon les règles établies par l'Employeur. Les salariés concernés au changement de quart ininterrompu seront rémunérés au taux régulier majoré de 100% lorsqu'ils doivent rester en poste au-delà de leur horaire normal de travail.

- c) L'Employeur se réserve le droit d'ajouter des horaires de travail à celui ci-haut mentionné. Tout changement relatif à l'horaire actuel sera sujet à une entente avec le Syndicat.

14.03 a) Les salariés ont droit à une période de soixante (60) minutes rémunérées pour les repas et les pauses. Les pauses et les périodes de repas pourront être prises en temps opportun avec l'autorisation préalable du superviseur.

- b) Exceptionnellement, si les salariés sont requis de travailler durant leur pause et/ou repas ils seront rémunérés au taux majoré de 100% du temps travaillé. Ils ne pourront recevoir plus de l'équivalent du temps réellement travaillé. Ainsi, un salarié travaillant durant ses périodes de pause et repas ne pourra recevoir plus de l'équivalent de 13 heures à taux régulier pour sa journée de travail.

14.04 a) À la fin du quart de travail, l'Employeur fournira un repas complet à tout salarié travaillant plus d'une (1) heure en temps supplémentaire non planifié.

- b) Dans le cas où le temps supplémentaire est planifié pour plus d'une heure, le salarié a la responsabilité d'apporter un repas (via la cafétéria) avant le début de son quart normal de travail. La période accordée pour ce repas est de trente (30) minutes rémunérées.

14.05 Tout travail exécuté en sus d'une journée normale de travail de douze (12) heures et de la période normale de travail est rémunéré au taux régulier majoré de 100%. Toutefois, lors de formations et réunions d'information, les heures sont payées au taux régulier majoré de 50%.

14.06 Distribution du temps supplémentaire

Préambule

Le présent article a pour objectif de distribuer les opportunités de temps supplémentaire. Le temps supplémentaire sera distribué selon les besoins opérationnels et octroyer en fonction de l'ancienneté afin de permettre à tous les salariés de bénéficier le plus équitablement possible des opportunités de temps supplémentaire.

Il existe deux opportunités de temps supplémentaire :

1. En dehors des heures normales de travail
2. En dehors de la période normale de travail

Le temps supplémentaire sera distribué à tour de rôle selon trois (3) systèmes distincts, comme suit;

1. Distribution par poste pour l'ajout de temps supplémentaire à l'horaire normal de travail :

Le ou les salariés ayant débuté les travaux auront la priorité pour l'obtention du temps supplémentaire sans égard du système de distribution. En cas de refus, le système de distribution à tour de rôle devra être utilisé par ordre d'ancienneté jusqu'à ce qu'un salarié qualifié accepte le temps supplémentaire. Si le salarié refuse l'opportunité de temps supplémentaire, il perd son tour jusqu'à la prochaine fois.

Lorsqu'un nombre insuffisant de salariés qualifiés se portent volontaires pour effectuer du temps supplémentaire, à ce moment, l'Employeur peut assigner au travail les salariés qualifiés requis par ordre d'ancienneté inverse.

2. Distribution par poste pour l'ajout de temps supplémentaire planifié avant ou après la période normale de travail :

Une liste de disponibilité est utilisée afin de connaître lesquels des salariés sont disponibles pour effectuer le temps supplémentaire. Les salariés ayant manifesté leurs disponibilités obtiendront le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté et à tour de rôle. Si le salarié refuse l'opportunité de temps supplémentaire, il perd son tour jusqu'à la prochaine fois. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser son superviseur si sa disponibilité pour effectuer le temps supplémentaire change.

Lorsqu'un nombre insuffisant de salariés réguliers qualifiés se portent volontaires pour effectuer du temps supplémentaire, seulement après ce moment, l'Employeur peut faire appel à des sous-traitants pour effectuer les travaux afin de pallier aux besoins opérationnels, conformément à l'article 6.04.

3. Roulette par secteur (Mine, Usine, GDRE) :

Lorsqu'un nombre insuffisant de salariés se portent volontaires pour effectuer du temps supplémentaire dans le poste et que les tâches ne nécessitent pas de qualifications spécifiques pour l'exécution des travaux, tous les salariés du même secteur auront l'opportunité à tour de rôle et par ordre d'ancienneté, de pouvoir effectuer le temps supplémentaire. Si le salarié refuse l'opportunité de temps supplémentaire, il perd son tour jusqu'à la prochaine fois.

- 14.07** a) Les salariés rappelés en dehors de leurs heures régulières de travail seront payés un minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de 100%.
- b) Le travail requis dans ces circonstances sera limité au travail rendu nécessaire par le rappel.
- c) Lorsque le salarié est rappelé pour travailler sur le quart de nuit, il pourra prendre jusqu'à huit (8) heures de temps de repos entre la fin de ce rappel et son retour au travail sur son quart régulier, et ce, sans perte de salaire.

ARTICLE 15 – VACANCES ANNUELLES

15.01 Droit aux vacances

- a) Chaque salarié a droit à des vacances annuelles payées, conformément à la longueur de son service et attribuée en priorité selon l'ancienneté.
- b) Calcul des journées de vacances
La date d'anniversaire de l'embauche est utilisée pour le calcul du nombre de semaines ou de jours et de la paie de vacances qu'a droit un salarié.
- c) Période de référence
La période de référence pour le calcul des gains et pour la prise de vacances est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année précédente.

15.02 Les choix de paiement sont :

- a) Le paiement est effectué au moment de la prise des vacances pour la durée de celles-ci ou à la fin de l'année de référence en cours si non utilisées. Aucun report de vacances n'est permis.

- b) Les salariés désirant se faire payer des vacances pourront le faire en une seule demande annuelle entre le 1^{er} mai et le 30 avril de chaque année en ayant cédulé minimalement un bloc de sept (7) jours de vacances selon l'année en cours. À noter que les vacances cédulées sont non monnayables.

15.03 Le choix des vacances s'effectue de la façon suivante :

- a) Au premier choix, les vacances doivent être prises pour un bloc de sept (7) jours avant ou après une période de congé.
- b) Au deuxième choix, un salarié pourra cédule un bloc de sept (7) jours supplémentaires pour compléter son choix de vacances annuelles seulement une fois le premier choix de vacances complété.
- c) Au troisième choix, un salarié pourra cédule un bloc de sept (7) jours supplémentaires pour compléter son choix de vacances annuelles une fois le deuxième choix de vacances complété.
- d) Les vacances non-cédulées, après le 1^{er} mai et le troisième choix sont choisies selon le principe de premier arrivé, premier servi, sans égard à l'ancienneté, et ce, pour la période de vacances annuelles.
- e) Les salariés ayant droit à une semaine additionnelle de vacances à compter de leur date d'anniversaire d'embauche pourront la cédule dans les choix de vacances non-cédulées, mais ne peuvent pas y avoir droit avant leur date d'anniversaire d'embauche.
- f) Peu après le 1^{er} février de chaque année, le superviseur concerné consulte chaque salarié de son groupe pour préparer le programme de vacances qui doit être affiché au 1^{er} mai. En fonction de son ancienneté, le salarié indique à ce moment sur le formulaire concerné, son choix prioritaire au plus tard le 1^{er} avril. Tout changement par la suite, annule la priorité de choix du salarié. L'Employeur accordera les vacances en respect des choix exprimés, sous réserve des besoins opérationnels.
- g) Les vacances annuelles ne pourront être combinées avec un échange de quart de travail tel que mentionné à la lettre d'entente 1.

15.04 Les vacances annuelles sont allouées selon le mode suivant :

Années de service à la date de l'embauche	Vacances annuelles - Durée	%
Moins d'un an	1 jour / mois	4

Plus d'un an	2 semaines	6
Plus de deux ans	2 semaines	6.5
Plus de trois ans	3 semaines	8
Plus de cinq ans	3 semaines	9.5
Plus de huit ans	3 semaines	10.5
Plus de dix ans	4 semaines	11

ARTICLE 16 – CONGÉS CHÔMÉS PAYÉS

16.01 Chaque salarié recevra pour n'importe lequel des congés ci-après mentionnés, une paie de congé égale à douze (12) heures de congé accordé multiplié par son taux horaire régulier (excluant les primes d'équipe, les primes du dimanche, les primes de quart et d'heures de travail supplémentaires).

Le salarié requis de travailler à l'occasion d'un des congés payés sur son horaire régulier sera rémunéré au taux régulier majoré de 50% pour toutes les heures travaillées en plus de la paie du congé payé à taux simple.

Pour bénéficier d'un congé chômé et payé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède et qui suit ce jour. Aussi pour avoir droit au paiement d'un jour de congé férié, le salarié ne doit pas recevoir de rémunération pour cette journée par le régime d'assurance groupe ou par la CNESST.

- Jour de l'An (1^{er} janvier);
- Lendemain du jour de l'An (2 janvier);
- Vendredi saint;
- Fête des Patriotes (lundi précédant le 25 mai);
- Fête nationale du Québec (24 juin);
- Fête du Canada (1^{er} juillet);
- Fête du mineur (1^{er} lundi d'août);
- Fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
- Action de grâces (2^e lundi d'octobre);
- Jour de Noël (25 décembre);
- Lendemain de Noël (26 décembre).

16.02 Si l'un de ces jours tombe au cours des vacances annuelles d'un salarié, ce dernier sera payé pour douze (12) heures à son taux régulier.

16.03 Congé de décès

a) Un salarié peut s'absenter de son travail :

Sept (7) jours avec salaire entre le décès et les funérailles :

- de son conjoint
- de son enfant ou de l'enfant du conjoint
- d'un de ses petits enfants
- de son père ou de sa mère
- de son frère ou de sa sœur

Trois (3) jours avec salaire entre le décès et les funérailles :

- de son gendre ou de sa bru
- de ses grands-parents
- du beau-père ou de la belle-mère
- du frère ou de la sœur de son conjoint
- du conjoint(e) de la belle-sœur ou du beau-frère

Moment de la prise du congé

Le congé peut être pris uniquement à partir du jour du décès jusqu'à celui des funérailles.

b) Transport aérien

- Salarié demeurant à l'extérieur de Fermont, Labrador City ou Wabush, le transport aérien aller-retour est défrayé pour le salarié présent à Fermont, jusqu'à son point de chute reconnu par vol nolisé en priorité ou par vol commercial si disponible.
- Salarié demeurant à Fermont, Labrador City ou Wabush, le transport aérien aller-retour est défrayé pour le salarié seulement, par vol nolisé en priorité ou par vol commercial si disponible vers les points de chute reconnus.

Obligation

Pour bénéficier du transport aérien et du congé de deuil, un certificat de décès doit être remis à l'Employeur dès que possible.

c) Le salarié en vacances, en congé de maternité, de paternité, parental ou toute autre absence autorisée entre le moment du décès et des funérailles n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles. Cependant, le salarié en vacances pourra prolonger son absence de sept (7) jours à la suite du décès d'un proche parent (conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint, de ses petits-enfants, son père ou sa mère, son frère ou sa sœur).

16.04 Congé flottant

a) Principes directeurs

L'Employeur souhaite permettre à ses salariés d'utiliser un temps d'arrêt hors vacances dans la région de Fermont.

b) Nombre de journées

Un temps d'arrêt correspondant à deux (2) congés flottants par période de référence.

c) Avis de la demande

Le congé flottant doit être demandé par écrit dans un délai raisonnable, soit un minimum de sept (7) jours programmés à l'avance.

Il peut être possible d'obtenir un congé flottant à la dernière minute si celui-ci représente un cas d'urgence ou si les ratios de vacances sont respectés.

d) Congé flottant et vacances

Les journées de vacances priment sur le congé flottant. L'obtention d'un congé flottant se fait en fonction du ratio établi pour les vacances. Le nombre de salariés en congé flottant ne doit en aucun temps dépasser le ratio permis pour les vacances.

e) Utilisation du congé flottant

14/14 pour les salariés hors de la région :

Le congé flottant peut être utilisé à tout moment à l'intérieur d'une rotation. Toutefois, le salarié doit respecter les horaires des vols nolisés (aucun vol commercial ne sera admis). En aucun temps, le congé flottant ne peut permettre à un salarié de quitter le site sur un vol commercial payé par l'Employeur.

14/14 pour les salariés résidents de la région (Fermont, Wabush, Labrador City) :

Le congé flottant peut être utilisé en tout temps et peut être utilisé pour prolonger des vacances.

f) Annulation

Le congé flottant peut être annulé par l'Employeur en raison d'urgence ou de situation exceptionnelle. Un congé ainsi annulé devra être accordé ultérieurement à la date demandée par le salarié en complétant une nouvelle demande et dans la mesure où les besoins opérationnels ne sont pas affectés.

g) Période de référence

La période de référence des congés flottants s'étale du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année.

h) Admissibilité

Un salarié est admissible aux congés flottants après un an de service continu, atteint au 1^{er} mai.

i) Paiement du congé

La prise des congés flottants n'aura pas pour effet de réduire la paie régulière d'un salarié. Ainsi, la portion de quatre (4) heures sur quatre-vingt-quatre d'une paie régulière de deux (2) semaines sera payée au taux majoré de 50%.

j) Non monnayable

Les congés flottants non utilisés seront rémunérés uniquement lorsqu'ils sont utilisés. Ceux-ci sont non cumulables d'une année à l'autre et devront être pris en journée de calendrier (non fractionnable).

16.05 Congé pour obligation familiale et maladie

- a) Après trois (3) mois de service continu, un salarié a droit à dix (10) jours d'absence au 1^{er} janvier de chaque année pour ses obligations familiales selon les lois applicables. Aussi, le salarié a droit à ce que les deux (2) premières journées d'absences soient payées.
- b) De plus, les deux (2) premières journées prises annuellement dans le cadre d'une absence pour cause de maladie seront rémunérées. Toutefois, le salarié n'y aura pas droit s'il a déjà reçu, dans la même année, deux (2) journées rémunérées pour obligation familiale et vice versa.
- c) Le salarié avise le plus tôt possible l'Employeur de son absence.
- d) Le congé pour obligation familiale ne requiert pas de pièces justificatives.

16.06 Congé de naissance, maternité, paternité, parental et adoption

Les parties réfèrent aux lois applicables en ce qui concerne les congés de naissance, maternité, paternité, parental et adoption.

- 16.07** Un salarié qui est convoqué par subpoena pour le choix d'un jury ou qui doit agir comme juré reçoit une allocation équivalente à la différence entre son taux de salaire régulier pour le travail pour lequel il aurait été programmé et qu'il aurait autrement accompli cette journée-là, et de l'indemnité qu'il reçoit pour chaque journée où il remplit une telle fonction. Pour être admissible à cette allocation, le salarié doit aviser l'Employeur quinze (15) jours de calendrier

avant l'assignation et soumettre à l'Employeur les pièces justificatives émises attestant de l'indemnité reçue pour cette fonction.

16.08 Congé sans solde

- a) L'Employeur pourra accorder à un salarié un congé sans solde pour des raisons personnelles. L'Employeur aura seul le droit d'accorder un tel congé et d'en déterminer la durée par entente mutuelle. Cette demande doit être faite dans un délai de vingt-huit (28) jours programmés et par écrit à son surintendant. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit posséder un minimum d'une année d'ancienneté. Sous réserve de l'application de la Loi sur les Normes du travail, un salarié en congé sans solde cessera d'accumuler son ancienneté pendant ladite période et de bénéficier des avantages prévus à la convention collective.
- b) L'une ou l'autre des parties pourra devancer la date de retour au travail initialement entendue pour des raisons valables sur préavis de quatorze (14) jours programmés.
- c) L'Employeur favorisera les demandes de congé sans solde pour fins d'étude, dans la mesure où celles-ci sont directement en lien avec un domaine relatif aux activités de l'Employeur. Toutefois, avant son retour au travail, le salarié devra fournir la preuve de ses présences à ses cours. À défaut, le salarié perdra son lien d'emploi avec l'Employeur.
- d) L'Employeur pourra accorder des congés sans solde dans un délai moindre lorsqu'il s'agit de raisons familiales ou pour cause de maladie.
- e) Toute demande de congé sans solde pourra faire l'objet d'une demande de pièces justificatives.

ARTICLE 17 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

17.01 L'Employeur fournira au Syndicat trois (3) tableaux d'affichage vitrés et verrouillés pour les communiqués et aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux. Ni le Syndicat ni les salariés ne distribueront ou n'afficheront des politiques, des cartes, des avis ou d'autres sortes de publications sur la propriété de l'Employeur, autre que ce qui est prévu dans le présent article. Tout affichage doit être approuvé par le Capital humain au préalable.

ARTICLE 18 – COMITÉS

18.01 Comité de relation de travail

Préambule

Les parties conviennent de créer un comité de relation de travail paritaire dans

un objectif :

- De promouvoir les bonnes relations entre les parties;
- D'améliorer en continu la qualité de vie et la communication;
- De discuter et, au besoin, de rechercher une entente sur toute question relative à l'application de la convention collective.

18.02 Les rencontres du comité et des sous-comités paritaires se tiennent pendant les heures régulières de travail. Les représentants du Syndicat du comité et sous-comité paritaire sont réputés être au travail et sont rémunérés à leur taux horaire régulier applicable lorsqu'ils participent à ces rencontres.

18.03 Le comité sera formé d'un minimum de trois (3) et d'un maximum de cinq (5) représentants de l'Employeur, et d'un minimum de trois (3) et d'un maximum de cinq (5) représentants du Syndicat, de ce nombre est inclus un membre de l'exécutif syndical. Le comité adopte les procédures qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.

18.04 a) Ce comité se réunira une fois par mois ou au besoin afin de discuter de toute question concernant les relations de travail ainsi que faire le point sur les contrats de sous-traitance passés et à venir. L'ordre du jour sera discuté entre les deux (2) parties et transmis sept (7) jours à l'avance.

b) Suite à la rencontre du comité, une copie du procès-verbal est remise aux représentants syndicaux et sera publicisé sur les tableaux d'affichage et tout autre moyen novateur dans les trois (3) jours suivants la rencontre.

18.05 Comité d'équité salariale

En vertu de la Loi sur l'équité salariale au Québec, l'Employeur mettra sur pied un programme d'équité salariale distinct s'appliquant aux salariés de l'entreprise membres de l'association accréditée.

Le nom des personnes qui agiront à titre de membres représentant les salariés au sein du comité d'équité salariale devront être communiqué dans les 90 jours suivant la mise en place de ce programme. La composition du comité sera faite en respect de la loi sur l'équité salariale.

18.06 Comité paritaire de formation

Il est entendu que l'Employeur doit prévoir ses besoins futurs, dans la mesure du possible et fournir aux salariés la formation nécessaire afin qu'ils puissent posséder les qualifications et les exigences requises.

a) Pour ce faire, les parties mettront en place un comité paritaire de formation et une équipe de formateurs internes. Le rôle du comité de formation est d'assurer le développement des compétences. Ils auront à élaborer un programme de formation permettant d'atteindre les objectifs présents et

futurs des opérations. Les changements technologiques feront partie du mandat du comité de formation.

- b) Le comité effectuera des recommandations à l'Employeur sur les priorités pour l'année, le choix des formations ainsi que le choix des formateurs et s'assurera de l'efficacité de la formation via les formateurs.
- c) Le comité sera composé de quatre (4) représentants désignés par l'Employeur (i-e Surintendant formation et trois personnes désignées représentatives des secteurs mine, usines et gestion des résidus et des eaux) et de quatre (4) représentants désignés par le Syndicat (i-e un membre de l'exécutif syndical et trois (3) formateurs désignés représentants les secteurs mine, usines et gestion des résidus et des eaux).

ARTICLE 19 – ACCÈS AUX CHAMBRES DU COMPLEXE HÔTELIER SITUÉ AU 388 RUE DU FER, FERMONT

L'obtention d'une chambre au complexe hôtelier sera accordée, en priorité, aux salariés réguliers de l'unité d'accréditation par ordre d'ancienneté.

Les besoins en chambres seront aussi considérés pour :

- Les salariés de l'entrepreneur détenant le contrat de service de cafétéria et d'entretien du complexe hôtelier.
- Les besoins ponctuels de l'Employeur (tel que confinement, raisons médicales, accommodation pour visiteurs).

Le salarié qui désire obtenir une chambre au complexe hôtelier doit soumettre une demande par écrit au département de logistique. Le délai maximum avant que le changement soit effectif est de vingt-huit (28) jours programmés, et ce, à compter du jour de la réception de la demande.

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention collective est pour une durée de trois (3) années à compter du 10 septembre 2020.

La rétroactivité monétaire sera appliquée seulement sur la portion salariale rétroactive au 10 septembre 2020 pour le nombre d'heures de base et supplémentaires aux taux applicables pour tous les salariés. Cette rétroactivité sera versée dans les deux (2) mois suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 21 – ANNEXES

21.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

En foi de quoi, les parties ont signé en ce 30^e jour de juillet 2021.

**Syndicat des Métallos
Section locale 9996**


Yves Lapierre
Président, section locale 9996


Frédéric Turcotte
Vice-Président, section locale 9996

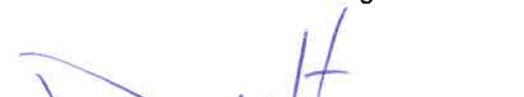

René Desjardins
Membre du comité de négociation


Gervais Gagné
Membre du comité de négociation


Daniel Normandeau
Membre du comité de négociation


Raymond Landry
Membre du comité de négociation


Vincent Côté
Membre du comité de négociation


Dany Maltais
Représentant syndical

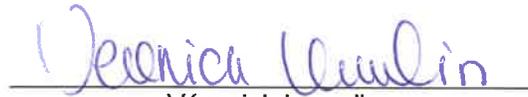
Minerai de Fer Québec Inc.


Danielle Bouffard
Directrice Capital Humain

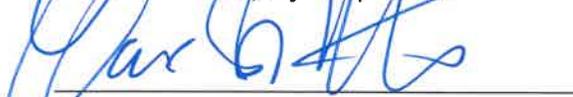

Yves Champagne
Directeur concentrateur


Yves Lemieux
Directeur GDRE


Dominic Gravel
Surintendant opérations minières


Véronick Lemelin
Partenaire Capital Humain


Luc Desjardins
Chef projets spéciaux


Marc Brouillette
Membre du comité de négociation

ANNEXE A - FONDS DE PENSION

- a) À compter du 10 septembre 2020, les cotisations des salariés et de l'Employeur au fonds de pension seront comme suit, et effectives à chaque 1^{er} janvier et ce, basé sur le salaire annuel brut :

Année	Participation Employeur	Participation salarié
2021	8,5%	6%
2022	8,75%	6%
2023	9%	6%

- b) Le salarié pourra, à sa demande, augmenter sa cotisation jusqu'à concurrence d'un maximum de 18% en combinant la cotisation de l'Employeur et la cotisation du salarié.
- c) L'Employeur continuera d'offrir la retenue sur le salaire pour le Fonds de Solidarité FTQ.
- d) L'Employeur s'engage à contribuer à l'acquisition d'actions au Fonds de la FTQ en raison d'un dollar (1.00\$) pour chaque dollar investi par un salarié régulier jusqu'à concurrence d'un montant maximum de deux cent cinquante dollars (250.00\$) par salarié régulier par année, et ce au bénéfice du salarié.

Cet engagement de l'Employeur se termine lorsque le prêt de l'Employeur sera entièrement acquitté auprès du Fonds de la FTQ.

ANNEXE B – SALAIRES

2020-2021	3,90 %
2021-2022	3,25 %
2022-2023	3,00 %

Échelle salariale 2020 – en vigueur à partir du 10 septembre 2020

Poste	Classe	Probation (90%)	Classification « C »	Classification « B »	Classification « A »
Journalier	12	33,67\$	34,44\$	35,90\$	37,41\$
Aide-boutefeu	12	33,67\$			37,41\$
Op. /rép. Équipements miniers	13	35,06\$	37,41\$	38,18\$	38,95\$
Préposé laboratoire	13	35,06\$	37,41\$	38,18\$	38,95\$
Préposé aux opérations	13	35,06\$	37,41\$	38,18\$	38,95\$
Op. /rép. Équipements de services	14	36,50\$	38,95\$	39,75\$	40,56\$
Magasinier	14	36,50\$	38,95\$		40,56\$
Op. /rép. Foreuses	15	37,99\$	40,56\$		42,21\$
Boutefeu	15	37,99\$			42,21\$
Technicien procédé	15	37,99\$	40,56\$		42,21\$
Technicien laboratoire	15	37,99\$	40,56\$		42,21\$
Op. /rép. Pelles et chargeuses	16	39,52\$	42,21\$	43,06\$	43,91\$
Soudeur	16	39,52\$	42,21\$	43,06\$	43,91\$
Technicien traitement des eaux	16	39,52\$	42,21\$		43,91\$
Tech. Maintenance mécanique	17	41,10\$	43,91\$	44,79\$	45,67\$
Électricien de chantier	17	41,10\$	43,91\$		45,67\$
Mécanicien machineries fixes	17	41,10\$	43,91\$		45,67\$
Tech. Maintenance électrique/électrodynamique	18	42,75\$	45,67\$	46,60\$	47,50\$

Augmentation de 3,90% par classe

Échelle salariale 2021 – en vigueur à partir du 10 septembre 2021

Poste	Classe	Probation (90%)	Classification « C »	Classification « B »	Classification « A »
Journalier	12	34,77\$	35,56\$	37,07\$	38,63\$
Aide-boutefeu	12	34,77\$			38,63\$
Op. /rép. Équipements miniers	13	36,20\$	38,63\$	39,42\$	40,22\$
Préposé laboratoire	13	36,20\$	38,63\$	39,42\$	40,22\$
Préposé aux opérations	13	36,20\$	38,63\$	39,42\$	40,22\$
Op. /rép. Équipements de services	14	37,69\$	40,22\$	41,04\$	41,88\$
Magasinier	14	37,69\$	40,22\$		41,88\$
Op. /rép. Foreuses	15	39,22\$	41,88\$		43,58\$
Boutefeu	15	39,22\$			43,58\$
Technicien procédé	15	39,22\$	41,88\$		43,58\$
Technicien laboratoire	15	39,22\$	41,88\$		43,58\$
Op. /rép. Pelles et chargeuses	16	40,81\$	43,58\$	44,46\$	45,34\$
Soudeur	16	40,81\$	43,58\$	44,46\$	45,34\$
Technicien traitement des eaux	16	40,81\$	43,58\$		45,34\$
Tech. Maintenance mécanique	17	42,44\$	45,34\$	46,25\$	47,15\$
Électricien de chantier	17	42,44\$	45,34\$		47,15\$
Mécanicien machineries fixes	17	42,44\$	45,34\$		47,15\$
Tech. Maintenance électrique/électrodynamique	18	44,14\$	47,15\$	48,11\$	49,04\$

Augmentation de 3,25% par classe

Échelle salariale 2022 – en vigueur à partir du 10 septembre 2022

Poste	Classe	Probation (90%)	Classification « C »	Classification « B »	Classification « A »
Journalier	12	35,81 \$	36,63 \$	38,18 \$	39,79 \$
Aide-boutefeu	12	35,81 \$			39,79 \$
Op. /rép. Équipements miniers	13	37,29 \$	39,79 \$	40,60 \$	41,43 \$
Préposé laboratoire	13	37,29 \$	39,79 \$	40,60 \$	41,43 \$
Préposé aux opérations	13	37,29 \$	39,79 \$	40,60 \$	41,43 \$
Op. /rép. Équipements de services	14	38,83 \$	41,43 \$	42,27 \$	43,14 \$
Magasinier	14	38,83 \$	41,43 \$		43,14 \$
Op. /rép. Foreuses	15	40,40 \$	43,14 \$		44,89 \$
Boutefeu	15	40,40 \$			44,89 \$
Technicien procédé	15	40,40 \$	43,13 \$		44,89 \$
Technicien laboratoire	15	40,40 \$	43,13 \$		44,89 \$
Op. /rép. Pelles et chargeuses	16	42,03 \$	44,89 \$	45,79 \$	46,70 \$
Soudeur	16	42,03 \$	44,89 \$	45,79 \$	46,70 \$
Technicien traitement des eaux	16	42,03 \$	44,89 \$		46,70 \$
Tech. Maintenance mécanique	17	43,70 \$	46,70 \$	47,64 \$	48,56 \$
Électricien de chantier	17	43,70 \$	46,70 \$		48,56 \$
Mécanicien machineries fixes	17	43,70 \$	46,70 \$		48,56 \$
Tech. Maintenance électrique/électrodynamique	18	45,46 \$	48,56 \$	49,55 \$	50,51 \$

Augmentation de 3,00% par classe

- a) Si un salarié régulier est appelé à travailler dans une occupation dont le taux est plus élevé que son taux normal, il recevra le taux plus élevé pour la durée de son poste.
- b) Si le taux de salaire de base de l'occupation à laquelle le salarié régulier est assigné est plus bas que son taux de salaire normal, il conservera son salaire régulier.

ANNEXE C – PRIMES

- a) **Prime de formateur**
Le salarié reçoit une prime de 2,00\$/heure travaillée pendant sa nomination à ce titre.
- b) **Prime d'accompagnateur**
Le salarié reçoit une prime de 1,25\$/heure travaillée lorsqu'il effectue un rôle d'accompagnateur.
- c) **Prime de nuit**
Pour chaque heure effectivement travaillée entre 18h et 6h par les salariés assignés au quart de nuit, la prime est de 1,50\$/heure. Ladite prime n'est pas applicable lorsqu'un salarié est déjà payé en temps supplémentaire.
- d) **Prime de Chef d'équipe**
Une prime de 2,50\$/heure de plus que la plus haute classe supervisée.
- e) **Prime de Superviseur de relève**
Une prime de 4,00\$/heure de plus que la plus haute classe supervisée.
- f) **Prime de garde**
Le salarié reçoit une prime de garde de 35\$ par jour aux salariés désignés.
- g) **Prime pour la brigade / secouriste et pompier**
Le salarié reçoit une prime de 1000\$/an pour les membres de la brigade et 500\$/an pour les secouristes.
- h) **Prime du dimanche**
Les salariés sont rémunérés au taux régulier majoré de 50% pour les heures régulières travaillées le dimanche.
- i) **Prime de Responsable arrêt planifié**
Lors de son affectation, une prime de 4,00\$/heure travaillée est rémunérée en sus du salaire du salarié de la plus haute classe supervisée.

ANNEXE D – BONI D'INCITATIF AU RENDEMENT (BIR)

L'Employeur convient que la mise sur pied d'un programme d'incitation au rendement sous forme de boni est un élément essentiel de motivation et d'engagement pour les salariés de Minerai de Fer Québec.

- a) Le programme sera basé sur les principaux indicateurs de rendement de l'entreprise qui sont, sans s'y restreindre, la santé-sécurité au travail, le respect de l'environnement, les performances opérationnelles, la qualité du produit et le coût de production, etc. L'Employeur informera la partie syndicale si des changements aux principaux indicateurs de rendement sont apportés.

- b) La partie patronale établira les KPI (Key Performance Indicator) ainsi que la formule de calcul du boni dès le début de l'année fiscale et en fera part à la partie syndicale lors d'une rencontre du Comité de relations travail du mois de mai.
- c) Un suivi des KPI sera fait à la partie syndicale lors des rencontres du Comité de relations de travail, et ce, à la fin de chacun des trimestres une fois les résultats de l'entreprise divulgués au marché. Suite à cette rencontre, les résultats apparaîtront sur le procès-verbal et tout autre moyen novateur.
- d) Le paiement du boni sera fait en février de chaque année, pour l'année précédente. Ainsi, un boni sera versé en février 2022 pour l'année 2021 et un boni, pour l'année 2022, sera versé en février 2023. Le tout ne devra cependant ne pas devancer l'annonce des résultats annuels officiels de l'entreprise sur les marchés.
- e) Le boni sera basé sur une cible de 100%, établie à 10 % du salaire de base. En cas de difficultés financières ou d'arrêt des opérations, l'entreprise se garde le droit d'annuler ledit boni annuel.
- f) À la demande du salarié, l'Employeur effectuera le dépôt du boni dans le REER de son choix.

ANNEXE E - PROGRAMME D'AIDE

L'Employeur continuera de mettre à la disposition des salariés un programme d'aide qui vise à aider les salariés ayant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres. De plus, l'Employeur publiera ce programme sur sa plateforme intranet et en fera la mise à jour si nécessaire.

ANNEXE F – ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

Les parties conviennent de maintenir un programme de couverture d'assurance collective de type modulaire (Bronze, Argent et OR). Il est entendu que l'Employeur défraiera à 100% les coûts d'un régime de base (bronze) et que les salariés défraieront la différence des coûts pour les régimes Argent et Or.

- a) Le plan d'assurance comprendra un compte santé de 425\$.
- b) Assurance-vie de base et assurance de base mort ou mutilation accidentelles : 75 000\$.
- c) Aucun changement au régime ne sera apporté à moins d'entente mutuelle.

ANNEXE G – DESCRIPTIF TALON DE PAIE

Talon de paie

Lexique

NO CIE	Numéro de la compagnie
COMPAGNIE	Nom de la compagnie
NOM, PRÉNOM	Nom et prénom du salarié
MATRICULE	Numéro du salarié
FONCTION	Poste occupé par le salarié
SALAIRE/TAUX HOR.	Taux horaire régulier du salarié
DATE D'EMBAUCHE	Date d'embauche du salarié
DATE DE RÉEMBAUCHE	Date de réembauche du salarié (Date de changement d'entreprise à la réouverture)
NO TRAVAIL	Pourcentage de vacances
PP	Période de référence de paie
DATE PAYABLE	Date du dépôt de la paie
VACANCES ACR	Cumul vacances paie courante
VACANCES ACC	Cumul vacances courante à ce jour
VACANCES DUE	Vacances disponibles à prendre pour l'année en cours
HRS TRAVAIL. A. ACC.	Nombre total d'heures travaillées depuis l'embauche

Gains

Tableau de référence

Code de gain(s)	Descriptifs
	<u>Heures payées</u>
Hrs régulières	Heures régulières
Hrs Supp.	Heures supplémentaires payées à temps et demi
Hrs T.Double	Heures à temps double
TSDIM 1,5	Heures travaillées le dimanche à temps et demi
Hrs synd.	Heures syndicales
Hrs mal.70%	Heures maladie payée à 70% du taux horaire
Hrs Maladie	Heures maladie payé à taux simple (max. 3 jours parannée assurance courte durée)
Hrs formation	Heures de formation
Réunion	Heures de réunion
Hrs dîner	Heures de repas
Décès hrs	Heures de décès

Prime nuit	<u>Primes</u>
Chg Quart	Prime de nuit
CHG.horaire	Demi-heure
Prime Form.	Prime de 12 heures à temps
Pr. Équipe	Prime de formateur
Pr.superviseur	Prime de chef d'équipe
Prime Officier	Prime de superviseur
P.Kitting	Prime d'officier
PrimGarde	Prime de kitting
	Prime de garde
	<u>Congés</u>
Congé fam.	Congé familial
Flottant	Congé flottant
Férié	Congé férié payé à temps simple
Férié 1.5	Congé férié payé à temps et demi
	<u>Vacances</u>
Vacances exc.	Paiement des vacances échues non prises dans l'année
Bq. Vacances \$	Paiement de vacances
	<u>Allocations</u>
AvionNord	Paiement du billet d'avion pour les résidents de Fermont
All.Nord	Allocation nordique pour les résidents de Fermont
All.Outils	Allocation outils paiement annuel pour salariés de métier
All.Saison.	Allocation assurance pour les saisonniers
	<u>Boni</u>
Boni	Paiement Boni BIR
	<u>Assurances</u>
Av.Vie PAC	Avantage imposable pour l'assurance-vie des personnes à charge
Av.Vie	Avantage imposable de l'assurance-vie du salarié
Av.médical	Avantage imposable pour l'assurance médicament
Av.dentaire	Avantage imposable pour l'assurance dentaire
	<u>Autres</u>
Préavis n.trav.	Paiement du préavis / Terminaison d'emploi
Grief	Paiement grief
Rétro \$	Paiement rétroactif

Déductions

Tableau de référence

Code de gain(s)	Descriptifs
	<u>Déductions gouvernementales</u>
A.E. régulier	Assurance-emploi
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
R.R.Q.	Régime des rentes du Québec
Imp. féd.	Impôt fédéral
Imp. féd. supp.	Impôt fédéral contribution supplémentaire
Imp. provincial	Impôt provincial
Imp. Prov. Supp.	Impôt provincial contribution supplémentaire
Pens.alim.QC	Pension alimentaire
	<u>Régime de retraite</u>
Pens.B Yeur	Régime de retraite part obligatoire de l'employeur
Pens.Base	Régime de retraite part obligatoire du salarié
Pens.Vol.	Régime de retraite part salarié (facultatif)
REER CNJT	Contribution REER pour le conjoint Sunlife (facultatif)
REER EMPLOYÉ	Contribution REER salarié (facultatif)
REER FSTQ créd.	Contribution FTQ avec crédit d'impôt
REER FSTQ S-CR	Contribution FTQ sans crédit d'impôt
	<u>Cotisations syndicales</u>
Syndicat 0.02/h	Cotisations de 0.02¢/heures travaillées
Syndicat 1.45%	Cotisations de 1,45%
Adhésion Synd.	Frais d'adhésion syndical 10\$ (une fois à vie)
	<u>Contributions volontaires</u>
Centraide	Contribution Centraide
Club social	Contribution Club social
	<u>Assurances collectives</u>
Ass.vie	Déduction assurance-vie du salarié (Assurance Sun Life)
Frais dentaire	Déduction dentaire du salarié (Assurance Sun Life)
Frais médicaux	Déduction médicale du salarié (Assurance Sun Life)
Vie DMA Vol.\$	Couverture assurance-vie + décès mort accidentel (facultatif)
Vie PAC	Déduction pour la couverture d'assurance-vie pour les personnes à charge (AssuranceSun Life)
	<u>Déductions diverses</u>
Carte Puce	Frais pour carte d'accès perdu et remplacé
Dépanneur	Remboursement pour achat dépanneur MFQ (P'tit Bazar)
Prêts outils	Remboursement pour prêt outils
Saisie	Saisie
Avance	Sommes dues à l'employeur
Avance diverse	Sommes dues à l'employeur

LETTRE D'ENTENTE 1 – ÉCHANGE DE QUART DE TRAVAIL

- a) L'Employeur pourra autoriser deux (2) salariés à s'échanger leur quart de travail si cela n'a pas pour effet de nuire aux opérations et n'entraîne aucune problématique au niveau des compétences, des coûts afférents ou problèmes de logistique de transport et hébergement. Le formulaire doit être dûment rempli par les salariés et approuvé par leur superviseur/surintendant.
- b) Il en sera de même si deux salariés désirent changer temporairement de rotation pour leur permettre de prolonger leur congé à 21 jours si cela n'a pas pour effet de nuire aux opérations et n'entraîne aucune problématique au niveau des compétences, des coûts afférents ou de problèmes de logistique de transport ou d'hébergement. Toutefois, pour qu'une telle requête soit autorisée, les deux salariés devront au préalable avoir établi les dates de reprises de part et d'autre au moment de la soumission de leur formulaire de demande.

LETTRE D'ENTENTE 2 - AVANTAGES SOCIAUX POUR LES RÉSIDENTS DE FERMONT

Préambule

L'objectif de la lettre d'entente est de favoriser la rétention des salariés de la région de Fermont, Wabush et Labrador City et s'applique uniquement aux salariés réguliers résidents.

a) **Allocation nordique**

Montant

Une allocation de :

10 septembre 2020	10 septembre 2021	10 septembre 2022
550,00\$	575,00\$	600,00\$

L'allocation est payable mensuellement au salarié, le versement est réparti en fonction du nombre de paies que reçoit le salarié dans le mois.

b) **Allocation de transport aérien**

Deux (2) allocations sont payables au salarié ainsi qu'à son conjoint et ses enfants à charge de deux (2) ans et plus selon le calendrier de montants suivant :

10 septembre 2020	10 septembre 2021	10 septembre 2022
900,00\$	900,00\$	925,00\$

Dates des versements

1^{er} versement : fermeture de paie de janvier

2^e versement : fermeture de paie de juin

c) Allocation de transport ferroviaire

L'Employeur offre au salarié deux (2) passages gratuits par chemin de fer entre Labrador City et Sept-Îles pour son automobile ou pour l'automobile qu'il compte utiliser personnellement. Il doit communiquer avec le Capital humain pour prendre les arrangements nécessaires.

d) Accès aux repas pour les résidents et aux transports

L'Employeur autorisera les salariés résidents à accéder aux trois (3) repas fournis à la cafétéria durant leur période normale de travail et durant le temps supplémentaire.

L'Employeur assurera le transport des salariés résidents de Fermont, durant leur période normale de travail et durant le temps supplémentaire, selon un trajet et des points de collecte préétablis entre les parties.

e) Accès aux vols nolisés

Les résidents de Fermont auront la possibilité de voyager sur les vols nolisés lorsqu'il y aura des places disponibles. La demande doit être transmise au département de la logistique au moins 24 heures à l'avance.

Particularités et admissibilité

Le salarié qui termine sa période de probation entre les dates de versements réguliers se voit verser une allocation de transport aérien dès sa période de probation complétée. Les versements réguliers s'appliqueront pour les versements subséquents.

Le salarié doit recevoir des gains réguliers dans le mois applicable ou être en vacances pendant ce mois. Les vacances prises après un licenciement ne sont pas considérées comme des vacances aux fins de l'allocation nordique.

LETTRE D'ENTENTE 3 – DIVERSES LETTRES D'ENTENTES RECONDUITES

Afin d'assurer une meilleure compréhension de la convention collective, les parties conviennent de maintenir les lettres d'ententes suivantes ;

- Lettre d'entente 15 - Modalité d'abolition du poste de commissionnaire
- Lettre d'entente 16 - Modalité d'abolition du poste de technicien génie mécanique
- Lettre d'entente 20 - Modalité d'abolition du poste de technicien aux pièces

Elles seront reproduites et feront partie de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE 4 – PRÊT ET ALLOCATION POUR ACHAT D'OUTILS POUR SALARIÉS DE MÉTIERS

a) Un salarié de métier peut se prévaloir d'un prêt au montant maximum de 3 000\$ sans intérêt sur présentation de reçus pour l'achat d'outils avec remboursement d'au moins 60\$ par paie pour les 50 prochains versements de son salaire ou plus rapidement, au choix du salarié. Par la suite, le salarié pourra se prévaloir d'un tel prêt à tous les trois (3) ans et ce, aux mêmes conditions.

b) Le salarié devra respecter les conditions suivantes :

Dans le cas où le salarié quitte volontairement ou termine son emploi auprès de la compagnie avant la fin des paiements, le salarié accepte et s'engage à rembourser les versements restants auprès de l'Employeur.

Le salarié autorise l'Employeur à déduire la totalité de la somme due de sa paie, et s'engage à rembourser l'Employeur advenant que le montant dû excède le montant de sa dernière paie.

Cette entente ne modifie aucunement le droit du salarié ou de l'Employeur de mettre fin à l'emploi à quelque moment que ce soit, avec ou sans motif valable.

c) L'Employeur versera une allocation d'outils de 550,00\$ par année aux techniciens maintenance mécanique à compter du 1^{er} janvier de chaque année.

d) Le salarié nouvellement embauché recevra l'allocation d'outil une fois la période de probation complétée et au prorata des mois travaillés.

Dans l'éventualité où l'Employeur fournit les outils aux techniciens maintenance mécanique, la prime cessera d'être versée au premier janvier de l'année suivante.

LETTRE D'ENTENTE 5 – CARTES DE QUALIFICATION

Lorsque l'Employeur exige de ses salariés une ou des cartes de qualifications, de classes ou de permis, il en assumera les frais.

LETTRE D'ENTENTE 6 – MODALITÉS SUR LE DÉMARRAGE DU CONCENTRATEUR ADDITIONNEL ET DE L'AUGMENTATION DE LA PRODUCTION DE LA MINE

Préambule

ATTENDU QUE l'Employeur entend ajouter un concentrateur au site minier.

ATTENDU QUE la nécessité d'augmenter la production de tonnes de minerai et de stérile à partir de la mine pour alimenter adéquatement les deux concasseurs.

ATTENDU QUE l'Employeur prévoit avoir recours à de la sous-traitance pour pallier à ses besoins en main-d'œuvre afin de réaliser le démarrage et augmenter la production de tonnes de minerai et de stérile à partir de la mine.

ATTENDU QUE le préambule de l'article 6.01 de la convention collective s'applique quant à l'information devant être transmise au Syndicat sur les sous-contrats.

ATTENDU QUE l'Employeur est autorisé à faire appel à de la sous-traitance, sans tenir compte des modalités prévues à l'article 6.04, concernant l'octroiement de contrats de sous-traitance, et ce, de façon temporaire pour la durée de la présente entente ;

ATTENDU QUE la présente entente est faite sans admission, ne pourra être invoqué à titre de précédent, et ce, pour quelque motif que ce soit.

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat la date prévue de la mise en service.
3. L'Employeur pourra utiliser, à bon escient, de la sous-traitance, pour une durée maximale de six (6) mois dès la première tonne de concentré produite par le concentrateur additionnel. Pour la durée maximale de neuf (9) mois concernant l'augmentation de la production de la mine, la période débutera trois (3) mois avant la première tonne de concentré produite.
4. L'Employeur fournira au Syndicat le plan d'embauche détaillé dans un délai maximum de six (6) mois, avant la date prévue de la mise en service du concentrateur additionnel. L'Employeur pourra apporter des modifications au plan d'embauche et verra à en informer le Syndicat. De plus, avant de faire appel à des sous-traitants, l'Employeur déploiera tous les efforts nécessaires pour respecter ce plan d'embauche.
5. L'Employeur affichera l'entièreté des nouveaux postes vacants, à l'interne, avant de procéder à de l'embauche externe, et ce, conformément à l'article 8 de la convention collective en vigueur.
6. L'Employeur rencontrera le Syndicat, de façon continue, pour faire le suivi sur le plan d'embauche complété et à venir et sur l'utilisation de la sous-traitance en cours par l'entremise du Comité de relations de travail.

Dans l'éventualité où une rencontre du comité est déplacée ou annulée, l'Employeur s'engage à transmettre tout de même les informations au Syndicat.

7. Les opportunités et l'attribution de temps supplémentaire des salariés de l'unité d'accréditation devront être respectées sauf dans les cas de 6.04.

8. Avant la fin de la présente entente, l'Employeur doit s'assurer de respecter l'article 6 et doit aviser, préalablement, par un avis de sous-traitance, le Syndicat, de ses futurs besoins, à défaut, le Syndicat aura droit au grief.
9. La présente entente se termine après la durée maximale de neuf (9) mois prévus au point 3.

LETTRE D'ENTENTE 7 – HORAIRE DES FÊTES

L'horaire des fêtes pour la période 2021-2025 est établi comme suit. L'Employeur consultera le Syndicat pour tout changement à l'horaire, s'il y a lieu.



Calendrier d'horaire de travail

2021

Équipe A/B
Équipe 3/4

Équipe C/D
Équipe 1/2

Janvier							Février							Mars							Avril								
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa		
					1	2		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6					1	2	3		
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10		
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17		
17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24		
24	25	26	27	28	29	30	28							28	29	30	31				25	26	27	28	29	30			
31																													
Mai							Juin							Juillet							Août								
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa		
						1			1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7		
2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14		
9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21		
16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28		
23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31						
30	31																												
Septembre							Octobre							Novembre							Décembre								
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa		
			1	2	3	4						1	2						1	2	3	4				1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11		
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18		
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25		
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	29	30	31			
							31																						



Calendrier d'horaire de travail

2022

Équipe A/B
Équipe 3/4

Équipe C/D
Équipe 1/2

Janvier

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Mars

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Avril

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mai

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Juin

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Juillet

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Août

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octobre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Novembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Décembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Calendrier d'horaire de travail

2023

Équipe A/B
 Équipe C/D
 Équipe 3/4
 Équipe 1/2

Janvier

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Février

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

Mars

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Avril

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mai

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juin

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Juillet

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Août

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Septembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Octobre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Novembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Décembre

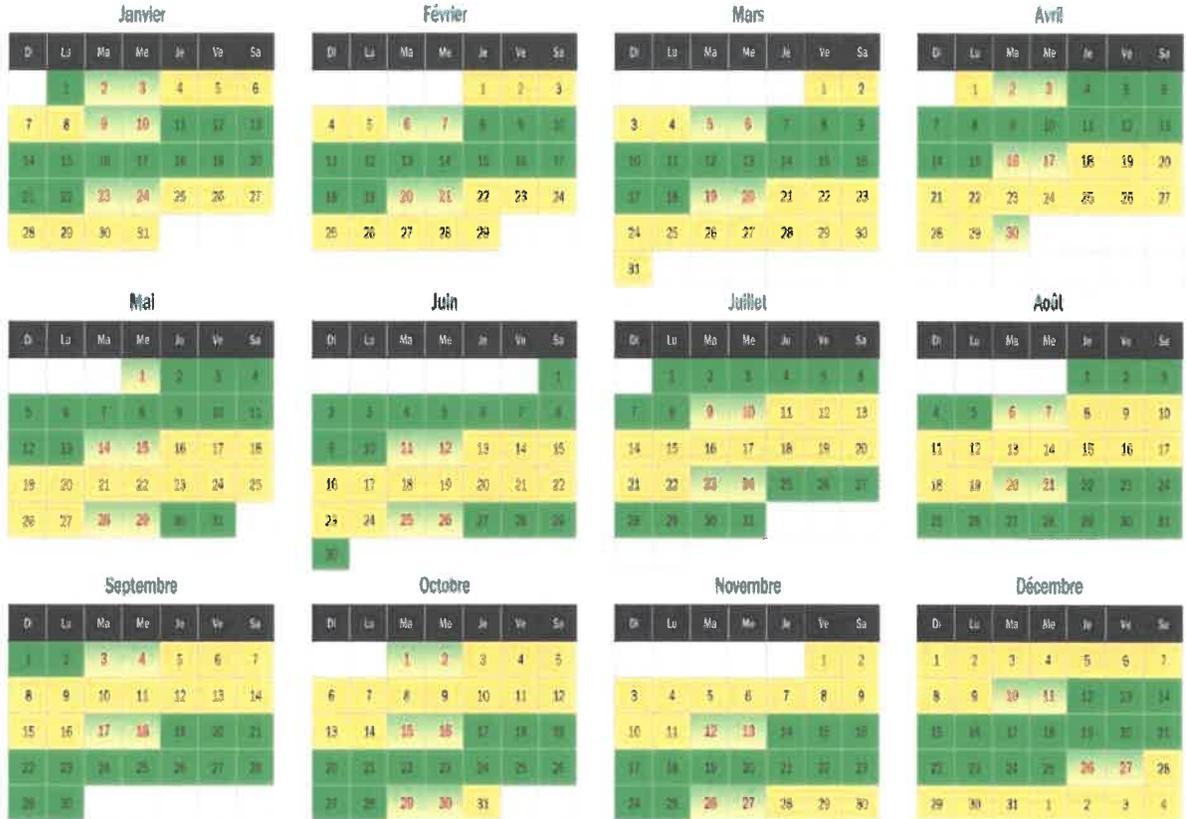
Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						



Calendrier d'horaire de travail

2024

Équipe A/B
 Équipe C/D
 Équipe 3/4 Équipe 1/2





Calendrier d'horaire de travail

2025

Équipe A/B
 Équipe C/D
 Équipe 3/4 Équipe 1/2

Janvier

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Février

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Mars

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Avril

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mai

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juillet

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octobre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Novembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Décembre

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Janvier 2026

Di	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

LETTRE D'ENTENTE 8 – ÉVALUATION DES CLASSES SALARIALES

Préambule

CONSIDÉRANT l'Annexe B portant sur les salaires et la classification des emplois ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'évaluer l'ensemble de la classification des emplois ;

CONSIDÉRANT le déploiement de la phase 2 ;

CONSIDÉRANT l'ampleur et le sérieux que les parties veulent accorder à une telle démarche ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties s'engagent à former un comité paritaire qui aura pour responsabilités de :
 - Établir le mandat d'évaluation de la classification des emplois;
 - Faire appel aux spécialistes en semblable matière;
 - Recommander à l'Employeur les ajustements si nécessaire.
3. L'Employeur s'engage à analyser les recommandations du comité, s'il y a lieu, et apporter les ajustements appropriés avant le 10 septembre 2022.
4. Le comité paritaire sera formé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants syndicaux incluant le consultant nommé par le Syndicat des Métallos.

LETTRE D'ENTENTE 9 – PROGRAMME DE SALARIÉS SAISONNIERS

L'Employeur favorisera l'embauche d'anciens salariés de Minerai de Fer Québec pour occuper les postes de salarié saisonnier dans la mesure où ils sont aptes à occuper l'emploi. Par contre, ceux-ci ne pourront accumuler aucune forme d'ancienneté outre celle prévue à la présente lettre d'entente et ne pourront travailler plus de cinq (5) saisons, après quoi l'Employeur pourra selon le cas, reconduire l'entente pour une année supplémentaire à la fois. Ils seront assujettis aux mêmes conditions de travail que tous les salariés saisonniers.

À défaut de signifier son intérêt lors de son départ, le salarié ne pourra se prévaloir de cette clause.

a) Objectif du programme

L'embauche de salariés saisonniers a pour objectif de permettre aux salariés réguliers de prendre leurs vacances estivales tout en assurant l'atteinte des objectifs de production pour le site du Lac Bloom.

Tous les salariés réguliers doivent être présent (mise à pied et rappel) au site avant de faire appel à des salariés saisonniers.

b) Période d'activité

La période pendant laquelle les salariés saisonniers seront embauchés s'étend obligatoirement le 1^{er} mai et termineront le 31 octobre en respectant les rotations de travail.

Le salarié saisonnier n'a aucun autre avantage que ceux mentionnés ci-dessous.

c) Les conditions spécifiquement applicables aux salariés saisonniers sont les suivantes :

1. Période de probation

La période de probation applicable au salarié saisonnier est de mille huit (1008) heures travaillées tel que stipulé à l'article 4.02, les heures de probationsont cumulables d'une année à l'autre et, la période de probation ne sera faitequ'une seule fois, et ce, même si celui-ci obtient un poste de salarié régulier dans l'unité d'accréditation.

À la fin de cette période, son nom sera inscrit sur la liste des salariés saisonniers.

2. Ancienneté

Le groupe des salariés saisonniers constitue un groupe d'ancienneté distinct. L'Employeur tiendra à jour une liste des salariés saisonniers indiquant les dates de début et de fin des périodes de travail et les postes occupés. Une copie de la liste des salariés saisonniers sera remise au Syndicat.

3. Rappel au travail

L'Employeur pourra rappeler ou embaucher des salariés saisonniers en prenant en considération leur disponibilité ainsi que les besoins des opérations. Le rappel au travail sera fait avant le 1^{er} mai de chaque année. Aumoment de son rappel, un salarié saisonnier sera avisé du poste pour lequel il est rappelé.

À défaut de se présenter à la date requise, le salarié saisonnier sera éliminé de la liste des salariés saisonniers.

4. Accès à un poste de salarié régulier par un salarié saisonnier

Lorsque le processus d'affichage de postes s'est avéré infructueux, l'Employeur doit se référer à la liste des salariés saisonniers comme banque de candidats. Ces derniers devront rencontrer les mêmes conditions exigées pour le poste comme condition préalable à leur embauche sur un poste régulier.

L'ancienneté sera déterminée en fonction de la date d'embauche au titre de salarié régulier.

5. Temps supplémentaire
Selon les modalités prévues à la convention collective.
6. Salaire et primes
Le taux horaire, les congés fériés, ainsi que les primes sont les mêmes que ceux applicables aux salariés réguliers de l'Employeur.
7. Vacances
Considérant que les salariés saisonniers doivent permettre aux salariés de l'unité d'accréditation de prendre leurs vacances, les salariés saisonniers n'auront droit à aucune vacance. Par contre, à la fin de leur contrat, ils se verront remettre la totalité des vacances cumulées à la paie, et ce, selon le pourcentage auquel ils avaient droit.
8. Transport
Le transport entre le point de chute et le site est offert par l'Employeur. La *Politique de transport* s'applique aux salariés saisonniers.
9. Logement et nourriture
Les salariés saisonniers seront logés et nourris dans les installations offertes aux salariés par l'Employeur.
10. Assurances collectives et régime de retraite
Les salariés saisonniers ne sont pas admissibles au programme d'assurance collective ainsi qu'au régime de retraite de l'Employeur.

Toutefois, en compensation, le salarié saisonnier recevra une allocation de 500\$/mois au prorata du temps effectivement travaillé.
11. Régime incitatif lié au rendement des opérations (BIR)
Les salariés saisonniers ne sont pas admissibles aux régimes de bonification (BIR).
12. Équipements de sécurité
Les équipements de protection individuelle nécessaires seront fournis dès l'embauche.
13. Programme de salariés saisonniers
L'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'utilisation des salariés saisonniers.

LETTRE D'ENTENTE 10 – RECONNAISSANCE DE LA CONTRIBUTION DU SALARIÉ AU DÉVELOPPEMENT DE MINÉRAI DE FER QUÉBEC

À la signature de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à verser la somme de 15 000\$ à l'ensemble des salariés réguliers qui sont à l'emploi au 10 septembre 2020, selon ce qui suit :

À la signature de la convention collective	1 ^{er} anniversaire de la signature de la convention collective
10 000\$	5 000\$

À la demande du salarié, l'Employeur effectuera le dépôt du boni dans le REER de son choix, dans la mesure où les lois fiscales le permettent.

LETTRE D'ENTENTE 11 – RÉGIME DE CLASSIFICATION ABC

À la signature de la convention collective, la structure salariale va comprendre un niveau de probation et trois (3) niveaux de compétences pour un certain nombre de classes salariales (voir annexe B).

Procédure de promotion de niveau de compétence

L'admissibilité d'un salarié à chacune des étapes de promotion de niveau de compétence est conditionnelle à la réussite de l'étape précédente (s'il y a lieu).

Pour chaque promotion de niveau de compétence, l'Employeur procède à l'évaluation des habiletés du salarié. Il s'assure que celui-ci est en mesure d'appliquer les méthodes de travail appropriées et sécuritaires, l'utilisation des outils, la capacité à justifier l'exécution de certains travaux, ainsi que les modalités d'exécution pour chaque promotion de niveau de compétence.

1. Les niveaux de compétence reconnus sont :
 - Niveau « Probation » - 90% du taux du niveau « A » du poste visé.
 - Niveau « C »
 - Niveau « B »
 - Niveau « A »

2. Description et conditions des niveaux de compétence :

Niveau « C »

Le candidat ayant réussi les étapes de sélection prévues à la procédure d'embauche et dont la candidature est retenue, le tout après la période de probation.

Niveau « B »

Le salarié obtient le niveau de compétence « B » pourvu qu'il remplisse les conditions suivantes :

- Avoir travaillé 1512 heures dans le niveau de compétence C.
- Avoir réussi l'évaluation des habiletés par l'Employeur avant l'atteinte de 1512 heures.

Niveau « A »

Le salarié obtient le niveau de compétence « A » pourvu qu'il remplisse les conditions suivantes :

- Avoir travaillé 1512 heures dans le niveau de compétence B.
- Avoir réussi l'évaluation des habiletés par l'Employeur avant l'atteinte de 1512 heures.

3. Liste des postes avec critères spécifiques :

Opérateur/réparateur équipements miniers

Niveau « C » : Après la période de probation.

Niveau « B » : Avoir réussi l'évaluation sur au moins deux (2) types d'équipements tels que camions et un (1) équipement auxiliaire et après 1512 heures travaillées au niveau C.

Niveau « A » : Avoir réussi l'évaluation sur au moins trois (3) types d'équipements différents tels que camions et deux (2) équipements auxiliaires et après 1512 heures travaillées au niveau B.

Opérateur/réparateur équipements de service

Niveau « C » : Après la période de probation.

Niveau « B » : Avoir réussi l'évaluation sur deux (2) types d'équipement de service et après 1512 heures travaillées au niveau C.

Niveau « A » : Avoir réussi l'évaluation sur trois (3) types d'équipement de service et après 1512 heures travaillées au niveau B.

Opérateur/réparateur pelles et chargeuses

Niveau « C » : Après la période de probation.

Niveau « B » : Avoir réussi l'évaluation sur deux (2) types d'équipement de chargement et après 1512 heures travaillées au niveau C.

Niveau « A » : Avoir réussi l'évaluation sur trois (3) types d'équipement de chargement et après 1512 heures travaillées au niveau B.

Préposé aux opérations usine

Niveau « C » : Après la période de probation.

Niveau « B » : Avoir réussi l'évaluation des habiletés dans deux (2) zones de travail et après 1512 heures travaillées au niveau C.

Niveau « A » : Avoir réussi l'évaluation des habiletés dans au moins quatre (4) zones de travail et après 1512 heures travaillées au niveau B.

Tout nouveau poste non prévu à l'Annexe B pourra requérir une période d'apprentissage pour accéder au niveau de compétence supérieure, en heure seulement, sauf avec entente avec le Syndicat.

4. Évaluations et droit de reprise :

La promotion d'un salarié et le taux qui s'y rattache entrent en vigueur à la date où il atteint le temps requis du niveau de compétence convoité et s'il réussit l'évaluation des habiletés. Advenant le cas où un salarié ne réussit pas l'évaluation des habiletés, il bénéficie de deux (2) droits de reprise, et ce, à l'intérieur de la même période de 1512 heures travaillées.

Gestion des évaluations des habiletés

1. Les évaluations sont sous la responsabilité du département du Capital humain, ils seront conservés au dossier de chaque salarié.
2. Le comité paritaire de formation recommandera les balises de l'évaluation des habiletés, des équipements requis ou des équipements auxiliaires. Advenant le cas où le salarié n'atteint pas les objectifs établis par l'évaluation des habiletés, des équipements requis ou auxiliaires, le comité paritaire de formation veillera à ce qu'un suivi soit fait auprès du salarié afin d'identifier les points à améliorer et d'apporter les ajustements nécessaires.
3. Advenant le cas où l'Employeur n'a pas fait l'évaluation des habiletés, l'évaluation des équipements requis ou les équipements auxiliaires, avant l'atteinte de 1512 heures entre chaque niveau de compétence, les salariés auront tout de même droit à leur nouveau niveau de compétence. Il est de la responsabilité de l'Employeur de s'assurer que l'évaluation soit effectuée dans les délais prévus.

LETTRE D'ENTENTE 12 - MMF ET TRAITEMENT DES EAUX

ENTRE : Minerai de Fer Québec inc.
755, Route 389
Fermont (Québec) G0G 1J0
(Ci-après, désigné l'« Employeur »)

ET : Le Syndicat des Métallos, section locale 9996
(Ci-après, désigné le « Syndicat »)

ATTENDU que les parties conviennent que certains services doivent être maintenus dans l'éventualité où le droit de grève est acquis au Syndicat et que ce dernier exerce ce droit de grève ou dans l'éventualité où le droit de lock-out est acquis à l'Employeur et que ce dernier exerce ce droit ;

ATTENDU que les parties désirent préciser par écrit les services que l'Employeur pourra maintenir et où les salariés devront fournir une prestation de travail malgré le déclenchement d'une grève par le Syndicat ou d'un lock-out par l'Employeur ;

ATTENDU que les parties reconnaissent que le maintien de ces services est essentiel pour l'Employeur afin de maintenir l'intégrité des bâtiments et des équipements de l'Employeur ainsi que pour la protection des installations de l'Employeur ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les salariés mécaniciens de machineries fixes (MMF) travailleront pendant toute la durée de la grève ou du lock-out, le cas échéant, et ce, 24 heures par jour, sept (7) jours par semaine, selon l'horaire régulier de travail, excluant tout temps supplémentaire, exclusivement pour :
 - Effectuer le chauffage des installations (chaudières) ;
 - Effectuer la maintenance des filtres dans les salles électriques ;
 - Effectuer la maintenance des conduites pour le Service incendie.

2. Les salariés du Service de traitement des eaux travailleront pendant toute la durée de la grève ou du lock-out, le cas échéant, et ce, 24 heures par jour, sept (7) jours par semaine, selon l'horaire régulier de travail, exclusivement pour :
 - Effectuer le traitement des eaux pour se conformer aux normes environnementales ;
 - Éviter les rejets irréguliers dans l'environnement ;
 - Maintenir l'intégrité des structures reliées aux services des traitements des eaux ;
 - Effectuer le travail nécessaire en lien avec les obligations de l'Employeur relatives aux certificats d'autorisation liés à l'environnement.

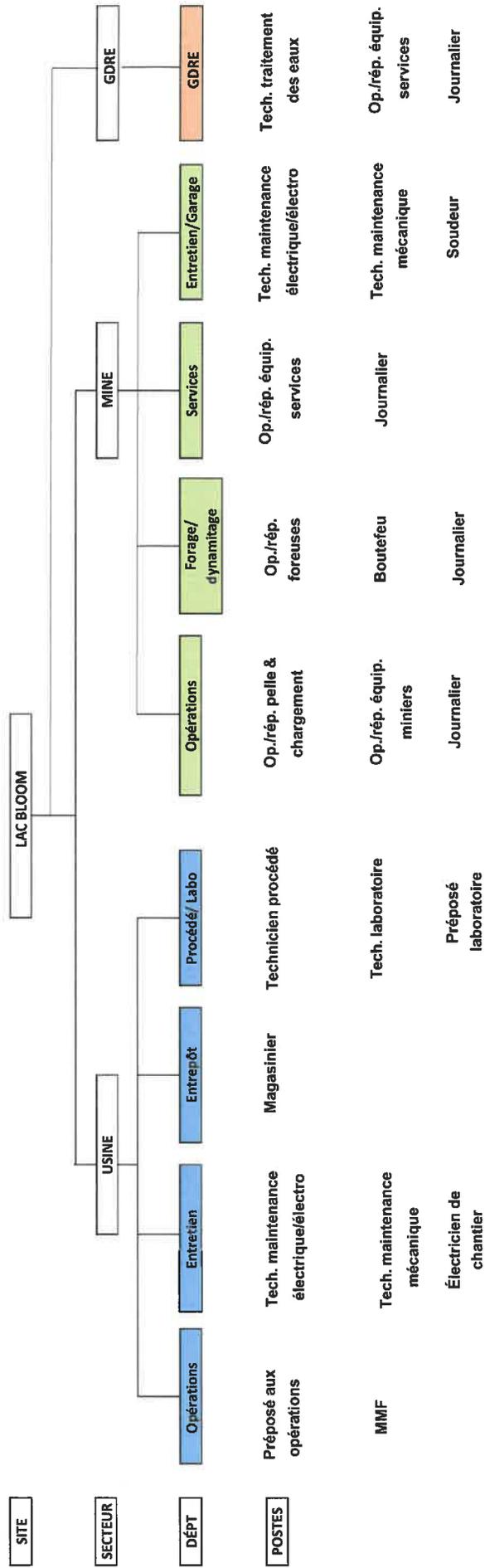
LETTRE D'ENTENTE 13 – POLITIQUE DE TRANSPORT

Il est convenu entre les parties que la politique ci-dessous continuera d'être en vigueur pour la durée de la convention collective.

- Politique de transport

De plus, le Syndicat sera consulté au préalable pour les changements à ces politiques que l'Employeur se réserve le droit de modifier.

APPENDICE A – ORGANIGRAMME DES SECTEURS, DÉPARTEMENTS ET POSTES



N.B. Sujet à changement suivant la croissance de l'organisation.