

Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.

# Convention collective entre



et



Locaux 5778 / 6869 - Employés horaires  
Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake  
du 1er mars 2025 au 28 février 2030





Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.

# Convention collective entre



ArcelorMittal

et



Locaux 5778 / 6869 – Employés horaires  
Secteur Mont-Wright / Fermont / Fire Lake  
du 1er mars 2025 au 28 février 2030





## TABLE DES MATIÈRES

| <u>ARTICLES</u> |  | <u>PAGE</u> |
|-----------------|--|-------------|
| Article 1       | <b>Buts et intentions des parties</b>                                      | <b>3</b>    |
| Article 2       | <b>Portée de la convention COLLECTIVE</b>                                  | <b>3</b>    |
| Article 3       | <b>Droits de la direction</b>  | <b>4</b>    |
| Article 4       | <b>Responsabilités des parties</b>   | <b>4</b>    |
| Article 5       | <b>Reconnaissance du syndicat et retenue des cotisations syndicales</b>    | <b>5</b>    |
| Article 6       | <b>Ancienneté</b>  | <b>6</b>    |
|                 | Lignes de progression  | 7           |
|                 | Promotions   | 8           |
|                 | Réduction de la main-d'œuvre et rappel                                     | 9           |
|                 | L'affichage des tâches   | 12          |
|                 | Employés permutés en dehors de l'unité de négociation                      | 14          |
| 6.27            | Armée canadienne et défense nationale                                      | 14          |
| 6.28            | Listes d'ancienneté  | 14          |
| 6.29            | Incapacité mineure et lésion professionnelle                               | 14          |
| 6.31            | Transfert unité Port-Cartier Mont-Wright / Mont Wright Port-Cartier        | 15          |
| Article 7       | <b>Période de probation</b>  | <b>16</b>   |
| Article 8       | <b>Règlement des griefs</b>  | <b>17</b>   |
| 8.05            | Première étape   | 17          |
|                 | Deuxième étape   | 18          |
| Article 9       | <b>Arbitrage</b>   | <b>19</b>   |
| Article 10      | <b>Congédiements</b>   | <b>21</b>   |
| Article 11      | <b>Heures de travail et heures de travail supplémentaires</b>              | <b>22</b>   |
| 11.08           | Les changements d'équipes de la mine de Mont-Wright                        | 24          |
| 11.09           | CHANGEMENT D'HORAIRE SANS PRÉAVIS  | 25          |
| Article 12      | <b>Taux de salaire</b>   | <b>25</b>   |
|                 | Tâches de production et d'entretien  | 31          |
|                 | Tâches de métier   | 31          |
|                 | Taux de débutant à l'opération   | 31          |
|                 | Séquence de progression par période d'expérience pour les tâches de métier | 32          |
|                 | Dispositions générales   | 34          |
|                 | Primes d'équipes   | 34          |
|                 | Primes du dimanche   | 34          |
|                 | Boni de vie chère  | 34          |
| 12.29           | Rappel au travail (Call-out)   | 36          |

|                   |   |           |
|-------------------|---|-----------|
| <b>Article 13</b> | <b>Congés fériés et de mortalité</b>  | <b>36</b> |
|                   | Congés fériés   | 36        |
|                   | Congé flottant  | 37        |
|                   | Travail un jour de congé  | 38        |
| 13.05             | Congé de deuil  | 38        |
| 13.06             | Congé de mariage  | 38        |
| <b>Article 14</b> | <b>Vacances</b>   | <b>39</b> |
|                   | Durée des vacances  | 40        |
| 14.04             | a) Paie de vacances   | 40        |
|                   | b) Boni d'hiver   | 40        |
|                   | Indemnité compensatoire   | 41        |
| 14.08             | a) Allocation de transport  | 41        |
|                   | b) Transport ferroviaire  | 42        |
|                   | Boni d'ancienneté et vacances facultatives  | 42        |
| <b>Article 15</b> | <b>Absences autorisées</b>  | <b>43</b> |
| 15.04             | Congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité et congé parental          | 44        |
|                   | a) Congé de naissance   | 44        |
|                   | b) Congé de maternité   | 44        |
|                   | c) Congé de paternité   | 45        |
|                   | d) Congé parental   | 45        |
|                   | e) Autres dispositions  | 46        |
| 15.05             | Congé pour études   | 46        |
| 15.06             | Conciliation travail-famille  | 47        |
| 15.07             | Congé pour obligations familiales   | 47        |
|                   | Congés LNT (2)  | 47        |
| 15.09             | SOUTIEN AUX EMPLOYÉS VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL | 47        |
| <b>Article 16</b> | <b>Communiqués du syndicat</b>  | <b>48</b> |
| <b>Article 17</b> | <b>Santé et sécurité du travail</b>   | <b>48</b> |
| 17.03             | a) Comité central et sous-comités   | 48        |
|                   | b) Enquête d'accident   | 49        |
|                   | c) Représentant à la prévention   | 49        |
|                   | d) Représentant à la réparation   | 49        |
| 17.04             | Activité de prévention  | 49        |
| 17.05             | Indemnisation   | 50        |
| 17.06             | Droit de refus  | 50        |
| 17.07             | Hygiène industrielle  | 51        |
| 17.08             | Lésions professionnelles et corporelles   | 51        |
| 17.09             | a) Lunettes de sécurité   | 51        |
|                   | b) Bottes et souliers de sécurité   | 52        |
|                   | c) Chapeaux de sécurité   | 52        |
|                   | d) Protection respiratoire  | 52        |
|                   | e) Protection du corps et des mains   | 52        |
|                   | f) Cadenas  | 53        |
| 17.10             | Compensation du temps supplémentaire en assignation temporaire                        | 53        |

|                       |  |           |
|-----------------------|--|-----------|
| <b>Article 18</b>     | <b>Dispositions spéciales pour les employés de l'exploitation ferroviaire</b>            | <b>54</b> |
|                       | « Formation et ancienneté »  | 54        |
|                       | Tableaux des équipes de trains à Port-Cartier  | 56        |
|                       | Affichage des tâches   | 56        |
|                       | Tâches temporairement vacantes   | 58        |
| 18.07                 | Service en commun ou trains assignés   | 58        |
|                       | a) Pour un mécanicien de locomotive  | 58        |
|                       | b) Pour un chef de train   | 58        |
|                       | c) Pour un agent de train  | 58        |
|                       | « Appels »   | 60        |
|                       | « Retour au travail »  | 61        |
|                       | « Heures en devoir et en repos »   | 62        |
|                       | « Salaire »  | 64        |
| 18.26                 | Taux de salaire – mécanicien de locomotive, chef de train, agent de train                | 64        |
| 18.27                 | Paie de retenue  | 65        |
| 18.28                 | Parcours en temps supplémentaire   | 66        |
| 18.29                 | Haut-le-pied   | 66        |
| 18.30                 | Temps divers   | 68        |
|                       | « Gîte et repas »  | 69        |
|                       | « Divers »   | 70        |
| 18.35                 | Définitions  | 70        |
| <b>Article 19</b>     | <b>Convention COLLECTIVE antérieure</b>  | <b>71</b> |
| <b>Article 20</b>     | <b>Avis</b>  | <b>71</b> |
| <b>Article 21</b>     | <b>Validité de la présente convention COLLECTIVE</b>                                     | <b>72</b> |
| <b>Article 22</b>     | <b>Durée de la convention COLLECTIVE</b>   | <b>72</b> |
| <b>Signatures</b>     |  | <b>73</b> |
| <b><u>ANNEXES</u></b> |  |           |
| <b>Annexe « A »</b>   | <b>Lignes de progression : Port-Cartier</b>  | <b>77</b> |
|                       | Ateliers chemin de fer et entrepôt   | 77        |
|                       | Manutention  | 78        |
|                       | Chemin de fer – Entretien de la voie, exploitation, signaux et télécommunications        | 79        |
|                       | <b>Lignes de progression : Mont-Wright</b>   | <b>80</b> |
|                       | Entretien, services et entrepôt  | 80        |
|                       | <b>Concentrateur</b>   | <b>82</b> |
|                       | Mine – opérations  | 83        |
| <b>Annexe « B »</b>   | <b>Liste des tâches et classifications – Port-Cartier</b>                                | <b>84</b> |
|                       | Ateliers chemin de fer et entrepôt   | 84        |
|                       | Manutention  | 85        |
|                       | Chemin de fer – entretien de la voie ferrée, exploitation, signaux et télécommunications | 86        |
|                       | <b>Liste des tâches et classifications – Mont-Wright/Fermont</b>                         | <b>87</b> |
|                       | Mine   | 87        |
|                       | <b>Concentrateur</b>   | <b>88</b> |
|                       | Entretien, services et entrepôt  | 89        |

|                     |   |            |
|---------------------|---|------------|
| <b>Annexe « C »</b> | <b>Tâches nécessitant des taux de débutant - Port-Cartier</b>                       | <b>90</b>  |
|                     | Tableau de la séquence de progression   | 91         |
|                     | <b>Tâches nécessitant des taux de débutant - Mont-Wright/Fermont</b>                | <b>92</b>  |
|                     | Tableau de la séquence de progression   | 93         |
| <b>Annexe « D »</b> | <b>Allocation nordique</b>  | <b>94</b>  |
| <b>Annexe « E »</b> | <b>Mécanisme de dialogue, de transparence, DE MOBILISATION ET DE TRANSFORMATION</b> | <b>95</b>  |
| <b>Annexe « F »</b> | <b>Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S. - C.W.S.)</b>                      | <b>100</b> |
| <b>Annexe « G »</b> | <b>Arbitres</b>   | <b>102</b> |
| <b>Annexe « I »</b> | <b>Avis de sous-traitance</b>   | <b>103</b> |
| <b>Annexe « J »</b> | <b>Communication de l'information connue au syndicat</b>                            | <b>104</b> |
| <b>ANNEXE « K »</b> | <b>FORMULAIRE DE GRIEF</b>  | <b>105</b> |

## LETTRES

|           |   |     |
|-----------|---|-----|
| Lettre 1  | Encadrement relatif au développement de la main-d'œuvre                             | 109 |
| Lettre 2  | Résumé des modifications au Régime de Retraite                                      | 114 |
| Lettre 3  | Modifications apportées aux avantages d'assurance                                   | 117 |
| Lettre 4  | Sous-traitance  | 121 |
| Lettre 5  | Employés handicapés   | 128 |
| Lettre 6  | Salles à dîner, vestiaires et logement  | 129 |
| Lettre 7  | Paie de juré  | 131 |
| Lettre 8  | Absences autorisées comme prolongation de vacances                                  | 133 |
| Lettre 9  | Avantages particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité | 135 |
| Lettre 10 | Remplacement des outils   | 137 |
| Lettre 11 | Répartition équitable du temps supplémentaire                                       | 139 |
| Lettre 12 | Virement bancaire et documents relatifs à la paie                                   | 142 |
| Lettre 13 | Code disciplinaire  | 144 |
| Lettre 14 | Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664                    | 145 |
| Lettre 15 | Programme de stabilité pour les employés  | 147 |
| Lettre 16 | Assignment temporaire   | 150 |

|            |   |     |
|------------|---|-----|
| Lettre 17  | Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés et aux Familles (PAEF)  | 152 |
| Lettre 18  | Repas en temps supplémentaire   | 154 |
| Lettre 19  | Prix des loyers   | 156 |
| Lettre 20  | Service de transport en commun Fermont  | 158 |
| Lettre 22  | Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention                            | 160 |
| Lettre 23  | Horaire de travail de dix (10) heures   | 164 |
| Lettre 24  | Programme d'employés surnuméraires  | 166 |
| Lettre 25* | PROGRAMME DE SUPPLÉANCE 5778 VERS LA FORCE PROTECTRICE 7401FP   | 170 |
| Lettre 26* | VACANCES PAR ANCIENNETÉ D'UNITÉ   | 174 |
| Lettre 27  | Hygiène en milieu de travail  | 175 |
| Lettre 30  | Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer  | 176 |
| Lettre 35  | Directives pour l'application du code « G »   | 179 |
| Lettre 36  | Choix de travail - Concierge  | 182 |
| Lettre 37  | Contremaître de relève  | 184 |
| Lettre 38  | Organisation du travail - Manutention   | 186 |
| Lettre 39  | Mesures transitoires relatives à certaines tâches   | 188 |
| Lettre 40  | Éducation syndicale et préparation à la retraite  | 190 |
| Lettre 41  | Activités syndicales  | 192 |
| Lettre 42  | Exercice des droits d'ancienneté des employés d'une unité à l'autre par secteur                           | 194 |
| Lettre 43  | Accès à la propriété et aux installations de la Compagnie   | 196 |
| Lettre 44  | Modalités dans l'éventualité d'une expansion ou d'une cessation permanente des opérations de la Compagnie | 198 |
| Lettre 45  | Fonctionnement efficace, maintien des unités  | 200 |
| Lettre 46  | Création de la tâche de soudeur haute pression  | 203 |
| Lettre 47  | Allocation pour les organismes JEUNESSE de Port-Cartier   | 205 |
| Lettre 48  | Embauche d'étudiants  | 206 |
| Lettre 49  | Allocation pour les organismes communautaires à Fermont   | 209 |
| Lettre 50  | Fonds humanitaire   | 210 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
| Lettre 51  | Engagement des parties lors des renouvellements des conventions collectives          | 211 |
| Lettre 52  | Fire Lake  | 212 |
| Lettre 53  | Travail dans les unités de négociations  | 223 |
| Lettre 54  | Boni à la rétention  | 225 |
| Lettre 55  | Programme d'adhésion volontaire aux régimes de retraite pour les nouveaux employés   | 227 |
| Lettre 56  | Boni à l'amélioration (BA)   | 230 |
| Lettre 57  | Protection légale : régime de retraite à cotisation déterminée                       | 234 |
| Lettre 58  | Arbitrage médical pour indemnité de courte et de longue durée                        | 236 |
| Lettre 59  | Dispositions particulières aux employés permanents non résidents (PNR) à Mont-Wright | 237 |
| Lettre 62  | Outil de gestion de temps  | 246 |
| Lettre 63  | Automatisation et changements technologiques/informatiques                           | 247 |
| Lettre 64  | Fonds d'aide aux enfants   | 249 |
| Lettre 65  | Contribution à la vitalité de la grande région de Port-Cartier                       | 251 |
| Lettre 67* | ENVIRONNEMENT  | 253 |
| Lettre 68* | TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AVEC PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE                             | 255 |
| Lettre 69* | RÉDUCTION DES TAUX DE SILICE CRISTALLINE AU CONCASSEUR ET CONCENTRATEUR              | 255 |
| Lettre 70* | RENCONTRES DE SECTEURS – TRAVAUX D'ENTRETIEN ET D'OPÉRATIONS                         | 262 |
| Lettre 71* | HABITATION   | 264 |

## **REGROUPEMENT DES LETTRES D'ENTENTE SECTEUR MONT-WRIGHT**

### **Concentrateur**

|            |   |     |
|------------|---|-----|
| Lettre W-4 | Programme de formation des préposés réparateur-opérateur au concentrateur/concasseur                                      | 271 |
| Lettre W-7 | Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien | 273 |
| Lettre W-8 | Roulement du personnel et maintien des compétences des employés du concentrateur/concasseur                               | 275 |

### **Entretien**

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Lettre W-15 | Organisation du travail au centre de rénovation des composants ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif | 279 |
|-------------|---|-----|

|                        |   |     |
|------------------------|---|-----|
| Lettre W-17            | Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles   | 282 |
| Lettre W-19            | Organisation du travail au centre de service et d'entretien des petits véhicules  | 285 |
| Lettre W-20            | Création de la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments  | 286 |
| Lettre W-21            | Comité paritaire d'expansion et/ou décapage   | 289 |
| Lettre W-22            | Atelier des moteurs   | 290 |
| Lettre W-23            | Rencontres de secteurs – travaux d'entretien et d'opérations  | 291 |
| Lettre W-24            | Affectation concierge   | 293 |
| <b><u>Mine</u></b>     |   |     |
| Lettre W-30            | Droit de retour à la dernière assignation permanente - division mine  | 297 |
| Lettre W-33            | Modalités régissant la formation des opérateurs-réparateurs d'équipements miniers (2e assignation)  | 299 |
| Lettre W-34            | Modalités régissant l'affectation des équipements (camions, pelles, foreuses, BOUTEURS, NIVELEUSES ET TRACTEURS)  | 305 |
| Lettre W-35            | Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright  | 307 |
| Lettre W-36            | Programme de travailleurs saisonniers   | 309 |
| Lettre W-38            | Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages  | 314 |
| Lettre W-40            | Formation d'opérateur de relève à la division mine  | 315 |
| Lettre W-41            | Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe  | 318 |
| Lettre W-42            | Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés   | 319 |
| Lettre W-43            | Regroupement des opérateurs-réparateurs pelle hydraulique et des opérateurs-réparateurs rétrocaveuse hydraulique dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique | 320 |
| Lettre W-44*           | PROMOTION À LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR DE FOREUSE ROTATIVE   | 324 |
| <b><u>Services</u></b> |   |     |
| Lettre W-54            | Création de la tâche de « Chargé de l'entretien des logements »   | 329 |
| <b><u>Général</u></b>  |   |     |
| Lettre W-60            | Programme d'employés surnuméraires  | 332 |
| Lettre W-61*           | MODALITÉS RÉGISSANT LE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU DU MONT-WRIGHT À L'EXCEPTION DES OPÉRATIONS MINIÈRES  | 337 |

|              |  |     |
|--------------|--|-----|
| Lettre W-64  | Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage                               | 340 |
| Lettre W-65  | Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences  | 341 |
| Lettre W-66  | Horaire de travail de dix (10) heures  | 343 |
| Lettre W-67  | Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4  | 347 |
| Lettre W-69  | Horaire de douze (12) heures de jour/nuit (36-48)  | 353 |
| Lettre W-71  | Horaire de 12 heures jour 4/4  | 359 |
| Lettre W-72  | Horaire de douze (12) heures jour/jour 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière                   | 364 |
| Lettre W-73  | Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)   | 370 |
| Lettre W-74  | Horaire de douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière                   | 375 |
| Lettre W-75  | Horaire de douze (12) heures de jour - Équipe 1: 48-36/48-36, équipe 2: 36-48/36-48                                | 381 |
| Lettre W-76  | Horaire douze (12) heures – entretien-mine   | 387 |
| Lettre W-77  | Horaire de swing de neuf (9) heures jour/nuit 7-2/7-5 pour l'opération minière                                     | 393 |
| Lettre W-78* | HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 14-14 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE (6H-18H/18H-6H) | 399 |
| Lettre W-79* | HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 4-4 (7H-19H/19H-7H)   | 403 |
| Lettre W-80  | Code « G »   | 409 |
| Annexe W-A   | Directives pour l'application du code « G »  | 410 |

\* Nouvelles lettres

Articles



## **ARTICLE 1 BUTS ET INTENTIONS DES PARTIES**

- 1.01** Le but de la Compagnie et du Syndicat en concluant la présente convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail. Le texte officiel de la présente convention COLLECTIVE sera le texte français.
- 1.02** Dans ses principaux objectifs, l'entreprise reconnaît l'importance d'améliorer de façon continue la satisfaction de ses clients, sa rentabilité ainsi que sa compétitivité à produire et expédier du concentré et des boulettes de fer sur le marché mondial. Afin d'atteindre ces objectifs, elle se donne comme moyens l'accroissement de la productivité et la responsabilisation de tous les employés dans le respect des principes de santé et de sécurité du travail et de qualité de vie au travail. La plus entière coopération doit exister entre les gestionnaires de la Compagnie, les représentants syndicaux et les employés représentés par le Syndicat afin que l'entreprise puisse réaliser ces objectifs.

## **ARTICLE 2 PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 2.01** Le terme « employé » dans la présente convention COLLECTIVE signifie tous les employés d'ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. payés suivant un taux horaire ou un tarif par mille selon le cas, préposés à la production, à l'entretien, au transport, aux opérations de chargement au port, aux opérations de terminus ainsi que dans les sections de service dans les régions de Lac-Jeannine, Mont-Wright, Fire Lake et de Port-Cartier et dans les localités intermédiaires, sauf les employés qui sont automatiquement exclus par le Code du travail de la province de Québec, les techniciens, les professionnels, le personnel surveillant, les membres de la force protectrice de la propriété de la Compagnie, les étudiants et les employés de bureau.

Aux fins de cette convention collective, le masculin comprend le féminin à moins que le contexte n'indique le contraire.

- 2.02** Le terme « étudiant » dans la présente convention COLLECTIVE signifie toute personne qui a été admise à une école secondaire, à un collège ou à une université et qui est employée par la Compagnie durant les vacances régulières d'été de l'institution à laquelle elle a été admise pour poursuivre des études. Les parties conviennent qu'aucun étudiant n'occupera une tâche régulièrement affectée à un employé tel que défini à la clause 2.01 lorsqu'il y a des employés déplacés de cette tâche en vertu de la clause 6.11. De plus, les étudiants pourront être affectés à des tâches autres que celles de journaliers à condition que de telles affectations ne lésent un autre employé dans ses droits tel que prévu dans la présente convention COLLECTIVE. Afin de contribuer à développer un relève efficace, les parties conviennent que tous les stages doivent être favorisés. Le terme « étudiant » comprend donc également les étudiants en stages coopératifs en alternance travail/étude embauchés comme stagiaire. Les stagiaires sont affectés aux mêmes activités d'intégration, de formation et de travail que les employés par compagnonnage. Avant de tels stages, la Compagnie et le Syndicat s'entendent sur le plan du stage, sa durée et l'endroit où il est effectué.
- 2.03** Les employés dont la position ne fait pas partie de l'unité de négociation y compris les contremaîtres de relève, ne seront pas affectés pour accomplir un travail normalement accompli par un employé régi par cette convention sauf dans les cas où il s'agit de formation à l'employé, d'expérimentation ou de cas d'urgence. Si un superviseur ou un autre employé en dehors de l'unité de négociation exécute du travail qui constitue une violation de cet article et si ce travail ainsi que l'employé qui l'aurait normalement effectué étant sujet à un rappel au travail, peuvent être raisonnablement identifiés, la Compagnie payera l'employé(s) affecté(s) le taux horaire type applicable pour le travail ainsi effectué, soit un minimum de quatre (4) heures ou le temps effectivement travaillé, lequel des deux est le plus élevé.

Si aucun employé ne peut être identifié en vertu du paragraphe précité, la Compagnie pourra alors être sujette à recevoir une telle réclamation d'un employé de même tâche affecté sur la même équipe de travail.

### **ARTICLE 3      DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01**    Sujet aux dispositions de cette convention collective, le Syndicat reconnaît que la Compagnie conserve son droit de diriger et de gérer ses affaires sous tous les rapports.
- 3.02**    Le Syndicat reconnaît que le droit de la Compagnie dont il est question à la clause 3.01 comprend aussi le droit exclusif d'embaucher les employés.
- 3.03**    Ce droit de la Compagnie prévu à la clause 3.01 comprend également, et sans y être limité, le droit de promouvoir les employés, de les classer, de les former, de les évaluer, de les permuter et de les affecter efficacement. La Compagnie a aussi le droit de suspendre, de rétrograder, de congédier ou autrement discipliner n'importe quel employé mais l'exercice de ces droits et pouvoirs sera cependant assujéti aux dispositions de la présente convention COLLECTIVE. La Compagnie convient de ne discipliner, suspendre, rétrograder ou congédier un employé que pour cause juste et suffisante.

### **ARTICLE 4      RESPONSABILITÉS DES PARTIES**

- 4.01**    Le Syndicat, ses administrateurs et ses représentants, à tous les niveaux, ainsi que tous les employés sont tenus d'observer les dispositions de la présente convention COLLECTIVE. La Compagnie, ses dirigeants et ses représentants à tous les niveaux, sont également tenus d'observer les dispositions de la présente convention COLLECTIVE.
- 4.02**    Outre les obligations qui peuvent être stipulées ailleurs dans la présente convention COLLECTIVE, les parties s'engagent comme suit :
- a)** La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucun employé ne sera l'objet d'aucune espèce de harcèlement et/ou de discrimination en ce qui a trait aux taux de salaires, 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, pour des raisons de race, de sexe, d'idéologie, de couleur, 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, d'identité de genre, de handicap ou d'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap en y incluant toutes les exceptions qui sont prévues à la charte québécoise des droits et libertés.
  - b)** Sauf exceptions spécifiques prévues dans la présente convention COLLECTIVE, aucune activité syndicale ne sera exercée durant les heures de travail.
  - c)** Il n'y aura pas de grève, d'arrêt de travail, de piquetage, de ralentissement, d'entrave, ou d'interruption du travail. Aucun dirigeant ou représentant du Syndicat n'autorisera, ne fomentera, n'appuiera ou n'excusera telles activités. Aucun employé ne participera à de telles activités.
  - d) 1.** Le Syndicat n'impliquera aucun employé de la Compagnie ni la Compagnie elle-même dans un différend opposant un autre employeur à ses employés.
  - 2.** Un employé qui occupe une fonction syndicale à la Compagnie et qui obtient une permission d'absence en vertu de la clause 15.02, n'est pas visé par la disposition qui précède dans l'exercice d'une fonction de représentant syndical lors d'un différend impliquant un autre employeur.

- e) Il n'y aura pas de lock-out.
- f) Tous les griefs seront étudiés avec soin et on les réglera promptement en conformité avec la procédure applicable contenue aux articles 8, 9 et 10. Seule cette procédure sera utilisée par un employé ou par le Syndicat pour produire une plainte de violation par la Compagnie de la présente convention COLLECTIVE. L'employé exerce ses droits de grief par l'intermédiaire de son syndicat.

Comme agent négociateur accrédité des employés, le Syndicat peut soumettre des griefs en utilisant la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, en conformité avec cette convention COLLECTIVE et aussi faire tout règlement de ceux-ci.

**4.03** La principale responsabilité de l'employé est de fournir une prestation équitable de travail.

De plus, aucun employé n'aura droit à un salaire tel qu'établi à moins qu'il ne soit prêt, consentant et capable de remplir les fonctions de sa tâche.

## **ARTICLE 5      RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

**5.01** La Compagnie reconnaît que le Syndicat est le seul et unique agent négociateur de tous les employés tel que défini à l'article 2 de la présente convention COLLECTIVE.

**5.02** Les parties conviennent que tout employé de la Compagnie régi par la présente convention COLLECTIVE peut, selon son désir, soit devenir membre du Syndicat soit s'abstenir d'y adhérer.

**5.03** La Compagnie convient qu'elle retiendra du salaire des employés, à chaque période de paie, le montant de la cotisation syndicale prévue pour le mois précédent, lorsqu'elle sera autorisée à faire telle retenue par la signature de l'employé sur la formule d'autorisation reproduite ci-après, et remettra au Syndicat le montant ainsi retenu conformément aux statuts et règlements du Syndicat international.

LA COMPAGNIE DÉDUIRA LES DROITS D'ADHÉSION AU SYNDICAT DES MÉTALLOS, ET CE DÈS LA PREMIÈRE PAIE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS. TELLES DÉDUCTIONS SERONT REMISES AU SYNDICAT DES MÉTALLOS MENSUELLEMENT. IL EST ENTENDU QUE DE TELS DROITS D'ADHÉSION NE SERONT PAS APPLICABLES AUX ÉTUDIANTS.

**5.04** La formule d'autorisation se lira comme suit : « Je demande et j'accepte par la présente de devenir membre du Syndicat des Métallos que j'autorise librement à négocier et signer des conventions collectives en mon nom avec mon employeur. J'autorise aussi mon employeur à déduire de mon salaire le montant de la cotisation du Syndicat tel que spécifié dans sa constitution ».

**5.05** La Compagnie et le Syndicat conviennent que tout employé qui n'adhère pas au Syndicat doit s'engager à payer au Syndicat des sommes d'argent équivalentes aux cotisations fixées par le Syndicat pour ses membres, et le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des montants de ces cotisations. Ces cotisations seront déduites mensuellement des gains accumulés par l'employé. Ces montants ainsi déduits et remis régulièrement par la Compagnie au Syndicat seront à titre de paiements au Syndicat pour services de représentation de la part de l'employé qui n'en est pas membre. Pour être à l'emploi de la Compagnie tout employé s'engage à signer la formule ci-dessous, laquelle prendra effet lorsque l'employé sera embauché.

**5.06** La formule d'autorisation se lira comme suit : « Je soussigné, employé d'ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c., en toute liberté et volontairement, demande à ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c., et l'autorise à déduire mensuellement des gains nets accumulés à mon crédit une somme d'argent équivalente à la cotisation mensuelle payée par les autres employés membres du Syndicat des Métallos. J'autorise également ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. à remettre cette somme ainsi déduite au Syndicat des Métallos qui servira à titre de paiement pour services de représentation dont le reçu de cette somme par le Syndicat des Métallos libérera et déchargera ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. de ce montant ainsi déduit de mes gains.

Cette autorisation sera valide pour la durée de la convention collective de travail entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos datée du 28 juin 1969 ou pour la durée de tout renouvellement ou modification de ladite convention COLLECTIVE.

Je renonce à l'avance par les présentes à tout recours en dommages ou d'autre nature contre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. en raison des déductions et paiements qu'elle aura fait durant la durée de la présente convention COLLECTIVE ou de tout renouvellement ou modification de cette convention COLLECTIVE. Je reconnais également et accepte comme condition d'emploi que la somme d'argent stipulée ci-haut doit être déduite mensuellement de mes gains.»

## **ARTICLE 6      ANCIENNETÉ**

**6.01**    **a)** Le service continu auprès de la Compagnie sera déterminé par la date de la dernière embauche de l'employé;

**b)** Aux fins de l'application de l'article 6, le mot licenciement comprend la mise à pied lorsqu'applicable.

**6.02** Le service continu auprès de la Compagnie sera rompu à compter de la dernière journée travaillée par :

**a)** La démission. Dans le cas de la démission d'un employé en vacances, la dernière journée travaillée est la journée où son retour au travail était prévu;

**b)** Le congédiement pour cause juste et suffisante;

**c)** Lors de la retraite, la dernière journée de vacances ou le congé flottant de l'employé s'il y a lieu;

**d)** L'absence non autorisée pour une période de trois (3) équipes de travail consécutives prévue à l'horaire, le cas échéant, équivaldra à une démission à compter du jour du début de l'absence, à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander l'absence soient jugées valables. Cependant, cette règle ne s'applique pas en cas d'absence pour maladie ou accident si l'employé avise la Direction en ce sens dès le début de son absence ou pour tout retard à la date prévue de son retour au travail à moins qu'il en soit empêché pour des raisons valables. Si requis, l'employé doit fournir une preuve à la Direction pour justifier le motif invoqué aux fins du présent paragraphe;

**e) 1.** L'absence durant cinq (5) ans par suite d'une maladie ou d'un accident non relié au travail pour un employé comptant moins de huit (8) ans de service continu au début de l'invalidité.

2. L'absence durant cinq (5) ans par suite d'une maladie ou d'une lésion professionnelle contractée par un employé comptant moins de cinq (5) ans de service continu au début de l'invalidité.
  3. À LA DEMANDE DU SYNDICAT, AVANT LA FIN DES DÉLAIS PRÉVUS AUX POINTS 1 ET 2 CI-HAUT, UNE RENCONTRE SE TIENDRA ENTRE LES PARTIES AFIN DE DISCUTER DE LA SITUATION D'UN EMPLOYÉ VISÉ PAR L'APPLICATION DU PRÉSENT ARTICLE.
- f) Suite à un licenciement de la façon suivante :
1. Pour les employés ayant moins de six (6) mois de service continu qui sont absents pour un (1) an ;
  2. Pour les employés ayant de six (6) mois à moins d'un (1) an de service continu qui sont absents deux (2) ans ;
  3. Pour les employés ayant d'un (1) an à moins de trois (3) ans de service continu qui sont absents trois (3) ans ;
  4. Pour les employés ayant trois (3) ans de service continu ou plus qui sont absents cinq (5) ans.

#### **LIGNES DE PROGRESSION**

**6.03** Toutes les classifications des tâches ont été placées en lignes de progression et une ou plusieurs de ces lignes constituent des groupes de tâches tel que démontré à l'annexe « A » de la présente convention COLLECTIVE.

Toutefois et au-delà des classifications des tâches et dans le but d'améliorer l'efficacité des opérations dans un contexte de la stabilité de la main-d'œuvre, il est convenu de décloisonner certaines tâches de métier. Dans le cadre de cet énoncé, il est convenu d'amender les descriptions de tâches de telle sorte que tout employé de métier, en plus de sa compétence principale, exécute des tâches d'entretien, de soudure, de plomberie, de mécanique, de machiniste et d'électricité de base, de façon compatible avec la sécurité des employés. Dans son affectation quotidienne de travail, chaque employé fait preuve de flexibilité à collaborer à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.

**6.04** Au cas où une ou des nouvelles tâches seraient établies, les parties conviennent de positionner la (les) nouvelle(s) tâche (s) dans la ligne de progression. À défaut de consensus, la Compagnie placera immédiatement la ou les nouvelle(s) tâche(s) dans la ligne de progression appropriée. La mésentente pourra être réglée par la procédure de règlement des griefs établie à la clause 8.08.

**6.05** Il y aura deux unités d'ancienneté dans l'unité de négociation. Les opérations de Mont-Wright/Fermont/Fire Lake et les opérations de Port-Cartier constitueront chacune une unité d'ancienneté. Il y aura un pool de journaliers dans l'unité d'ancienneté de Mont-Wright/Fermont/Fire Lake pour les départements suivants :

- a) Mine ;
- b) Entretien, services et entrepôt ;
- c) Concentrateur/ concasseur.

- 6.06** Il y aura un pool de journaliers dans l'unité d'ancienneté de Port-Cartier :
- a) Manutention;
  - b) Ateliers, chemin de fer et entrepôt;
  - c) Entretien de la voie ferrée, exploitation, signaux et télécommunications.
- 6.07** Toutes les tâches de la classe « 5 » et de classification moindre feront parties du pool de journaliers de l'unité de Mont-Wright/Fermont/Fire Lake, et toutes les tâches de la classe « 5 » et de classification moindre feront partie du pool de journaliers de l'unité de Port-Cartier.

### **PROMOTIONS**

- 6.08** Pour les fins de promotion, sauf les promotions à des positions exclues par la définition du terme « employé » à l'article 2, les facteurs suivants seront pris en considération mais l'ordre des candidats selon les dispositions de la clause 6.20, sera déterminant si les facteurs (a) et (b) sont relativement égaux chez les employés concernés :
- a) Habileté et aptitude pour exécuter le travail tel que déterminé d'une façon équitable et conforme aux exigences courantes de la tâche vacante;
  - b) Capacité physique;
  - c) Ordre des candidats selon les dispositions de la clause 6.20.
- Lorsque la Compagnie fera l'évaluation des facteurs a) et b), elle étudiera les candidatures selon l'ordre déterminé par les dispositions de la clause 6.20 et elle prendra en considération les exigences courantes de la tâche en exerçant son jugement sur une base objective et de bonne foi. Dans la sélection du personnel, la Compagnie n'établira pas des critères abusifs ou discriminatoires.
- 6.09** Pour les fins de promotion dans les lignes de progression, le service continu d'un employé sera la durée du service continu dans sa tâche. Si plus d'un employé est promu en même temps dans une tâche égale ou supérieure leur ancienneté de tâche dans leur nouvelle tâche sera dans le même ordre que leur ancienneté d'unité respective. Pour les fins de promotion dans ou pour sortir des pools de journaliers, le service continu d'un employé sera la durée du service continu dans son unité d'ancienneté.
- 6.10**
- a) Un employé peut refuser en tout temps l'offre d'une promotion effectuée en vertu des clauses 6.08 ou 6.09 sans pour cela affecter ses chances futures d'avancement. Une fois que l'employé a accepté l'offre de promotion, il ne peut refuser par la suite la tâche pour laquelle il est choisi.
  - b) La Compagnie considérera pour motif valable, une demande écrite de transfert d'un employé d'une ligne de progression à un pool de journaliers, lorsqu'il y aura une vacance. L'employé qui transfère dans le pool de journaliers selon ce paragraphe perd alors tout droit d'ancienneté dans chacune des tâches de cette ligne de progression aux fins de l'application du paragraphe 6.11 d).

## RÉDUCTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET RAPPEL

- 6.11 a)** S'il y a réduction de la main-d'œuvre ou licenciement, l'employé ayant le moins d'ancienneté de tâche dans la tâche affectée sera déplacé et les dispositions du paragraphe 6.11 b) s'appliqueront.

Toutefois, lors d'arrêt temporaire de production, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur des mesures spéciales respectant l'efficacité des opérations.

LORS D'UNE SITUATION HORS DU CONTRÔLE DE LA COMPAGNIE, LES PARTIES SE RENCONTRERONT, DANS UN DÉLAI DE 5 JOURS, AFIN DE S'ENTENDRE SUR LES MESURES SPÉCIALES RESPECTANT L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS.

- b)** L'employé ainsi affecté doit, en fonction de sa décision conformément à la clause 6.12, supplanter à l'intérieur de sa ligne de progression, en premier lieu dans une tâche de classification égale puis ensuite inférieure et de façon décroissante, un employé ayant moins d'ancienneté d'unité mais en commençant dans chaque classe de tâche par celui possédant le moins d'ancienneté d'unité, à condition qu'il puisse remplir les exigences courantes de la tâche de l'employé qu'il supplante. Aux fins de l'application du présent paragraphe, les employés détenant un droit de rappel dans une tâche sont considérés faisant partie de cette tâche.
- c)** L'employé nouvellement arrivé dans une tâche conformément au paragraphe 6.11 b), est placé dans cette tâche en fonction de l'ancienneté de tâche qu'il acquiert conformément au paragraphe 6.11 d). S'il s'avère alors nécessaire d'effectuer un licenciement dans cette tâche, les dispositions du paragraphe 6.11 a) s'appliqueront.
- d)** Un employé qui passe à une occupation de classe égale ou inférieure à l'intérieur de sa ligne de progression aura comme date d'ancienneté dans la tâche la plus ancienne de la date du commencement de son service continu dans la tâche d'où il a été déplacé, ou la date du commencement de son service continu dans l'occupation où il passe tel que déterminé à la clause 6.22.
- e)** Au cas où l'ancienneté de tâche est égale, l'ancienneté d'unité prévaudra.
- f)** Au cas où un employé ne peut pas être gardé dans aucune tâche dans sa ligne de progression, il sera reculé à la tâche dans le pool de journaliers applicable pour laquelle l'ancienneté d'unité de l'employé lui permet d'être retenu.

Cependant, un employé de l'unité d'ancienneté Mont-Wright/Fermont qui ne peut pas être gardé dans aucune tâche dans sa ligne de progression, sera reculé à la dernière tâche occupée dans le pool de journaliers applicable pour laquelle l'ancienneté d'unité de l'employé lui permet d'être retenu.

- g)** Le licenciement se fera en tenant compte des tâches existantes dans les lignes de progression, sans égard qu'elles soient remplies ou non au moment du licenciement, en commençant par la plus haute affectée dans la ligne de progression.
- h)** Le licenciement se fera individuellement peu importe le nombre d'employés affectés dans la tâche.
- i)** Si lors d'un licenciement dans une tâche de métier, il y a des employés affectés à l'apprentissage interne dans cette tâche, ceux-ci seront licenciés en tout premier lieu, en commençant par l'apprenti ayant le moins d'ancienneté de tâche. L'apprenti ainsi licencié retournera dans la tâche qu'il occupait au début du programme d'apprentissage en fonction de ses droits d'ancienneté.

- j) Lors d'un licenciement dans le pool de journaliers à Port-Cartier, l'employé licencié pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés du pool de journaliers travaillant à Port-Cartier. L'employé ainsi déplacé pourra à son tour déplacer un employé du pool de journaliers ayant le moins d'ancienneté s'il en fait la demande écrite au Service des ressources humaines dans les deux (2) jours qui suivent la réception de son avis de licenciement.

L'employé de Port-Cartier, qui déplace un employé à l'entretien de la voie ferrée travaillant sur un horaire 8-6 ou 8-6 modifié, est licencié à Port-Cartier à la date prévue et est affecté à l'entretien de la voie ferrée au début d'une séquence complète de l'horaire 8-6 ou 8-6 modifié tel que défini aux lettres d'ententes « horaire de travail 8-6 » et « horaire de travail 8-6 modifié ».

Dans le cas d'une mise à pied occasionnée par un arrêt temporaire de production, un employé travaillant à Port-Cartier et licencié de ce secteur ne pourra déplacer ou être rappelé ou travailler à l'entretien de la voie ferrée pendant la période des travaux saisonniers tel que stipulé à la lettre d'entente « Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée ».

**6.12** Tout employé sera prévenu au moins sept (7) jours à l'avance de son licenciement et une lettre sera remise au syndicat. Un employé ayant l'intention d'en déplacer un autre conformément à la clause 6.11 précitée devra en aviser le Service des ressources humaines approprié, et/ou excepté pour les employés affectés le long de la ligne de la voie ferrée qui eux pourront aviser leur superviseur, dans les deux (2) jours (les samedis, dimanches et congés exclus) après avoir été avisé de son licenciement. À défaut par l'employé d'avoir donné cet avis, il sera considéré comme ayant accepté le licenciement et il n'aura plus le droit de déplacer un autre employé par suite de la clause 6.11.

- a) Dans le cas d'un licenciement pour un arrêt temporaire de production, l'employé aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.
- b) Dans les autres cas de licenciement, l'employé ne pouvant pas exercer ses droits d'ancienneté selon la clause 6.11 aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours s'il justifie moins de cinq (5) ans de service continu, d'au moins vingt-huit (28) jours s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et d'au moins cinquante-six (56) jours s'il justifie dix (10) ans ou plus de service continu. L'employé ne désirant pas exercer ses droits d'ancienneté selon la clause 6.11 aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.
- c) Nonobstant les dispositions des clauses 6.11 et 6.13, un employé qui a changé d'unité d'ancienneté et dont le service continu exige un avis de licenciement de plus longue durée, peut demeurer au travail pour la durée d'un tel avis.
- d) En aucun cas, la durée de l'avis de licenciement ne peut excéder la période effectivement travaillée à un rappel.

**6.13** a) Un employé possède un droit de rappel à une tâche lorsqu'il a été licencié ou supplanté de cette tâche. Pour combler une vacance dans une tâche, la Compagnie rappellera l'employé possédant un droit de rappel à cette tâche, à condition qu'il puisse remplir les exigences courantes de cette tâche. À l'intérieur des lignes de progression, le rappel se fera par ordre décroissant d'ancienneté de tâche que les employés ont acquis dans la tâche où il y a une vacance à combler. À l'intérieur du pool des journaliers, le rappel se fera dans chacune des tâches par ordre décroissant d'ancienneté d'unité.

b) Un employé qui n'est pas au travail et qui refuse un rappel pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus dans une tâche pour laquelle il possède un droit de rappel, est considéré avoir démissionné.

Nonobstant les dispositions de l'article 14, l'employé qui refuse son rappel et en avise par écrit la Compagnie est considéré avoir démissionné et recevra, le solde du montant de vacances en vertu de la clause 14.04. Par ailleurs, l'employé rappelé qui démissionne quinze (15) jours ou moins après son retour au travail recevra uniquement 4 % ou 6 % selon son ancienneté de ses gains admissibles pour la période travaillée pour fins de vacances et la date de fin de son service continu sera celle de son dernier licenciement.

- c) Un employé au travail peut refuser son rappel dans une tâche de classification égale ou inférieure à celle qu'il occupe au moment du rappel. Dans ce cas, l'employé annule son droit de rappel dans cette tâche et dans les tâches de classifications égales et inférieures à celle pour laquelle il est rappelé. Lorsque l'employé au travail est rappelé dans une tâche de classification supérieure à celle qu'il occupe au moment du rappel, il peut révoquer son droit de rappel à cette tâche, si un employé possédant une compétence égale peut être rappelé à sa place sans affecter la bonne marche des opérations.
- d) Un employé choisi à une tâche affichée, en vertu de la clause 6.17, devra signifier par écrit au Service des ressources humaines, dans les dix (10) jours suivant l'affichage du choix, sa décision d'annuler les droits de rappel qu'il possède à d'autres tâches.
- e) Un employé de l'unité de Port-Cartier ayant obtenu un poste à l'extérieur de sa ligne de progression perd à ce moment tous ses droits d'ancienneté dans la tâche qu'il quitte ainsi que dans les tâches inférieures de sa ligne de progression d'origine.

Par ailleurs, l'employé qui revient dans sa ligne de progression d'origine suite à un rappel ou à un affichage ne pourra faire valoir l'ancienneté de tâches qu'il aurait eue dans des tâches inférieures de cette ligne de progression, lors de mises à pied précédentes, selon l'article 6.11 de la convention collective.

**6.14** Lors d'un rappel au travail pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou plus, la Compagnie notifiera les employés licenciés par lettre certifiée ou recommandée à leur dernière adresse connue de la Compagnie. L'employeur remettra copie de cette lettre au syndicat par courriel. L'employé doit notifier la Compagnie de tout changement d'adresse.

- a) La date du retour attendu au travail;
- b) Le titre de la tâche pour laquelle il est rappelé, et, s'il y a lieu, le groupe de tâches;
- c) Le taux approprié de la tâche.

La Compagnie ne sera pas responsable envers l'employé qui n'aura pas reçu son avis parce que ce dernier n'a pas avisé le Service des ressources humaines de son secteur de son changement d'adresse.

**6.15** Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date de réception de l'avis de rappel stipulé à la clause 6.14, l'employé avisera la Compagnie de son intention de retourner au travail par lettre certifiée ou recommandée. L'employé devra être présent au travail le plus tôt possible, mais pas plus tard que huit (8) jours suivant la date de la réception de l'avis de rappel à moins que l'avis ne prévoit un délai plus long. À défaut de se présenter au travail dans ce délai, l'employé sera considéré démissionnaire à compter de sa dernière journée travaillée.

**6.16** Un employé rappelé au travail pour une période de moins de quinze (15) jours ouvrables peut refuser tel rappel tout en retenant ses droits à un rappel subséquent. Cependant, les dispositions de la clause 6.14 concernant l'avis de rappel ne s'appliquent pas lors d'un tel rappel au travail. L'employé

devra alors signifier immédiatement son intention d'accepter ou de refuser un tel rappel. De plus, les dispositions de la clause 6.12 ne s'appliquent pas lors d'un tel rappel.

### **L'AFFICHAGE DES TÂCHES**

- 6.17** La Compagnie procédera au remplacement d'un employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés, de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés. Toutefois, lorsque la Compagnie désigne une tâche comme étant vacante, elle affichera sur les tableaux d'affichage désignés et par courrier électronique toute tâche vacante qui se trouve dans un groupe de tâches et qui n'a pas été remplie aux termes des paragraphes a, b et c de la clause 6.20.

L'affichage comportera le nombre de candidat(s) requis et le(s) taux de salaire applicable(s) ainsi que l'horaire de travail lorsque connu. La Compagnie affichera les avis de promotion, d'emploi ou de rappel.

Dans le but d'améliorer les moyens de communication interne et de regarder la faisabilité de migrer vers des alternatives électroniques en relation avec le processus d'affichage et celui de pose de candidature, les parties s'engagent à se réunir afin d'étudier lesdites alternatives.

- 6.18** Un employé qui pose sa candidature pour une tâche affichée doit faire sa demande sur le formulaire désigné ou par courriel dans les cinq (5) jours de la date d'affichage (les samedis, dimanches et congés exclus).

Un employé qui a été choisi pour remplir une tâche à la suite de l'affichage d'une tâche vacante sera payé au taux horaire type de cette tâche après dix (10) jours suivant l'affichage de l'avis de promotion, même si son transfert n'aura pas encore été effectué. Un tel transfert doit effectivement se faire dans les quarante-cinq (45) jours suivant la sélection de l'employé.

- 6.19** Lors de vacances, d'absence autorisée selon la clause 15.01, de licenciement suite à l'application de la clause 6.11, de congé maternité, de congé paternité, de congé parental, de congé de naissance de quatre (4) semaines prévu à l'article 15.04 a), de congé maladie, de lésion professionnelle, un employé peut poser sa candidature à des tâches auxquelles il peut se qualifier et qui pourraient devenir vacantes durant son absence. Le titre exact de la tâche tel que libellé dans les annexes de la présente convention COLLECTIVE devra être inscrit sur toute demande. La formule désignée, la télécopie ou le courriel devra être acheminé au service des ressources humaines. Il est de la responsabilité de l'employé de s'assurer que le service des ressources humaines a reçu sa candidature.

Il sera considéré comme postulant à de telles tâches si elles sont affichées durant les congés prévus au premier paragraphe de la clause 6.19 et à condition qu'il rencontre les exigences courantes desdites tâches. L'ordre dans lequel seront considérées les demandes d'emploi, sera l'ordre dans lequel les tâches vacantes auront été affichées.

Un employé sera considéré seulement pour une (1) tâche au même moment et s'il est choisi pour une tâche vacante, les autres choix seront annulés.

Tous les choix seront annulés à compter du jour où se terminent les congés prévus au premier paragraphe de la clause 6.19.

- 6.20** L'ordre de priorité dans le choix d'un employé pour remplir une tâche vacante dans la même unité d'ancienneté, sous réserve de la clause 6.08, est le suivant :

**a)** Un employé ayant droit à être rappelé à la tâche, à condition qu'il puisse remplir les exigences.

- b) Un employé ayant déjà occupé la tâche mais qui n'a pu y conserver un droit de rappel lors d'un déplacement ultérieur en vertu de 6.11 b) et qui possède toujours des droits de rappel dans une tâche de la ligne de progression concernée.
- c) Un employé au-dessous dans la ligne de progression EN ORDRE DÉCROISSANT DE CLASSIFICATION DE TÂCHE. Aux fins de l'application du présent paragraphe, l'employé possédant un droit de rappel dans une tâche au-dessous dans la ligne de progression est considéré faisant partie de cette tâche.
- d) Un candidat dans le même département dans une tâche de classification égale.
- e) Un candidat dans le même groupe de tâches, dans le même département, dans une classification de tâche plus basse mais dans une ligne de progression différente.
- f) Un candidat dans une classification de tâche plus élevée dans la même ligne de progression.
- g) Un candidat du pool de journaliers applicable y incluant les employés rappelés au travail conformément à la clause 6.16.
- h) Un candidat dans le même groupe de tâches, dans le même département, dans une classification de tâche plus élevée mais dans une ligne de progression différente.
- i) Un candidat dans le même groupe de tâches mais dans un département différent, le candidat dans une classification de tâche plus basse ayant préférence.
- j) Un candidat permanent non-résident.

Advenant que le choix du candidat se fasse à l'intérieur du pool applicable, la candidature d'un employé de l'entretien de la voie ferrée, incluant ceux rappelés au travail selon la clause 6.16, pourra être retenue au même titre dans l'unité d'ancienneté de Port-Cartier.

- 6.21** La Compagnie révisera les demandes reçues et fera un choix dans la période de sept (7) jours (les samedis, dimanches et congés exclus).
- 6.22** Le nom du candidat ou de l'employé choisi, promu à l'intérieur de la ligne de progression, sera donné au Syndicat et affiché durant la période de trois (3) jours après que le choix aura été fait selon la clause 6.21. La date d'ancienneté de tâche de l'employé promu sera la date de fermeture de l'affichage du poste.
- 6.23** Une tâche temporairement vacante sera comblée par l'utilisation des compétences de d'autres employés, de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés.
- Toutefois, lorsque la tâche temporairement vacante ne peut être comblée selon le paragraphe précédent, elle le sera par les principes de sélection tels qu'établis dans la présente convention COLLECTIVE.
- 6.24** L'expérience acquise par l'employé affecté dans une tâche ne pourra être invoquée en sa faveur contre un employé plus ancien, dans un cas de promotion.
- 6.25** a) Une fois l'an, entre le 15 décembre et le 15 janvier, un employé de l'unité d'ancienneté de Port-Cartier peut faire valoir son ancienneté dans une même tâche pour demander d'être affecté à un autre lieu ou à une autre équipe de travail s'il est apte à remplir les exigences courantes du poste visé. Une telle demande ne sera pas refusée de façon arbitraire.

- b) Un employé de l'unité d'ancienneté Mont-Wright/Fermont peut faire valoir son ancienneté dans une même tâche pour demander d'être affecté à un autre lieu ou à une autre équipe de travail :
1. Lorsqu'il y aura une tâche désignée vacante dans l'équipe ou le lieu visé pour combler ce poste, la Compagnie affichera la tâche désignée vacante. L'affichage sera soumis aux modalités de l'article 6.19 à l'égard de la possibilité de postuler sur des postes qui pourraient devenir vacants durant son absence ou ;
  2. Lorsque le poste qu'il occupe est supprimé ou s'il est déplacé par un employé dans l'application du présent article.
- c) Dans chacun des cas, le changement d'affectation ne doit d'aucune façon nuire à la bonne marche des opérations mais prendra effet dans un délai maximal de trois (3) mois.

### **EMPLOYÉS PERMUTÉS EN DEHORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

- 6.26** Un employé qui est permuté dans un poste de gestion garde ses droits d'ancienneté pendant un (1) an comme s'il était demeuré dans l'unité accréditée et continue à verser pendant un (1) an la cotisation syndicale ou son équivalent. Il pourra, après avoir donné un avis d'un mois à la Compagnie, exercer ses droits d'ancienneté et réintégrer son unité dans le poste qu'il occupait au moment de sa permutation en fonction de ses droits d'ancienneté. La Compagnie avisera le Syndicat par écrit de ladite nomination.

L'EMPLOYÉ ACCEPTANT UN POSTE DE GESTION EN VERTU DU PRÉSENT ARTICLE ET AYANT EFFECTUÉ DU TRAVAIL EN VERTU DES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 37, VERRA CE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTUÉ, SOUSTRAIT DE LA PÉRIODE D'UN (1) AN PRÉVUE AU PARAGRAPHE PRÉCÉDENT.

La Compagnie fournit mensuellement au syndicat la liste des employés visés par la présente clause.

### **DIVERS**

#### **6.27 ARMÉE CANADIENNE ET DÉFENSE NATIONALE**

Les employés qui sont membres des forces armées canadiennes et de la défense nationale peuvent en vertu des dispositions de la Loi sur la réintégration dans les emplois civils (S.R.C., ch. 236) avoir droit à ce que la durée de leur service dans les forces armées canadiennes ET DE LA DÉFENSE NATIONALE soit créditée à leur ancienneté et que leur réintégration au service de la Compagnie soit basée sur une telle durée de service.

#### **6.28 LISTES D'ANCIENNETÉ DE FORMATEURS ET DE CHEFS DE GROUPE**

Les listes d'ancienneté seront préparées par la Compagnie deux (2) fois l'an, une copie sera affichée sur les tableaux d'affichage et des copies seront envoyées au Syndicat. AU MÊME MOMENT, LES LISTES DE FORMATEURS ET DE CHEFS DE GROUPE SERONT PRÉPARÉES PAR LA COMPAGNIE, UNE COPIE SERA ENVOYÉE AU SYNDICAT. La Compagnie fournira au Syndicat une liste mensuelle des employés embauchés, réembauchés, permutés, licenciés, rappelés au travail, ou qui ont quitté l'emploi de la Compagnie.

#### **6.29 INCAPACITÉ MINEURE ET LÉSION PROFESSIONNELLE**

- a) Les employés qui, par suite d'une incapacité mineure, sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peuvent être permutés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés et être exempts des dispositions des règles d'ancienneté à l'exception des dispositions concernant la réduction de main-d'œuvre. Dans la poursuite de cet objectif, les

deux parties se consulteront afin d'étudier toutes les possibilités d'affectation à une autre tâche compatible à la condition de l'employé. Une tâche comportant une combinaison de fonctions multiples peut être au nombre des possibilités étudiées.

- b) Toutefois, si un employé souffre d'une lésion professionnelle pour laquelle une incapacité partielle permanente lui est reconnue aux termes de la Loi des accidents du travail et des maladies professionnelles et que la cause de sa maladie est directement reliée à son emploi, l'employé peut être transféré à un poste supérieur, égal ou inférieur pour lequel il est qualifié et médicalement apte à accomplir. Dans le cas où seulement un poste inférieur peut lui être offert, et si l'employé l'accepte, il maintiendra le salaire de sa tâche d'origine au moment où est survenue l'incapacité.

DANS LA POURSUITE DE CET OBJECTIF, LES DEUX PARTIES SE CONSULTERONT AFIN D'ÉTUDE TOUTES LES POSSIBILITÉS D'AFFECTATION À UNE AUTRE TÂCHE COMPATIBLE À LA CONDITION DE L'EMPLOYÉ. UNE TÂCHE COMPORTANT UNE COMBINAISON DE FONCTIONS MULTIPLES PEUT ÊTRE AU NOMBRE DES POSSIBILITÉS ÉTUDIÉES.

- 6.30 Autant que possible lorsqu'il y aura des vacances, les employés dans l'unité de Port-Cartier travaillant le long de la ligne de la voie ferrée ayant le plus d'ancienneté de tâche auront préférence pour le choix de leur lieu de travail, dans leur tâche respective.

6.31 **TRANSFERT UNITÉ PORT-CARTIER MONT-WRIGHT / MONT-WRIGHT PORT-CARTIER**

Afin de permettre aux employés qui désirent changer d'unité d'ancienneté, la Compagnie permettra à de tels employés de se porter candidat à trois (3) postes d'une autre unité laissés vacants en permanence après l'application des mécanismes de sélection prévus aux clauses 6.08, 6.09, 6.10, 6.19 et 6.20 qui précèdent, sous réserve et conformément aux dispositions suivantes :

- a) Ces employés devront s'inscrire sur une liste affichée par la Compagnie pour une période de quinze (15) jours à compter du 1<sup>er</sup> février et du 1<sup>er</sup> août de chaque année, et indiquer les postes auxquels ils se portent candidat. UNE LISTE DES CANDIDATURES REÇUES SERA REMISE AU SYNDICAT. Les candidatures seront conservées pour un an; advenant que plusieurs employés qui répondent aux exigences courantes du poste vacant soient candidats et qu'un seul poste est disponible, l'ancienneté de Compagnie sera le facteur déterminant;
- b) Ces employés pourront se porter candidats à trois (3) postes de classification égale, supérieure ou inférieure
- c) Ces employés pourront être transférés après avoir été remplacés dans le poste de leur unité d'ancienneté d'origine et au plus tard trois (3) mois après la date de leur sélection;
- d) Dans chacune des tâches, cinquante pourcent (50 %) des postes désignés vacants sont comblés par un transfert de l'autre unité d'ancienneté, soit par alternance d'un (1) transfert de l'autre unité pour une (1) embauche externe.
- e) Ces employés, une fois transférés, auront comme ancienneté :
1. L'ancienneté de Compagnie déjà acquise au moment de leur transfert;
  2. a) Une ancienneté d'unité égale au 1<sup>er</sup> mars 1978 ou l'ancienneté d'unité qu'ils détiennent si elle est moindre que le 1<sup>er</sup> mars 1978, ou;  
b) Une ancienneté d'unité égale à celle qu'ils détenaient dans cette unité avant leur transfert antérieur en vertu des présentes dispositions.

3. Une ancienneté de tâche établie au lendemain de la date de fermeture de l'affichage tel que stipulé à la clause 6.22 de la présente. L'exercice des droits d'ancienneté s'applique au moment de son arrivée dans le poste.
  4. Une seule fois en cours d'emploi à la Compagnie, un employé transféré du secteur Nord au secteur Sud ou vice versa, en vertu des présentes dispositions recevra un remboursement jusqu'à concurrence de mille cinq cents dollars (1500 \$) pour ses frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.
- f) Lors du transfert d'un employé dans sa nouvelle unité, la Compagnie et le Syndicat s'entendront sur un processus d'accueil afin de faciliter son intégration.
- g) 1. Tout employé doit avoir accumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté de Compagnie afin de se prévaloir des mécanismes de transfert prévus à la clause 6.31. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé qui accepte un transfert aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans.
2. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé, une fois transféré, aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans s'il détient plus de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité ou une ancienneté de tâche correspondant à son ancienneté d'unité s'il détient moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité. Cette ancienneté de tâche s'applique exclusivement dans la tâche pour laquelle l'employé a accepté le transfert.
  3. Nonobstant les dispositions du présent article, considérant la réglementation et les dynamiques d'opération sécuritaire, sont exclus de la clause 6.31 les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.
  4. Nonobstant les dispositions de l'article 6.31 g) 3. les employés de la ligne de progression du département mine – opérations de Mont-Wright/Fermont pourront postuler sur les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

## **ARTICLE 7      PÉRIODE DE PROBATION**

**7.01** Un employé nouvellement embauché sera considéré en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures de travail effectivement travaillées.

Au cas où l'ancienneté d'unité est égale, l'ancienneté de Compagnie incluant l'heure d'embauche prévaudra.

À la fin de la période de probation, le nom d'un tel employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté applicable, à compter de la date du début de son service continu et il sera considéré comme un employé régulier.

**7.02** Les heures effectivement travaillées lors de périodes de probation antérieures non complétées seront considérées pour le calcul des sept cent vingt (720) heures. De plus, nonobstant la clause 6.01 a), et aux seules fins de détermination de la date d'ancienneté d'unité, le temps ainsi cumulé lors de périodes de probation antérieures non complétées est ajouté au temps de calcul d'ancienneté de la dernière période de probation complétée, de sorte que la date d'ancienneté d'unité de l'employé est devancée de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

**7.03** La Compagnie convient qu'un employé en probation ne sera congédié que pour cause juste et suffisante, mais durant la période de probation un employé n'a aucun droit d'ancienneté en vertu de la présente convention COLLECTIVE et le Syndicat convient que la Compagnie ne sera pas tenue de le garder à son emploi ou de le réembaucher s'il a été renvoyé, et la Compagnie sera libre de renvoyer telle personne. LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT AVANT DE PROCÉDER AU RENVOI D'UN EMPLOYÉ EN PÉRIODE DE PROBATION ET UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT POURRA ASSISTER À LA RENCONTRE AVEC L'EMPLOYÉ CONCERNÉ.

## **ARTICLE 8     RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**8.01** Le Syndicat aura deux comités de griefs, l'un pour les opérations de Mont-Wright/Fermont et l'autre pour les opérations de Port-Cartier. Pour traiter avec la Compagnie, trois membres au plus peuvent siéger en même temps au comité de griefs du Syndicat, et l'un d'entre eux doit être familier avec le travail du département dans lequel le grief a pris naissance.

**8.02** Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des membres des comités des griefs du Syndicat ainsi que de tout changement qui pourrait se produire dans la composition des comités. La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître les membres des comités tant qu'elle n'aura pas été avisée par écrit par le Syndicat du nom des représentants choisis.

**8.03** Les parties à la présente convention COLLECTIVE conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les plaintes et les griefs le plus rapidement possible à la base. Un employé ou un groupe d'employés ou encore le Syndicat peut soumettre des griefs sur la convention COLLECTIVE elle-même ou toute autre entente formelle entre les deux parties. Il n'y aura pas de mesure disciplinaire prise contre un employé, pour des raisons ou des causes survenant en dehors des heures et du lieu de travail de l'employé. Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

**8.04** L'on ne tiendra compte d'aucun grief concernant les faits survenus plus de quinze (15) jours avant le dépôt du grief à moins que des circonstances hors du contrôle du plaignant ou du Syndicat s'il s'agit d'un grief syndical en vertu de la clause 8.08, les aient mis dans l'impossibilité de constater les faits dans les quinze (15) jours prescrits.

### **8.05     PREMIÈRE ÉTAPE**

Tout employé qui prétend avoir été victime d'une violation de la présente convention COLLECTIVE discutera de sa plainte avec son superviseur immédiat, seul ou en présence d'un membre du comité de griefs de préférence faisant partie du département. Le supérieur du superviseur immédiat concerné pourra, s'il y a lieu, être aussi présent lors de la discussion. Les parties s'entendent à l'effet que des discussions complètes entre le superviseur immédiat et l'employé doivent être réalisées pour clarifier les malentendus, maintenir des relations harmonieuses et par conséquent, s'efforcer de régler la plainte à ce stage.

Après avoir discuté de sa plainte avec son superviseur immédiat, si l'employé n'est pas satisfait de la réponse reçue, il peut dans les dix (10) jours suivants en appeler par écrit au moyen du formulaire fourni à cette fin par la Compagnie, lequel servira à établir clairement la nature du grief, les clauses pertinentes de la convention collective et les faits constituant la plainte soulevée. La réponse du superviseur immédiat sera alors formulée par écrit sur le formulaire de grief et copie sera remise au comité de griefs du Syndicat dans les trois (3) jours suivants.

LES PARTIES POURRONT CONVENIR DE RÉALISER DEUX (2) BLITZ DE GRIEFS PAR ANNÉE EN PRÉSENCE DE DÉCIDEURS D'IMPORTANCE CHOISIS PAR CHACUNE DES PARTIES.

## **DEUXIÈME ÉTAPE**

Pour qu'un grief puisse être considéré à la deuxième étape, un membre du comité de griefs du Syndicat devra dans les dix (10) jours de la réception de la décision écrite rendue à la première étape, transmettre au Service des ressources humaines du secteur l'avis d'appel écrit de deuxième étape dûment complété.

Les discussions sur le grief en appel entre le représentant du Syndicat international ou son remplaçant et le ou les membres impliqués du comité de griefs, et le chef de section et les personnes de la Direction qu'il pourra désigner, devront avoir lieu dans les trente (30) jours de l'avis à moins que l'une ou l'autre des parties demande, avec raison à l'appui, un délai additionnel. Chaque partie pourra faire entendre des témoins susceptibles de contribuer à régler le grief en cause. Outre les témoins, la discussion de la deuxième étape se fera en présence des représentants convenus au préalable entre les parties.

LES GRIEFS NON RÉGLÉS LORS DES BLITZ NE SERONT PAS CONSIDÉRÉS COMME AYANT EU UNE DEUXIÈME ÉTAPE, SAUF DANS LES CAS DES GRIEFS AYANT DÉJÀ FAIT L'OBJET DE DISCUSSIONS EN DEUXIÈME ÉTAPE.

Le représentant de la Compagnie aura pleine autorité pour régler le grief. Le représentant international du Syndicat ou son remplaçant aura pleine autorité pour régler, retirer ou en appeler du grief à l'arbitrage. La réponse écrite du chef de section sera envoyée au Syndicat dans les dix (10) jours suivant la date de la réunion à moins que les parties n'aient convenu d'une autre date. Celle-ci confirmera les griefs acceptés et pour les griefs refusés, la réponse fera part de tous les arguments du Syndicat et de la Compagnie. Le représentant du Syndicat international ou son remplaçant devra promptement accuser réception de ladite décision et indiquer les points dont il conteste l'exactitude. Si la décision du chef de section n'est pas contestée dans le délai prévu à l'article 9 de cette convention COLLECTIVE, le grief sera considéré réglé selon ladite convention COLLECTIVE.

LES GRIEFS NON-RÉGLÉS À LA SUITE DES ÉTAPES PRÉCÉDENTES, POURRONT SI LES PARTIES EN CONVIENNENT, ÊTRE TRAITÉS DANS LE CADRE D'UNE MÉDIATION PRÉ-ARBITRALE EN PRÉSENCE DE DÉCIDEURS D'IMPORTANCE CHOISIS PAR CHACUNE DES PARTIES.

- 8.06** Les samedis, dimanches, jours de congés hebdomadaires et congés fériés reconnus par la présente convention COLLECTIVE ne seront pas inclus dans les délais dans lesquels un grief doit être déposé ou dans lesquels une action quelconque doit être prise à l'une des étapes 1 et 2 de la convention COLLECTIVE. Tout délai fixé par le présent article ou par les articles 9 et 10 peut être prolongé par entente mutuelle entre les parties. Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les délais prescrits peut être soumis par le Syndicat à l'étape suivante.
- 8.07** Règle générale, toute discussion relative au règlement d'un grief doit avoir lieu à un moment propice pour ne pas nuire à l'efficacité des opérations. S'il est nécessaire pour la discussion de son grief que l'employé soit assisté d'un membre du comité de griefs et que pour ce faire, celui-ci soit obligé de s'absenter de son travail durant ses heures régulières, il doit au préalable obtenir la permission de s'absenter auprès de son superviseur immédiat. Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail durant ses heures régulières pour assister à une assemblée prévue à l'avance avec les représentants de la Compagnie et durant laquelle son grief personnel est discuté, il doit au préalable obtenir l'autorisation de s'absenter et reçoit une indemnité pour le temps consacré à cette assemblée. Tout membre du comité de griefs ou autre officier du Syndicat qui doit assister à une rencontre prévue à l'avance avec les représentants de la Compagnie et ce, durant ses heures régulières de travail, doit au préalable obtenir de son superviseur immédiat l'autorisation de s'absenter.

- 8.08** La Compagnie et le Syndicat peuvent utiliser la procédure de règlement des griefs pour régler les griefs relatifs à une prétendue violation par une partie des obligations qu'elle a contractées envers l'autre partie en tant que telle. La procédure de règlement de tels griefs peut être commencée à la deuxième étape. Au cours des procédures de tels griefs, la Compagnie et le Syndicat observeront les délais spécifiés pour ce qui est des contestations et des réponses.
- 8.09** La Compagnie accordera accès en tout temps au représentant international, aux officiers et agents de griefs du Syndicat nommés selon la clause 8.02, au délégué à la santé-sécurité sur la propriété de celle-ci lorsqu'il sera nécessaire pour transiger, avec les officiers de la Compagnie ou leurs représentants, des affaires concernant le Syndicat et l'application et l'administration de la convention collective. Tel accès est sujet aux règles de circulation établies par la Direction aux installations visitées s'il est nécessaire pour le représentant syndical de circuler en véhicule.
- 8.10** Les avis d'infraction sont portés au dossier personnel de l'employé. Un avis d'infraction est retiré du dossier de l'employé si, dans la période de douze (12) mois qui suit une infraction donnée, aucune autre de même nature n'a été portée au dossier. Une copie des avis d'infraction est envoyée au Syndicat.
- 8.11** Un employé qui est appelé à rencontrer son superviseur immédiat ou une autre personne de la direction afin de discuter de mesures disciplinaires ou d'établir sa responsabilité dans les cas d'accidents ou autres, sera accompagné par un membre de son comité de griefs à moins qu'il n'y renonce explicitement et ce en la présence de ce dernier. De plus, si un tel représentant n'est pas disponible, la présence requise de l'employé à cette rencontre sera remise seulement pour le temps nécessaire durant cette équipe afin de lui fournir l'occasion d'obtenir la présence d'un tel représentant.
- 8.12** Un avis d'infraction écrit sera remis dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'instant où la Compagnie aura constaté qu'il y a eu infraction et l'employé sera avisé, s'il y a lieu, de la mesure disciplinaire prise dans les quarante-huit (48) heures suivant la remise de l'avis d'infraction indiqué ci-haut. Les samedis, dimanches, congés et jours de congés hebdomadaires de l'employé seront exclus des délais indiqués ci-haut dans la présente clause.

COMPTE TENU DES DIFFÉRENTS HORAIRES DE TRAVAIL, L'AVIS D'INFRACTION SERA ÉMIS PAR LE SUPERVISEUR IMMÉDIAT RESPONSABLE DE L'EMPLOYÉ AU MOMENT DES FAITS REPROCHÉS ET CE, DANS LA MESURE DU POSSIBLE.

S'il s'avère nécessaire afin de permettre à la Compagnie de poursuivre et compléter efficacement son enquête, ces délais peuvent être prolongés pour une période d'au plus 30 jours calendrier et la Compagnie en avisera le syndicat par écrit en incluant la nature de l'événement.

Si les circonstances le justifient, l'employé visé par une enquête sera maintenu au travail pendant la durée de l'enquête.

## **ARTICLE 9     ARBITRAGE**

- 9.01** Tout grief qui a procédé jusqu'à la fin de la deuxième étape et qui n'a pas été réglé à cette étape peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les vingt et un (21) jours suivant la date de réception, de la décision de la deuxième étape.
- 9.02** L'arbitre n'aura que le pouvoir et l'autorité d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention COLLECTIVE dans la mesure où il sera nécessaire de le faire pour décider du grief, mais il n'aura pas le pouvoir de modifier ou de changer d'aucune façon les dispositions de la présente convention COLLECTIVE ou d'y substituer de nouvelles dispositions, ni de rendre une décision qui ne

serait pas conforme aux conditions et dispositions de la présente convention COLLECTIVE. Aucune pratique ou coutume ne liera les parties, à moins d'avoir été reconnue par écrit par la Compagnie et par le Syndicat comme les liants.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

**9.03** L'annexe « G » de la présente convention COLLECTIVE nomme les arbitres chargés d'appliquer la présente procédure d'arbitrage.

Advenant que ni l'un ni l'autre des arbitres ne soit disponible, la Compagnie et le Syndicat examineront ensemble la « Liste annotée d'arbitres des griefs » publiée par la Conférence des Arbitres du Québec et s'efforceront de s'entendre sur le choix de l'arbitre qui conviendra aux deux parties et qui permettra le règlement le plus rapide et équitable possible des griefs en litige.

**9.04** Les causes d'arbitrage seront entendues soit à Fermont et à Port-Cartier ou à tout autre endroit entendu entre les deux (2) parties.

**9.05** a) Les frais et la rémunération de l'arbitre seront partagés également par les parties.  
b) Le ou les plaignants ayant subi une perte salariale lors de l'audition de leur grief à l'arbitrage, seront remboursés par la Compagnie dans l'éventualité où l'arbitre donne droit au grief du ou des plaignants.

**9.06** a) L'appel d'un grief à l'arbitrage est logé en signifiant à l'autre partie un avis d'appel par lettre recommandée spécifiant le grief ainsi appelé à l'arbitrage.  
b) La partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit faire connaître à l'autre partie, au moins deux (2) semaines avant la date prévue d'une séance d'arbitrage, le ou les griefs qu'elle désire faire entendre par l'arbitre.

**9.07** Les deux (2) parties conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel que les griefs à l'arbitrage soient réglés le plus tôt possible et que les causes de congédiement aient la préférence sur toutes les autres causes soumises à l'arbitrage.

**9.08** Au cours des auditions qui seront tenues sans formalités, l'arbitre tentera d'obtenir et d'examiner les faits qui lui permettront de prendre des décisions en conformité avec les dispositions de cette convention COLLECTIVE. À la demande de l'une des parties, l'arbitre peut visiter les lieux de travail qui se rapportent au grief dont il est saisi. Si la demande est accueillie, l'arbitre doit inviter les parties à l'accompagner.

**9.09** Il est entendu qu'au moment où le grief est soumis à l'arbitrage chaque partie aura :

- a) Fait connaître sa position sur le grief à l'autre partie;
  - b) Déposé les principaux détails de la preuve à l'appui de sa position;
- et
- c) Discuté tous les faits pertinents impliqués.
  - d) Les parties favorisent la tenue d'une conférence préparatoire avec l'arbitre entre le 30<sup>e</sup> et 60<sup>e</sup> jours précédant l'arbitrage.

Au cas où toutes ces conditions n'auraient pas été remplies, l'arbitre prendra, dans les limites de sa juridiction, telle mesure qui assurera un règlement convenable du grief.

- 9.10** S'il y a preuve écrite présentée à l'arbitre lors de l'audition, elle doit être soumise en duplicata, une copie étant pour l'autre partie. Si l'arbitre demande que des renseignements lui soient fournis après l'audition, ces renseignements devront être simultanément fournis à l'autre partie.
- 9.11** Toute déclaration sera prise par affirmation solennelle. Tous les témoins déposant à l'audition seront mis à la disposition de l'autre partie pour contre-interrogatoire.
- 9.12** L'arbitre décidera si les parties doivent lui soumettre un mémoire post-audition. Ces mémoires devront être soumis le plus tôt possible en dedans d'un délai fixé par l'arbitre. L'arbitre devra immédiatement à l'expiration dudit délai transmettre à l'autre partie copie de tout mémoire qu'il aura reçu de l'une ou l'autre des parties. Aucun mémoire post-audition ne devra contenir de preuve qui n'aura pas été prise en considération à l'audition, ni référer à aucune des dispositions d'une entente quelconque entre les parties qui n'auront pas été antérieurement considérées.
- 9.13** Une copie signée de la décision de l'arbitre sera remise à chaque partie. Telle décision doit être motivée.
- 9.14** La décision, telle que rédigée par l'arbitre sur un litige qui lui a été soumis en conformité avec les dispositions de cette convention COLLECTIVE sera irrévocable, exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés concernés.
- 9.15** Dans le but de promouvoir les relations harmonieuses et un règlement rapide des griefs, les deux (2) parties demanderont à l'arbitre de rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours suivant la fin de l'audition.
- 9.16** Si toutefois l'une ou l'autre des parties à la présente convention COLLECTIVE décide de soumettre une décision de l'arbitre au droit de surveillance et de réforme des tribunaux de droit commun, il est entendu que ni l'une ni l'autre des deux (2) parties ne réclamera les frais judiciaires taxables et dépens adjugés par la Cour, le cas échéant.

## **ARTICLE 10     CONGÉDIEMENTS**

- 10.01** Advenant le cas où un employé est congédié et qu'il considère avoir été congédié autrement que pour cause juste et suffisante, le cas peut être déposé comme grief de la manière décrite ci-dessous.
- 10.02** Un grief relatif à un congédiement suivra la procédure prévue à l'article 8, excepté qu'il pourra être soumis directement à la deuxième étape et procédera à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 9 de la façon suivante :
- a)** Le grief doit être discuté dans les soixante-douze (72) heures qui suivent la présentation du grief relatif au congédiement et la décision doit être rendue dans les vingt-quatre (24) heures suivantes.
- b)** Un appel à l'arbitrage doit être soumis dans les dix (10) jours de la décision rendue à la deuxième étape.
- 10.03** Tout grief qui a pour objet un congédiement peut être réglé par les parties aux procédures de règlement des griefs soit en confirmant le congédiement de l'employé par la Compagnie, soit en

réintégrant l'employé avec indemnité pour le temps perdu, ou soit par un autre arrangement que les parties estimeront juste et équitable. Si la question n'est pas réglée selon la méthode prévue par l'article 8 et qu'elle est soumise à l'arbitrage, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie, il peut le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Advenant le cas où il n'y a pas de cause juste et suffisante et que le congédiement est rejeté par l'arbitre ou modifié en une suspension, l'employé concerné sera réintégré et sera payé son salaire pour le nombre de jours ouvrables qui n'excédera pas cent quatre-vingts (180) jours perdus, fixé par l'arbitre, en tenant compte s'il y a lieu de la durée de la suspension imposée. Les sommes ainsi allouées seront versées dans les quarante-cinq (45) jours suivant la décision finale sur le quantum.

Le salaire à être payé comprendra, pour la période de temps fixé par l'arbitre, le salaire régulier que l'employé aurait réalisé (le salaire au taux horaire type ou au taux de millage ainsi que toutes primes et toute paie de congé férié et s'il y a lieu le supplément salarial BVC. Un tel remboursement devra aussi être compris dans le calcul des gains servant à établir la paie de vacances de l'employé), moins le montant qu'il aura gagné durant la période de temps entre son congédiement et son retour au travail, déterminé en multipliant son taux horaire de salaire moyen durant son absence par quarante (40), par le nombre de semaines effectivement travaillées par l'employé durant la période entre le congédiement et le retour au travail.

## **ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES**

**11.01** Cet article a pour but de définir les heures normales de travail et ne sera pas interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.

**11.02** Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à l'heure du début du changement d'équipe la plus rapprochée de 00 h 01 le lundi. La journée de travail sera de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure du début du changement la plus rapprochée de 00 h 01 des diverses opérations telles qu'établies par la Compagnie sauf pour les équipes de l'exploitation ferroviaire dont la journée de travail est décrite à l'article 18.

À moins d'entente mutuelle entre les parties, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de huit (8) heures de travail par jour suivi de deux (2) jours consécutifs de congé.

**11.03** Sauf pour les employés de l'exploitation ferroviaire couverts par l'article 18;

**a)** Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas ou repos durant les heures de travail et ce, entre la troisième et la cinquième heure de leur équipe de travail.

**b)** Un repas chaud est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS.

Une collation est fournie à l'employé requis de travailler cinq (5) heures ou plus suite à son équipe régulière de travail.

**c)** Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé après deux (2) heures de temps supplémentaire effectivement travaillées pour consommer ce repas.

- d) L'employé requis de travailler en temps supplémentaire durant une équipe de jour entière consécutivement à une équipe de nuit, a droit, au début de l'équipe de jour, à un déjeuner et à une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

**11.04** Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures consécutives ou plus que huit (8) heures dans la même journée tel que défini à l'article 11 et en plus de quarante (40) heures par semaine. Les heures de travail supplémentaires travaillées en plus de douze (12) heures consécutives seront payées à raison de deux (2) fois le taux de salaire horaire type de l'employé. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. LE TEMPS DE REPOS IMPOSÉ EN LIEN AVEC LE RESPECT DE LA POLITIQUE DE GESTION DE LA FATIGUE SERA CONSIDÉRÉ COMME DU TEMPS TRAVAILLÉ AUX FINS DU CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

- 11.05**
- a) Les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée et voyageant à la demande spécifique de la Compagnie seront payés à leur taux de salaire horaire type pour toutes les heures passées à voyager et à attendre en dehors des heures régulières de travail à l'exception du temps passé à des endroits où il y a un gîte convenable offrant la possibilité de se coucher.
  - b) Les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée qui exercent leurs droits d'ancienneté soit dans le cas de promotion, de licenciement ou de rappel suite à un licenciement et voyageant par un moyen de transport désigné par la Compagnie, seront payés à leur taux de salaire horaire type pour toutes les heures passées à voyager le long de la voie ferrée et à attendre en dehors des heures régulières de travail à l'exception du temps passé à des endroits où il y a un gîte convenable offrant la possibilité de se coucher. Exceptionnellement, l'employé ayant une vacance de prévue et dont la Compagnie modifie son horaire de travail, résultant en une obligation de partir en vacances au cours d'une séquence de huit (8) jours, se voit assujetti aux conditions ci-haut mentionnées.
  - c) Tout employé affecté à l'entretien de la voie ferrée et exerçant ses droits d'ancienneté dans les cas de promotion, licenciement ou rappel suite à un licenciement et dont le déplacement coïncide avec le voyage des employés qui se déplacent au début ou à la fin de leur congé périodique sera rémunéré en vertu des dispositions de la lettre d'entente concernant le train des travailleurs.
  - d) Tout temps payé en vertu des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus ne sera pas considéré comme heure travaillée pour fins de calcul de temps supplémentaire, de primes d'équipes, de primes du dimanche ou du boni de vie chère.
  - e) Pour les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée ou de ses installations, les heures de travail commenceront et se termineront aux emplacements désignés par la Compagnie tels que

les camps ou fourgons de pension, les ateliers ou stations où les employés logent ou prennent leur repas. Le temps passé, pour aller au travail et/ou en revenir, par le moyen de transport désigné par la Compagnie, sera inclus dans la journée de travail.

Les dispositions de la clause 11.05 ne s'appliqueront pas aux employés affectés aux trains de travaux et voyageant sur ces trains ni aux employés de l'unité de Mont-Wright/Fermont.

**11.06** Pour les employés de Port-Cartier qui ne sont pas habituellement affectés à l'entretien de la voie ferrée ou de ses installations, mais qui peuvent y être affectés occasionnellement à la demande spécifique de la Compagnie, le temps passé à voyager le long de la voie ferrée leur est payé selon les dispositions applicables de la clause 11.05. Toutefois, si leur journée de travail comprend, consécutivement, des heures de voyage et des heures travaillées ou vice versa, toutes les heures ainsi passées à voyager et à travailler sont comprises dans le calcul des heures supplémentaires aux fins de la clause 11.04. **DE PLUS, LORSQUE CES DERNIERS DOIVENT S'Y RENDRE SANS PRÉAVIS ET QU'ILS NE PEUVENT REVENIR TEL QUE PRÉVU DANS LA MÊME JOURNÉE, ILS SERONT RÉMUNÉRÉS QUATRE (4) HEURES ALLOUÉES.**

**11.07** Les employés se verront accorder une période de cinq (5) minutes à la fin de leur équipe pour se laver et placer leurs outils en lieu sûr, excepté ceux qui travaillent aux opérations continues et qui ne doivent pas quitter leur endroit de travail avant d'être effectivement remplacés.

**11.08 a)** Les équipes commencent et terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :

- L'équipe de jour - 08 h 00 à 16 h 00
- L'équipe d'après-midi - 16 h 00 à minuit
- L'équipe de nuit - minuit à 08 h 00

**11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPES DE LA MINE DE MONT-WRIGHT**

La mine de Mont-Wright est une opération de nature continue et un changement d'équipe ininterrompu peut s'y effectuer pour certaines catégories d'employés. Ces dispositions sont cependant soumises aux modalités de la lettre d'entente W-35.

1. Règle générale, toutes les équipes doivent commencer le travail aux heures tapantes soit : 08 h 00, 16 h 00 et minuit pour terminer huit (8) heures plus tard également à l'heure tapante, sauf pour les employés sujets à un changement d'équipe ininterrompu.
2. Pour ces derniers, le changement d'équipe commence aux heures suivantes soit 7 h 35, 15 h 35 et 23 h 35 et les employés en devoir ne quittent pas le travail avant d'être effectivement remplacés aux passerelles du dispatch ou dans la mine selon les règles établies par la Compagnie. Le remplacement des employés devant être effectué dans la mine même sera fait dans les meilleurs délais possibles. Le camion ne sera pas retourné dans la mine plus de dix (10) minutes passées la fin de l'équipe régulière.
3. Les employés sujets au changement d'équipe ininterrompu recevront en plus de leur équipe normale de travail, une demi-heure à temps supplémentaire pour chaque équipe complète de travail. Pour tout changement qui pourrait survenir durant la présente convention collective en rapport avec l'application du paragraphe 11.08 b), la Compagnie accepte d'en discuter avec le Syndicat.

## **11.09 CHANGEMENT D'HORAIRE SANS PRÉAVIS**

Les horaires hebdomadaires de travail seront affichés au plus tard le jeudi de la semaine précédente en fonction des besoins des opérations. S'il est nécessaire par la suite de modifier l'horaire d'un employé, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) son taux régulier pour les heures travaillées sur le premier poste de l'horaire modifié. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'employé retourne à son horaire initial à l'intérieur d'une période de trente (30) jours calendrier.

**11.10** Si un employé se présente au travail et qu'il n'y a pas de travail disponible, il sera libéré de ses fonctions et crédité d'une indemnité pour présence au travail pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail au taux de salaire horaire type de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou pour laquelle il avait été avisé de se présenter. Si un employé est avisé moins de deux (2) heures avant le début de son quart, qu'il n'est pas requis au travail, il sera rémunéré deux (2) heures en temps alloué.

**11.11** Un employé qui commence effectivement à travailler dans sa classification normale et sur son équipe régulière sera payé pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail au taux de salaire horaire courant de cette tâche pourvu qu'il exécute un autre travail auquel il pourrait être affecté.

**11.12** Dans le cas où l'employé accomplit plus de la moitié des heures prévues à son équipe de travail dans sa classification normale et sur son équipe régulière, il sera payé pour une équipe complète au taux de salaire courant de cette tâche pourvu qu'il exécute un autre travail auquel il pourrait être affecté.

Si le taux de salaire type de la tâche à laquelle l'employé est affecté est plus élevé que son taux régulier, il recevra ce taux de paie plus élevé pour les heures travaillées, à la tâche affectée. Si le taux de salaire type de la tâche à laquelle l'employé est affecté est plus bas que son taux régulier, il sera payé au taux de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou avait été avisé de se présenter en premier lieu.

## **ARTICLE 12 TAUX DE SALAIRE**

**12.01** Le manuel intitulé « Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S. – C.W.S.) pour la description et la classification des tâches et l'administration des salaires » daté d'octobre 1975 (ci-après désigné comme « le manuel ») est incorporé dans la présente convention COLLECTIVE comme annexe « F » et ses dispositions s'appliqueront comme si elles étaient ici récitées au long. Toutefois, le fait que le manuel fasse mention de certaines tâches telles que des tâches de métier ou d'entretien attribuées, des tâches de bureau, des tâches techniques, des tâches de chef de groupe, de remplaçant, d'épreuve ou d'inspection, de débutant, d'apprenti ou d'instructeur n'établira pas par le fait même l'existence de telles tâches dans les opérations de la Compagnie et ne déterminera pas si telles tâches sont incluses.

**12.02** Chaque tâche sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à chaque employé sur telle tâche suivant les dispositions de la présente convention COLLECTIVE, tel que décrit à l'annexe « B ».

12.03 a) À partir de 00 h 01 le 1<sup>er</sup> mars 2025, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

| <u>CLASSE DE TÂCHES</u> | <u>TAUX HORAIRE (\$)</u><br><u>TYPE <sup>(1)</sup></u> |
|-------------------------|--|
| 1                       | 41,16 \$   |
| 2                       | 41,88 \$   |
| 3                       | 42,57 \$   |
| 4                       | 43,27 \$   |
| 5                       | 43,97 \$   |
| 6                       | 44,69 \$   |
| 7                       | 45,40 \$   |
| 8                       | 46,11 \$   |
| 9                       | 46,85 \$   |
| 10                      | 47,59 \$   |
| 11                      | 48,36 \$   |
| 12                      | 49,15 \$   |
| 13                      | 49,95 \$   |
| 14                      | 50,75 \$   |
| 15                      | 51,56 \$   |
| 16                      | 52,36 \$   |
| 17                      | 53,16 \$   |
| 18                      | 53,96 \$   |
| 19                      | 54,76 \$   |
| 20                      | 55,57 \$   |
| 21                      | 56,39 \$   |
| 22                      | 57,18 \$   |
| 23                      | 57,99 \$   |
| 24                      | 58,78 \$   |
| 25                      | 59,60 \$   |
| 26                      | 60,40 \$   |
| 27                      | 61,18 \$   |
| 28                      | 61,98 \$   |
| 29                      | 62,81 \$   |
| 30                      | 63,60 \$   |
| 31                      | 64,42 \$   |
| 32                      | 65,20 \$   |

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 6,00 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 2,59 \$.

12.03 b) À partir de 00 h 01 le 1<sup>er</sup> mars 2026, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

| <u>CLASSE DE TÂCHES</u> | <u>TAUX HORAIRE (\$)</u><br><u>TYPE <sup>(1)</sup></u> |
|-------------------------|--|
| 1                       | 42,79 \$   |
| 2                       | 43,54 \$   |
| 3                       | 44,25 \$   |
| 4                       | 44,97 \$   |
| 5                       | 45,69 \$   |
| 6                       | 46,43 \$   |
| 7                       | 47,16 \$   |
| 8                       | 47,89 \$   |
| 9                       | 48,66 \$   |
| 10                      | 49,42 \$   |
| 11                      | 50,21 \$   |
| 12                      | 51,02 \$   |
| 13                      | 51,85 \$   |
| 14                      | 52,67 \$   |
| 15                      | 53,51 \$   |
| 16                      | 54,33 \$   |
| 17                      | 55,15 \$   |
| 18                      | 55,98 \$   |
| 19                      | 56,80 \$   |
| 20                      | 57,64 \$   |
| 21                      | 58,48 \$   |
| 22                      | 59,30 \$   |
| 23                      | 60,13 \$   |
| 24                      | 60,94 \$   |
| 25                      | 61,79 \$   |
| 26                      | 62,61 \$   |
| 27                      | 63,42 \$   |
| 28                      | 64,24 \$   |
| 29                      | 65,09 \$   |
| 30                      | 65,91 \$   |
| 31                      | 66,75 \$   |
| 32                      | 67,56 \$   |

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 3,00 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0,40 \$.

12.03 c) À partir de 00 h 01 le 1<sup>er</sup> mars 2027, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

| <u>CLASSE DE TÂCHES</u> | <u>TAUX HORAIRE (\$)</u><br><u>TYPE <sup>(1)</sup></u> |
|-------------------------|--|
| 1                       | 44,47 \$   |
| 2                       | 45,25 \$   |
| 3                       | 45,98 \$   |
| 4                       | 46,72 \$   |
| 5                       | 47,46 \$   |
| 6                       | 48,22 \$   |
| 7                       | 48,97 \$   |
| 8                       | 49,73 \$   |
| 9                       | 50,52 \$   |
| 10                      | 51,30 \$   |
| 11                      | 52,12 \$   |
| 12                      | 52,95 \$   |
| 13                      | 53,81 \$   |
| 14                      | 54,65 \$   |
| 15                      | 55,52 \$   |
| 16                      | 56,36 \$   |
| 17                      | 57,20 \$   |
| 18                      | 58,06 \$   |
| 19                      | 58,90 \$   |
| 20                      | 59,77 \$   |
| 21                      | 60,63 \$   |
| 22                      | 61,48 \$   |
| 23                      | 62,33 \$   |
| 24                      | 63,17 \$   |
| 25                      | 64,04 \$   |
| 26                      | 64,89 \$   |
| 27                      | 65,72 \$   |
| 28                      | 66,57 \$   |
| 29                      | 67,44 \$   |
| 30                      | 68,29 \$   |
| 31                      | 69,15 \$   |
| 32                      | 69,99 \$   |

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 3,00 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0.40 \$.

12.03 d) À partir de 00 h 01 le 1<sup>er</sup> mars 2028, l'échelle des taux horaires types est la suivante :

| <u>CLASSE DE TÂCHES</u> | <u>TAUX HORAIRE (\$)</u><br><u>TYPE <sup>(1)</sup></u> |
|-------------------------|--|
| 1                       | 45,76 \$   |
| 2                       | 46,56 \$   |
| 3                       | 47,30 \$   |
| 4                       | 48,05 \$   |
| 5                       | 48,81 \$   |
| 6                       | 49,58 \$   |
| 7                       | 50,35 \$   |
| 8                       | 51,12 \$   |
| 9                       | 51,93 \$   |
| 10                      | 52,73 \$   |
| 11                      | 53,56 \$   |
| 12                      | 54,41 \$   |
| 13                      | 55,29 \$   |
| 14                      | 56,14 \$   |
| 15                      | 57,03 \$   |
| 16                      | 57,89 \$   |
| 17                      | 58,74 \$   |
| 18                      | 59,62 \$   |
| 19                      | 60,48 \$   |
| 20                      | 61,37 \$   |
| 21                      | 62,24 \$   |
| 22                      | 63,11 \$   |
| 23                      | 63,98 \$   |
| 24                      | 64,83 \$   |
| 25                      | 65,72 \$   |
| 26                      | 66,59 \$   |
| 27                      | 67,43 \$   |
| 28                      | 68,30 \$   |
| 29                      | 69,19 \$   |
| 30                      | 70,06 \$   |
| 31                      | 70,93 \$   |
| 32                      | 71,79 \$   |

(1) Ces taux comprennent premièrement une augmentation salariale de 2.00 % sur le salaire de base de l'année précédente s'y ajoute une intégration du supplément B.V.C. de 0.40 \$.

12.03 E) À PARTIR DE 00 H 01 LE 1<sup>ER</sup> MARS 2029, L'ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES TYPES EST LA SUIVANTE :

| <u>CLASSE DE TÂCHES</u> | <u>TAUX HORAIRE (\$)</u><br><u>TYPE <sup>(1)</sup></u> |
|-------------------------|--|
| 1                       | 47,53 \$   |
| 2                       | 48,36 \$   |
| 3                       | 49,12 \$   |
| 4                       | 49,89 \$   |
| 5                       | 50,67 \$   |
| 6                       | 51,47 \$   |
| 7                       | 52,26 \$   |
| 8                       | 53,05 \$   |
| 9                       | 53,89 \$   |
| 10                      | 54,71 \$   |
| 11                      | 55,57 \$   |
| 12                      | 56,44 \$   |
| 13                      | 57,35 \$   |
| 14                      | 58,22 \$   |
| 15                      | 59,14 \$   |
| 16                      | 60,03 \$   |
| 17                      | 60,90 \$   |
| 18                      | 61,81 \$   |
| 19                      | 62,69 \$   |
| 20                      | 63,61 \$   |
| 21                      | 64,51 \$   |
| 22                      | 65,40 \$   |
| 23                      | 66,30 \$   |
| 24                      | 67,17 \$   |
| 25                      | 68,09 \$   |
| 26                      | 68,99 \$   |
| 27                      | 69,85 \$   |
| 28                      | 70,75 \$   |
| 29                      | 71,67 \$   |
| 30                      | 72,56 \$   |
| 31                      | 73,46 \$   |
| 32                      | 74,34 \$   |

(1) CES TAUX COMPRENNENT PREMIÈREMENT UNE AUGMENTATION SALARIALE DE 3,00 % SUR LE SALAIRE DE BASE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE, S'Y AJOUTE UNE INTÉGRATION DU SUPPLÉMENT B.V.C. DE 0,40 \$.

- 12.04** À partir des dates où les échelles de salaires horaires types entreront en vigueur, le taux horaire type pour chaque classe de tâches sera le taux horaire type pour toutes les tâches comprises dans telle classe ; il sera maintenu pour toute la durée de l'échelle de salaires horaires types et s'appliquera à tout employé en conformité avec les dispositions de la présente convention COLLECTIVE.

#### **TÂCHES DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN**

- 12.05** À moins qu'il ne soit autrement prévu dans la présente convention COLLECTIVE, le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien autre qu'une tâche de métier ou d'apprenti s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est requis d'exécuter cette tâche.

#### **TÂCHES DE MÉTIER**

- 12.06** À moins qu'il ne soit autrement prévu dans la présente convention COLLECTIVE, le taux de salaire établi pour chaque tâche de métier ou d'apprenti s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est affecté à une classification de taux particulière, en conformité avec les dispositions de la présente convention COLLECTIVE.

#### **TAX DE DÉBUTANT À L'OPÉRATION**

- 12.07** Les tâches d'opération nécessitant une séquence de progression en raison de l'absence de formation scolaire professionnelle post-secondaire adéquate, seront négociées et feront partie de la présente convention COLLECTIVE à l'annexe « C ».

- 12.08** Pour les débutants qui occupent des tâches qui exigent des périodes de formation pratique de 520 heures avec la Compagnie, et pour lesquelles la séquence de progression des tâches connexes ne prévoit pas de période de formation telle que définie à la présente clause, un barème de taux de débutant sera établi au même niveau que les taux de l'échelle des salaires horaires types s'appliquant aux tâches correspondantes. Cette détermination sera basée sur la période requise de formation et d'expérience stipulée au facteur 2 de la classification de chaque tâche de la façon suivante :

**a) Code C : Sept (7) à douze (12) mois**

1. Une classification d'une période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de tâche.

**b) Code D : Treize (13) à dix-huit (18) mois**

1. Une classification d'une première période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.
2. Une classification d'une période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

**c) Code E et supérieur : Dix-neuf (19) mois et plus**

1. Une classification d'une première période de débutant au niveau de six (6) classes en dessous de la classe de la tâche.
2. Une classification d'une deuxième période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.
3. Une classification d'une troisième période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

4. Les employés n'ayant aucune expérience pratique d'une tâche feront 520 heures additionnelles de travail dans la période de débutant, deux (2) classifications en dessous de la classe de la tâche.

- 12.09** La liste des tâches d'opération nécessitant une séquence de progression présentée à l'annexe « C » pourra être modifiée par addition ou soustraction, par entente entre la Compagnie et le Syndicat. Seules les tâches d'opération mentionnées à l'annexe « C » feront l'objet de la séquence de progression prévue à l'article 12.08.
- 12.10** Tout employé qui se sera qualifié pour une tâche par suite d'un programme de débutant ne sera pas requis de recommencer ce programme de débutant.
- 12.11** Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classification de période de débutant sera appliqué en conformité avec les périodes de formation de débutant définies à la clause 12.08. Cependant, un employé dont le taux de paie courant est plus élevé que le taux minimum de la tâche de débutant à laquelle il a accédé conservera son taux courant qui toutefois ne sera pas plus élevé que le taux horaire type de la tâche qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de la classification de la période de débutant soit égal ou excède son taux présent.
- 12.12** La Compagnie peut à sa discrétion payer le taux de débutant à un débutant sur n'importe quelle tâche à laquelle travaille un employé autre qu'un débutant à condition que le taux de débutant appliqué soit le suivant :
- a) Dans le cas d'un employé engagé pour cette tâche de débutant, le taux horaire type pour une tâche de la classe 2, ou;
  - b) Dans le cas d'un employé permuté d'une autre tâche dans l'usine, le plus bas des taux suivants :
    1. Le taux horaire type de la tâche de laquelle il a été permuté, ou;
    2. Le taux horaire type de la tâche qu'il apprend.
- 12.13** Les dispositions relatives aux débutants mentionnées à la clause 12.12 s'appliqueront :
- a) Pour une période de temps suffisante pour apprendre à exécuter la tâche, à condition que cette période ne dépasse en aucun cas 520 heures;
  - b) Pour remplir les tâches vacantes ou les tâches vacantes anticipées, et;
  - c) Conformément aux dispositions de la présente convention COLLECTIVE qui pourvoient aux tâches vacantes.

#### **SÉQUENCE DE PROGRESSION PAR PÉRIODE D'EXPÉRIENCE POUR LES TÂCHES DE MÉTIER**

- 12.14** Les employés nouvellement embauchés comme homme de métier ou promus dans les tâches de métier selon les dispositions prévues à la convention collective à l'égard des exigences d'embauche ou de promotion dans un poste feront l'objet d'une séquence de progression par étape d'expérience de travail de mille quarante (1040) heures.

La séquence de progression passe par les trois (3) étapes successives : de débutant, d'ouvrier amélioré et de métier. Cette séquence mène à la structure de la classification salariale de l'annexe B.

La période de mille quarante (1040) heures de chacune des trois (3) étapes successives de la séquence de progression comprend seulement les heures de travail effectivement travaillées dans le métier.

**12.15** La Compagnie affecte les employés lors de leur embauche ou à leur promotion, à l'étape de la séquence de progression tel que décrit à l'annexe C et qui correspond à leur expérience de travail pertinente et leur niveau de scolarité en rapport avec les exigences de la tâche considérée. La détermination des qualifications et des aptitudes est faite par la Compagnie en tenant aussi en considération les dispositions du paragraphe e) de la section 5.05 du Manuel d'étude conjointe des salaires.

Toutefois un employé nouvellement embauché et détenant un diplôme provenant d'une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec dans le métier pour lequel il fut embauché, se prévaudrait au minimum du taux de salaire correspondant à huit (8) classes inférieures de sa classe de métier.

Les employés impliqués dans la séquence de progression commenceront par la première étape de mille quarante (1040) heures et seront payés au taux horaire type de la première classification à moins d'avoir été affectés à une étape plus élevée en fonction des critères de formation et d'expérience préétablis. Auquel cas ils recevront le taux horaire type applicable à l'étape à laquelle ils sont affectés.

Avant la fin de chaque étape successive de la séquence de progression, la Compagnie procède à l'évaluation du cheminement de l'employé. S'il atteint les objectifs d'évaluation, l'employé pourra être affecté à l'étape suivante et recevoir le taux horaire type de la classe de tâche de l'étape applicable.

**12.16** Les taux de salaire établis pour chaque étape d'apprenti, d'ouvrier amélioré et métier de la séquence de progression s'appliqueront à un employé. Les changements de taux tels que déterminés par la séquence de progression seront effectués au début de la période.

**12.17** L'avancement d'un employé dans la séquence de progression jusqu'à sa classification d'ouvrier de métier concerné sera déterminé par ses qualifications et son habileté et ses aptitudes, telle détermination devant être faite avant l'expiration de chaque période de mille quarante (1040) heures de travail effectivement travaillées, d'une manière juste et équitable.

**12.18** Dans le cas où un employé affecté à l'une des périodes de mille quarante (1040) heures de la séquence de progression ne peut se qualifier pour l'avancement à la prochaine étape, la Compagnie lui indiquera alors en détails la raison de son échec EN PRÉSENCE D'UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT.

**12.19** Dans le cas où un employé affecté à une étape de la séquence de progression ne peut se qualifier pour l'avancement à la prochaine étape, ce dernier devra répéter la période de la séquence qu'il a échouée.

**12.20** Un employé qui échouera consécutivement deux (2) périodes de formation de mille quarante (1040) heures pourra être retiré de la séquence de progression. LA COMPAGNIE AVISERA L'EMPLOYÉ EN PRÉSENCE D'UN REPRÉSENTANT DU SYNDICAT.

**12.21** Tout employé retiré d'une séquence de progression tel que prévu à la clause 12.20 exercera les droits d'ancienneté qu'il pourra avoir accumulés. Aucune ancienneté de tâche ne lui sera reconnue.

**12.22** Il est entendu que les périodes de mille quarante (1040) heures mentionnées dans les clauses 12.14 à 12.17 ci-haut doivent être des heures de travail effectivement travaillées et doivent durer un minimum de six (6) mois. Cependant, un apprenti qui a complété plus de mille quarante (1040) heures dans une période se qualifiera pour la paie de la période suivante.

**12.23** Tout litige concernant la classification à une étape de la séquence de progression telle que prévue à l'article 12.15 sera résolu sur la base de l'expérience de travail pertinente, de la formation appropriée, des aptitudes et d'épreuves de métier (tests) pratiques et appropriées, lesquelles seront établies par la Compagnie.

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 12.24** Toute erreur de calcul ou de copiste qui se sera glissée dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications ou des taux horaires types sera corrigée pour se conformer aux dispositions de la présente convention COLLECTIVE. La Compagnie devra remettre les corrections au syndicat.
- 12.25** Sauf dans le cas d'une disposition contraire, un employé couvert par la présente convention COLLECTIVE ne pourra pas soulever l'existence d'une injustice dans les taux de salaire.

## **PRIMES D'ÉQUIPES**

- 12.26** Pour les fins de calcul des primes d'équipes :
- a)** Toutes les équipes commençant après 14 h et jusqu'à 22 h seront des équipes d'après-midi et toutes les équipes commençant après 22 h et jusqu'à 6 h seront des équipes de nuit.
1. Une prime de cinquante cents (0,50 \$) l'heure sera payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes d'après-midi.
  2. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour toutes les heures de travail durant les équipes décrites comme étant des équipes de nuit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

## **PRIMES DU DIMANCHE**

- 12.27** Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux régulier. Le travail effectué le dimanche en sus de huit (8) heures ou en sus de quarante (40) heures au taux régulier dans la semaine de travail sera payé deux (2) fois le taux régulier.

## **BONI DE VIE CHÈRE**

- 12.28 a) Pour fins de cette convention COLLECTIVE :**
1. **a)** « l'Indice des Prix à la Consommation » signifie l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada. Indice global (2002 =100), ci-après appelé « I.P.C. », publié par Statistiques Canada.
  - b)** « l'Indice de Base de Prix à la Consommation » signifie l'I.P.C. pour le mois de juillet 2001, publié en août 2001.
  2. « Les jours d'ajustement » seront les 1<sup>er</sup> mars, 1<sup>er</sup> juin, 1<sup>er</sup> septembre et 1<sup>er</sup> décembre 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029. La date réelle de chaque jour d'ajustement sera le premier jour de la période de paie qui débute le plus près du jour de l'ajustement.
  3. « Changement dans l'I.P.C. » est défini comme la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe l'ajustement applicable.
  4. Le B.V.C. sera calculé tel qu'indiqué ci-après et sauf dans les cas prévus aux paragraphes d, e, f, g ET H sera payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

- b) À compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à 0.01 cent (0.01 \$) de l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de **0,063** d'un point à l'I.P.C. sera payable pour toutes les heures travaillées et pour toute allocation de présence au travail reconnue avant la date d'ajustement suivante. Cependant un tel B.V.C. sera réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, s'il y a lieu, qui auraient été intégrés aux salaires horaires types conformément aux dispositions des paragraphes d, e, f, g et H.
- c) Sauf lorsqu'intégré dans les salaires conformément aux dispositions des paragraphes d, e, f, g et H, le B.V.C. sera un surcroît et ne fera pas partie du taux horaire d'un employé. Un tel ajustement ne sera payable que pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail mais ne sera pas inclus dans le calcul de la paie de vacances et sera exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.
- d) Au 1<sup>er</sup> mars 2025, un montant de 2,59 \$ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- e) Au 1<sup>er</sup> mars 2026, un montant de 0,40 \$ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- f) Au 1<sup>er</sup> mars 2027, un montant de 0,40 \$ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- g) Au 1<sup>er</sup> mars 2028, un montant de 0,40 \$ l'heure du B.V.C. alors payable est intégré dans les taux horaires de salaire. Un tel ajustement est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- h) AU 1<sup>ER</sup> MARS 2029, UN MONTANT DE 0,40 \$ L'HEURE DU B.V.C. ALORS PAYABLE EST INTÉGRÉ DANS LES TAUX HORAIRES DE SALAIRE. UN TEL AJUSTEMENT EST CONSIDÉRÉ COMME UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ENTRANT EN VIGUEUR LE JOUR D'AJUSTEMENT APPROPRIÉ.
- i) Tout montant du B.V.C. non intégré dans les salaires horaires types aux 1<sup>er</sup> mars 2025, 2026, 2027, 2028 et 2029 continue d'être payable seulement pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail mais n'est pas inclus dans le calcul de paie de vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.
- j) Dans le cas où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à a) 2, tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivante après publication officielle de l'indice.
- k) Aucun ajustement rétroactif ou autre ne sera fait par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistiques Canada.
- l) Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (2002 = 100), à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties doivent tenter de modifier le présent article ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- m) Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.

## 12.29 RAPPEL AU TRAVAIL (CALL OUT)

a) Si un employé est rappelé au travail pour travailler sur une équipe autre que son équipe régulière et qu'il se présente au travail, il sera payé le montant le plus élevé, soit un minimum de quatre (4) heures au taux de salaire horaire type, soit au taux de deux (2) fois le taux de salaire horaire type pour les heures effectivement travaillées pendant ce rappel, mais les heures payées en vertu du présent paragraphe et des clauses 11.10 et 11.11 ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires.

b) Un employé sera rémunéré conformément à la clause 11.04 :

Lorsqu'il est rappelé pour travailler un poste régulier additionnel après qu'on lui eut donné un avis de quatre (4) heures avant le début du poste ou, pour le poste de jour, qu'il fut avisé avant minuit.

c) Un employé sera rémunéré au taux de rappel au travail s'il n'est pas au travail et qu'on le rappelle lorsque :

1. Il ne reçoit pas l'avis prévu à b) ou;
2. On ne lui offre pas la possibilité de travailler un poste régulier complet de huit (8) heures ou;
3. Il est rappelé avant son poste régulier et qu'il continue à travailler sur son poste régulier sans avoir été averti, soit avant la fin de son précédent poste prévu, soit au moins seize (16) heures avant son poste régulier sur lequel il continue à travailler.

d) Un employé rémunéré au taux de rappel pour des heures de travail qui précèdent son équipe de travail normale sur laquelle il était prévu et qui continue à travailler sur son poste régulier sera rémunéré pour les heures de son poste régulier au taux usuel applicable comme s'il n'avait pas travaillé avant son poste régulier.

## ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIÉS ET DE MORTALITÉ

### CONGÉS FÉRIÉS

13.01 a) Chaque employé recevra pour n'importe lequel des congés ci-après mentionnés une paie de congé égale à huit (8) heures de congé accordées, multipliées par son taux horaire régulier (excluant les primes d'équipe, les primes du dimanche et d'heures de travail supplémentaires) pendant la dernière équipe de travail de la semaine qui précède celle dans laquelle le congé survient.

Pour avoir droit à la paie de congé, l'employé doit être présent au travail durant la journée régulière de travail qui précède et qui suit le congé, à moins qu'il ne soit absent avec autorisation selon la clause 15.01, ou que les raisons l'empêchant de se rapporter au travail ne soient la maladie, la mortalité dans la famille immédiate ou autres bonnes raisons valables.

La paie de congé prévue ci-haut sera versée à l'employé indemnisé par la CNESST moins le montant qu'il reçoit de la CNESST pour cette journée.

|  | 2025                  | 2026                  | 2027                  | 2028         | 2029                  | 2030                  |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                       | 1 <sup>er</sup> janv. | 1 <sup>er</sup> janv. | 31 déc. 2027 | 1 <sup>er</sup> janv. | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                       | 2 janv.               | 4 janv.               | 3 janv.      | 2 janv.               | 2 janv.               |
| Vendredi saint   | 18 avril              | 3 avril               | 26 mars               | 14 avril     | 30 mars               |                       |
| Fête nationale   | 24 juin               | 24 juin               | 24 juin               | 23 juin      | 25 juin               |                       |
| Confédération  | 30 juin               | 3 juil.               | 2 juil.               | 30 juin      | 2 juil.               |                       |
| Le 2 <sup>e</sup> lundi de juillet                     | 14 juil.              | 13 juil.              | 12 juil.              | 10 juil.     | 9 juil.               |                       |
| Le 1 <sup>er</sup> lundi d'août                        | 4 août                | 3 août                | 2 août                | 7 août       | 6 août                |                       |
| Fête du travail  | 1 <sup>er</sup> sept. | 7 sept.               | 6 sept.               | 4 sept.      | 3 sept.               |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 3 OCT                 | 2 OCT                 | 1 <sup>ER</sup> OCT   | 29 SEPT      | 28 SEPT               |                       |
| Jour de l'action de grâces                             | 13 oct.               | 12 oct.               | 11 oct.               | 9 oct.       | 8 oct.                |                       |
| Noël   | 25 déc.               | 25 déc.               | 24 déc.               | 25 déc.      | 25 déc.               |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.               | 28 déc.               | 27 déc.               | 26 déc.      | 26 déc.               |                       |

Les parties peuvent, par entente, changer la date d'observance d'un congé férié, sauf pour la Fête nationale lequel doit être pris selon les dispositions de la Loi sur la Fête nationale.

La paie de congé férié cessera d'être versée à l'employé absent du travail après une période de cinq (5) ans et plus.

### CONGÉ FLOTTANT

- 13.01 b)** Chaque employé a droit à DEUX congés « flottantS » par année civile (1er janvier – 31 décembre).

CES CONGÉS SERONT DES JOURNÉES d'absence rémunérée au taux horaire régulier excluant toutes les primes pour toutes les heures prévues à l'horaire de travail de l'employé pour cette journée. L'employé déterminera à quel moment il veut prendre CES JOURNÉES de congé et en fera la demande par écrit. Il obtiendra de son superviseur l'autorisation de le prendre au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Si plusieurs employés d'un même groupe de travail demande la prise de ce congé la même journée, le congé sera accordé à un ou des employés en fonction des besoins des opérations selon le principe « 1<sup>er</sup> arrivé – 1<sup>er</sup> servi ». Une telle demande ne pourra être refusée arbitrairement.

Les heures DES CONGÉS FLOTTANTS seront considérées comme travaillées pour fins de calcul de temps supplémentaire.

Si l'employé ne prend pas SES congés flottants conformément à la présente clause avant la fin de l'année civile, LES CONGÉS SONT automatiquement monnayés sur la TROISIÈME paie qui suit le 31 décembre au taux et selon le nombre d'heures dans une journée régulière de travail de l'employé, excluant toutes les primes.

Les heures payées afin de monnayer les congés flottants ne sont pas considérées dans le calcul pour le paiement des heures en temps supplémentaire.

### **TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ**

**13.02** En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus des primes d'équipes, comme suit :

- 150 % de son taux régulier pour les huit (8) premières heures ;
- 200 % de son taux régulier pour les quatre (4) heures suivantes ;
- 250 % de son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

Toutefois, dans le cas où un employé aurait droit à un taux horaire plus élevé pour telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, il sera rémunéré à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans cette clause.

**13.03** Les heures de congé accordées seront considérées comme des heures travaillées seulement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du lundi au dimanche) admissible comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

**13.04** Tout employé qui est requis de travailler un jour de congé et ne s'y conforme pas ne recevra pas de paie de congé, à moins qu'il ait averti au moins sept (7) jours à l'avance qu'il désirait chômer son congé et que la Compagnie puisse lui trouver un remplaçant. L'application de cette disposition ne doit pas créer le paiement de temps supplémentaire à la Compagnie.

### **13.05 CONGÉ DE DEUIL**

UN CONGÉ DE CINQ (5) JOURS SERA ACCORDÉ À UN EMPLOYÉ POUR LE DÉCÈS OU POUR ASSISTER AUX FUNÉRAILLES DE : SON CONJOINT, SA CONJOINTE, SON ENFANT, L'ENFANT DE SON CONJOINT OU DE SA CONJOINTE, L'UN DE SES PARENTS, SON FRÈRE OU SA SŒUR. LORS D'UN TEL DÉCÈS, UNE ALLOCATION DE QUARANTE (40) HEURES AU TAUX HORAIRE TYPE SERA PAYÉE À L'EMPLOYÉ. POUR AVOIR DROIT À CE CONGÉ PAYÉ, L'EMPLOYÉ DOIT PRÉSENTER UNE PREUVE DE DÉCÈS. SEULES LES HEURES PRÉVUES À L'HORAIRE DE TRAVAIL ET CHOMÉES SERONT CONSIDÉRÉES COMME TRAVAILLÉES AUX FINS DE CALCUL DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

Un congé de trois (3) jours sera accordé à un employé POUR LE DÉCÈS OU pour assister aux funérailles de : son grand-père, sa grand-mère, ses petits-enfants, son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, le gendre et la bru. Lors d'un tel décès, une allocation de vingt-quatre (24) heures au taux horaire type sera payée à l'employé. Pour avoir droit à ce congé payé l'employé doit présenter une preuve de décès. Seules les heures prévues à l'horaire de travail et chômées seront considérées comme travaillées aux fins de calcul de temps supplémentaire.

### **13.06 CONGÉ DE MARIAGE**

Un employé peut s'absenter pendant une (1) journée prévue à son horaire de travail, sans réduction de paie, le jour de son mariage. Pour avoir droit à ce congé, l'employé doit en faire la demande écrite.

## ARTICLE 14 VACANCES

**14.01** Les vacances seront accordées durant le cours de l'année. Peu après le 1<sup>er</sup> février de chaque année civile, le superviseur concerné consulte chaque employé de son groupe pour préparer le programme de vacances devant être affiché le 1<sup>er</sup> avril. En fonction de son ancienneté d'unité, l'employé indique à ce moment-là sur le formulaire concerné, son choix prioritaire de prise de vacances ainsi que la date et la durée de sa vacance. Tout changement, par la suite, annule la priorité de choix de l'employé.

Les vacances seront accordées au temps préféré par les employés (les employés ayant le plus d'ancienneté d'unité auront la préférence) mais le droit décisif de fixer la période de vacances est du ressort exclusif de la Compagnie afin d'assurer l'ordre dans les opérations de la Compagnie. Une fois la période de vacances approuvée par la Compagnie, cette période ne pourra être annulée sans l'accord de l'employé. L'employé sera avisé de la décision de la Compagnie via le formulaire papier signé ou par courriel. Toutefois, tout employé qui pense que sa date de vacances a été indiquée arbitrairement peut en appeler au Chef de section de son département, au Directeur et au Directeur - Ressources humaines ou son représentant en suivant le même ordre que les diverses étapes de la procédure de griefs telles qu'énumérées à l'article 8 de la présente convention COLLECTIVE.

À chaque niveau, la réponse sera donnée verbalement à l'employé en dedans de vingt-quatre (24) heures et cette procédure d'appel ne durera pas plus de cinq (5) jours ouvrables pour toutes les étapes. Si l'employé divise ses vacances, le choix de sa deuxième période sera fait seulement après que les employés ayant moins d'ancienneté d'unité auront fait leur premier choix sans pour cela affecter le choix de la première partie de ses vacances.

Au cas où la Direction désirerait accorder les vacances auxquelles les employés ont droit durant une période de suspension de ses opérations, contrairement à la pratique prévue ci-dessus, elle doit donner un avis d'au moins soixante (60) jours de son intention à tous les employés pouvant être ainsi affectés et ceux-ci auront trente (30) jours pour aviser la Direction de leur désir de :

- a) Prendre leurs vacances durant la période de fermeture, ou ;
- b) Prendre leurs vacances en dehors de la période de fermeture, conformément à la pratique prévue ci-dessus, en autant que de telles demandes ne posent pas d'entraves à la bonne marche des opérations. Les employés qui se prévalent de ce choix se voient accorder une absence autorisée pour l'équivalent de la période de fermeture, ou ;
- c) Recevoir une indemnité compensatoire conformément à l'article 14.06.

**14.02** Pour avoir droit à ses vacances en vertu de la clause 14.03, un employé doit avoir un (1) an ou plus de service continu tel que défini à la clause 6.01. De plus, il doit avoir travaillé durant l'année de référence suite à la date anniversaire de son embauche.

Si la date anniversaire d'embauche de l'employé a lieu un jour où celui-ci est absent de son travail en raison : d'une maladie, d'un accident indemnisable, d'un congé flottant, un jour de congé prévu à l'horaire régulier ou de congés prévus à la clause 15.04, il peut se prévaloir de ses vacances en vertu de la clause 14.03.

La date anniversaire signifie : l'année commençant avec la date d'embauche et, d'année en année par la suite.

L'année de référence signifie : période de douze (12) mois consécutifs à la date anniversaire de l'employé pendant laquelle il acquiert le droit au congé annuel.

Toute prise de vacances après la date anniversaire d'embauche de l'employé fera l'objet d'un nouveau choix de vacances.

### **DURÉE DES VACANCES**

- 14.03** À partir de la date de la signature de la présente convention COLLECTIVE, un employé qui a droit et qui a accumulé les années de service continu indiquées au tableau suivant pendant la durée de la présente convention COLLECTIVE recevra durant chaque année d'anniversaire, une vacance correspondant aux années de service continu comme suit :

### **JOURS CONSÉCUTIFS DE VACANCES PAR ANNÉE**

| <b><u>ANNÉES DE SERVICE</u></b> | <b><u>MONT-WRIGHT / FERMONT</u></b> | <b><u>PORT-CARTIER</u></b> |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Après 1 an                      | 18                                  | 14                         |
| Après 2 ans                     | 23                                  | 18                         |
| Après 3 ans                     | 28                                  | 24                         |
| Après 4 ans                     | 33                                  | 29                         |

### **14.04 A) PAIE DE VACANCES**

À partir de la date de la signature de la présente convention COLLECTIVE, la paie de vacances sera calculée en multipliant le facteur approprié tel qu'inscrit ci-après, par le montant total des gains de l'employé au cours de la dernière année civile précédant sa date anniversaire d'embauche, à l'exception que la paie de vacances pour vacances prises après un (1) an de service sera calculée à la date anniversaire d'embauche de l'employé en multipliant le facteur approprié par le montant total des gains de l'employé pour sa première année anniversaire.

L'employé qui en fait la demande recevra sa paie de vacances au complet pourvu qu'il ait travaillé dans l'année de référence à la suite de la date anniversaire de son embauche, sauf si cette date anniversaire a lieu un jour où l'employé est absent en raison : d'une maladie, d'un accident indemnisable, d'un congé flottant, un jour de congé prévu à son horaire régulier ou de congés prévus à la clause 15.04 et ce, à l'exception du congé parental.

### **FACTEURS POUR PAIE DE VACANCES**

| <b><u>ANNÉES DE SERVICE</u></b> | <b><u>MONT-WRIGHT / FERMONT</u></b> | <b><u>PORT-CARTIER</u></b> |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|
| Après 1 an                      | 5,65 %                              | 4,14 %                     |
| Après 2 ans                     | 7,02 %                              | 5,33 %                     |
| Après 3 ans                     | 8,39 %                              | 7,11 %                     |
| Après 4 ans                     | 9,77 %                              | 9,77 %                     |

### **B) BONI D'HIVER**

Les employés recevront un boni de cent quarante dollars (140 \$) pour chaque semaine (une semaine représente une séquence de travail) de vacances annuelles ou vingt dollars (20,00 \$) pour chaque jour d'une telle vacance prise durant les périodes suivantes : du 16 janvier au 31 mai et du 1<sup>er</sup> octobre au 14 décembre. Ce boni de vacances ne sera pas considéré comme gains dans le calcul du montant de tout autre bénéfice versé à un employé.

**14.05** Tous les employés établis à Mont-Wright/Fermont en permanence ainsi que les employés faisant partie du service de l'entretien de la voie ferrée et ceux de l'exploitation ferroviaire affectés aux trains de travaux assignés ainsi que les employés de l'entretien mécanique affecté à l'entretien de la voie ferrée sur un choix de travail lors de la période des travaux saisonniers obtiendront le nombre de jours de vacances démontré sous la rubrique « Mont-Wright/Fermont » au tableau de la clause 14.03 et leur paie de vacances sera calculée d'après le facteur pour vacances « Mont-Wright/Fermont » au tableau de la clause 14.04. Les jours de vacances de Port-Cartier et le facteur pour vacances « Port-Cartier » s'appliqueront à tous les autres employés.

#### **INDEMNITÉ COMPENSATOIRE**

**14.06** Le Syndicat et la Compagnie conviennent que leur objectif mutuel est de fournir aux employés le plus grand avantage d'obtenir leurs vacances tout en atteignant le maximum de production. Tous les employés ayant droit à des vacances auront le droit de s'absenter de leur travail pour prendre leurs vacances. Cependant, la Compagnie peut, si les opérations et l'état de la main-d'œuvre l'exigent, s'entendre avec l'employé et le syndicat pour qu'il reçoive une indemnité compensatoire au lieu de prendre ses vacances. L'indemnité compensatoire qui sera alors due sera calculée suivant les termes de la clause 14.04.

**14.07** L'employé qui a moins d'une année de service continu, pour fins de vacances, recevra au moment où il interrompt son service continu 4 % de son revenu total depuis la date de son embauche. L'employé justifiant d'une (1) à trois (3) années de service continu, pour fins de vacances, recevra au moment où il interrompt son service continu, 4 % de son revenu total depuis la fin de la période de paie la plus proche de sa dernière date anniversaire en plus de la paie de vacances à laquelle il pourrait avoir droit en vertu des clauses 14.04 et 14.09. L'employé ayant trois (3) ans ou plus de service continu, pour fins de vacances recevra, au moment où il interrompt son service continu, 6 % de son revenu total depuis la fin de la période de paie la plus proche de sa dernière date anniversaire en plus de la paie de vacances à laquelle il pourrait avoir droit en vertu des clauses 14.04 et 14.09.

#### **14.08 A) ALLOCATION DE TRANSPORT**

Chaque employé établi en permanence à Fermont a droit à deux (2) allocations de transport qui lui permettront ainsi qu'aux membres de sa famille à charge demeurant avec lui de bénéficier de deux (2) voyages aller-retour par année vers Sept-Îles. L'employé a droit à une première allocation payable sur la première fermeture de paie suivant sa date anniversaire et une deuxième allocation payable six (6) mois plus tard. Tout employé licencié qui n'aurait pas reçu sa deuxième allocation de transport au moment de son licenciement pourra recevoir, s'il en fait la demande, cette deuxième allocation. Au cours de la présente convention COLLECTIVE, la valeur de chacune des allocations de transport est la suivante :

|  | <b><u>1<sup>er</sup> mars 2025</u></b> |
|--|--|
| <b>Employé demeurant à Fermont</b>         | 1 000 \$                               |
| <b>Dépendants demeurant avec l'employé</b> |  |
| • Conjoint                                 | 1 000 \$                               |
| • Enfant de plus de 2 ans                  | 1 000 \$                               |

À chaque fois qu'il utilise un des deux (2) passages aériens prévus ci-haut, la liaison terrestre entre l'aérogare de Sept-Îles et Port-Cartier (Port) est assurée à l'aller et au retour par un moyen de transport désigné par la Compagnie. L'employé désirant se prévaloir d'un tel service devra en aviser le Service des ressources humaines du secteur au moins dix (10) jours à l'avance.

## **B) TRANSPORT FERROVIAIRE**

Chaque employé établi à Fermont aura également droit à un maximum de deux (2) passages aller-retour gratuits par rail entre Mont-Wright et Port-Cartier pour son automobile ou pour l'automobile que l'employé compte utiliser personnellement et pour une (1) tente-roulotte, roulotte de camping, motorisé ou bateau de plaisance sur remorque. Il est entendu que ce transport gratuit dépendra de la disponibilité de l'équipement.

La décision finale quant à l'attribution de ce transport ferroviaire pour l'automobile, la tente-roulotte, la roulotte de camping, motorisé ou le bateau de plaisance sur remorque, ainsi que le droit de changer cette attribution seront exclusivement les prérogatives de la Compagnie.

La Compagnie s'engage à mettre en place une procédure visant à faciliter le processus de réclamation pour dommage impliquant de la négligence subie aux véhicules lors dudit transport.

## **BONI D'ANCIENNETÉ ET VACANCES FACULTATIVES**

**14.09** Dans chaque année durant laquelle il est admissible à recevoir la paie de vacances, un employé qui a acquis deux (2) années ou plus d'ancienneté recevra un boni d'ancienneté conformément au tableau suivant :

| <b><u>ANNÉES D'ANCIENNETÉ</u></b> | <b><u>HEURES – BONI</u></b> | <b><u>VACANCES FACULTATIVES</u></b> |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| Après 2 ans                       | 20                          | -                                   |
| Après 3 ans                       | 20                          | -                                   |
| Après 4 ans                       | 20                          | -                                   |
| Après 5 ans                       | 60                          | 1 semaine                           |
| Après 6 ans                       | 65                          | 1 semaine                           |
| Après 7 ans                       | 70                          | 1 semaine                           |
| Après 8 ans                       | 80                          | 1 semaine                           |
| Après 9 ans                       | 90                          | 1 semaine                           |
| Après 10 ans                      | 100                         | 2 semaines                          |

Telles vacances facultatives ainsi que le boni qui s'y rattache peuvent être accumulés au cours de toute période donnée de cinq (5) ans selon la méthode suivante :

- a) Toute période donnée de cinq (5) ans débute avec le moment où l'employé exprime son désir d'accumuler des vacances facultatives;
- b) Pour un employé ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus, un maximum de quatre (4) semaines de vacances facultatives peuvent être accumulées et prises en tout ou en partie;
- c) Pour un employé ayant dix (10) ans d'ancienneté ou plus, un maximum de cinq (5) semaines de vacances facultatives peuvent être accumulées et prises en tout ou en partie.

Si au cours de toute période donnée de cinq (5) ans, un employé retire alors son boni sans prendre effectivement les vacances facultatives accumulées, celles-ci seront annulées et l'employé pourra recommencer à accumuler le boni et les vacances facultatives auxquelles il a droit.

Un employé qui décide d'accumuler des vacances facultatives doit en aviser la Compagnie au moment où il choisit la date de ses vacances annuelles.

Pour prendre des vacances facultatives, l'employé doit avoir accumulé le boni et les vacances facultatives d'au moins une (1) année.

**14.10** Le boni d'ancienneté d'un employé sera calculé à la date anniversaire d'embauche de l'employé en multipliant le nombre d'heures de boni par son taux horaire régulier à temps simple.

Si l'employé est licencié au moment de sa date anniversaire d'embauche, le boni d'ancienneté sera calculé en utilisant le taux de salaire correspondant à la dernière tâche occupée par l'employé avant son licenciement. Ce boni sera payé selon les mêmes modalités que la paie de vacances stipulées à la clause 14.04 au moment où il reçoit sa paie ou une partie de sa paie de vacances annuelles sauf s'il a :

- a) Choisi de prendre une période de vacances facultatives séparément de ses vacances annuelles, et alors il lui sera payé à ce moment au taux applicable au moment où il a été gagné ;
- b) Choisi d'accumuler ses vacances facultatives et le boni payable à chaque année, tel que prévu à la clause 14.09 ;
- c) Cessé son emploi, et alors il lui sera payé à ce moment au taux applicable au moment où il a été gagné.

**14.11** Lorsque l'employé prendra ses vacances facultatives accumulées, il devra aviser la Compagnie au moins deux (2) mois avant la date choisie.

## **ARTICLE 15      ABSENCES AUTORISÉES**

**15.01** Une absence pourra être autorisée à tout employé qui en fera la demande écrite au superviseur de son équipe ou de son département en donnant les raisons et la durée de l'absence désirée. Les absences ne seront pas refusées arbitrairement mais seule la Compagnie aura le droit d'accorder l'absence et d'en déterminer la durée. Toutefois, tout employé qui pense que sa demande a été refusée arbitrairement peut en appeler au chef de section de son département, ou au directeur – Ressources humaines, suivant le même ordre que les diverses étapes de la procédure de griefs tel qu'énuméré à l'article 8 de la présente convention COLLECTIVE. À chaque niveau, la réponse sera donnée verbalement à l'employé en dedans de vingt-quatre (24) heures et cette procédure d'appel ne durera pas plus que cinq (5) jours ouvrables pour toutes les étapes afin de garantir à l'employé que sa demande ne sera pas retardée. Pendant une absence autorisée, aucun employé n'aura droit à ou n'accumulera aucun des avantages prévus par la présente convention COLLECTIVE à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable ne sera pas affecté pendant une telle absence.

**15.02** Pendant la durée de la présente convention COLLECTIVE, la Compagnie accordera une absence non rémunérée pour fins syndicales à l'employé qui en fera la demande. Cependant, la permission de s'absenter se limitera à dix (10) employés à la fois dans le groupe de Fermont et à douze (12) employés à la fois dans celui de Port-Cartier. Le Syndicat avisera la Compagnie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance par écrit et indiquera le nom d'un ou des employés(s) qui désire(nt) s'absenter ainsi que la durée de l'absence.

**15.03** La Compagnie accordera à quatre (4) employés de l'ensemble des unités 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force protectrice) qui en feront la demande, une absence autorisée non rémunérée, ne dépassant pas trois (3) ans, pour exercer une fonction syndicale. Le Syndicat s'engage à faire parvenir à la Compagnie par écrit un avis d'au moins une semaine, demandant un tel congé, l'avis indiquant le nom de l'employé pour qui le Syndicat désire l'absence. Pendant une telle absence autorisée, aucun employé n'aura droit à ou n'accumulera aucun des avantages prévus par la présente convention COLLECTIVE à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable ne sera pas affecté pendant une telle absence.

#### **15.04 CONGÉ DE NAISSANCE, CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ DE PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

##### **a) CONGÉ DE NAISSANCE**

Le congé de naissance n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Un employé peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées. Si l'employée est déjà en congé de maternité, elle ne peut bénéficier de ce congé.

L'employé peut se prévaloir du congé de naissance au plus tard dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile ou l'interruption de la grossesse.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé de naissance, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines. Advenant que la date de la naissance de son enfant n'est pas celle que l'employé avait indiquée sur son préavis, il doit avertir son superviseur ainsi que le service des ressources humaines de son absence le plus tôt possible.

Dans le contexte où la pratique d'accouchement ne peut être pratiquée à Fermont OU À SEPT-ÎLES, un employé peut s'absenter sans rémunération du travail jusqu'à quatre (4) semaines avant la date prévue de l'accouchement de sa conjointe.

##### **b) CONGÉ DE MATERNITÉ**

Le congé de maternité n'aura pas pour effet de conférer à l'employée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était demeurée au travail.

Une employée peut se prévaloir d'un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues. Ce congé peut commencer au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Lors d'une demande de congé de maternité le préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité doit être pris en semaines consécutives.

Si l'employée subit une fausse-couche ou accouche prématurément à compter de la vingtième semaine de grossesse, elle peut alors se prévaloir d'un congé de maternité sans paie.

Lorsqu'une employée désire se prévaloir d'un congé de maternité, elle doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employée doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Si le congé de maternité débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché une employée pour la période de son congé de maternité sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

À partir de la sixième semaine avant l'accouchement, la Compagnie peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que l'employée est apte au travail. Si l'employée ne fournit pas de certificat dans les huit (8) jours, la Compagnie peut, toujours par écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

**UNE EMPLOYÉE PEUT S'ABSENTER SANS RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL JUSQU'À QUATRE (4) SEMAINES AVANT LA DATE PRÉVUE DE L'ACCOUCHEMENT.**

Aux fins de l'application de la clause 6.11 de la convention collective, l'employée en congé de maternité est considérée comme si elle était présente au travail.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'une employée à l'expiration de son congé de maternité exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

#### **c) CONGÉ DE PATERNITÉ**

Le congé de paternité n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Un employé peut se prévaloir d'un congé de paternité sans paie d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues. Le congé de paternité ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et il doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après. Le congé de paternité doit être pris en semaines consécutives.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé de paternité, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'un employé à l'expiration de son congé de paternité exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché un employé pour la période de son congé de paternité sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

#### **d) CONGÉ PARENTAL**

Le congé parental n'aura pas pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était demeuré au travail.

Les parents d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaires d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

Le congé parental ne peut commencer avant la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié à l'employé dans le cas d'une adoption et il se termine au plus tard QUATRE-VINGT-CINQ (85) semaines après la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, QUATRE-VINGT-CINQ (85) semaines après que l'enfant ait été confié à l'employé.

Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un congé parental, il doit donner un préavis écrit de trois (3) semaines de son intention de se prévaloir dudit congé en indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf lorsque l'employée l'a déjà donné lors d'une demande de congé de maternité. L'employé doit remettre son préavis au service des ressources humaines.

Au plus tard dans la cinquième semaine précédant l'expiration du congé parental, la Compagnie fait parvenir à l'employé un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé parental.

Un employé désirant revenir au travail avant la date de retour indiquée dans son préavis, doit remettre un second préavis écrit de trois (3) semaines au service des ressources humaines en indiquant sa nouvelle date de retour au travail.

Les personnes déplacées par suite du retour au travail d'un employé à l'expiration de son congé parental exercent leur droit d'ancienneté selon la clause 6.11 de la convention collective.

Uniquement aux fins du calcul de la paie de vacances prévu à la clause 14.04, un montant équivalent au salaire régulier qu'aurait touché UN OU une employé(E) pour la période de son congé parental sera inclus dans le total des gains de l'année civile concernée.

#### **e) AUTRES DISPOSITIONS**

Il est à noter que lorsque l'employée subit une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine de grossesse, elle peut se prévaloir d'un congé sans paie de trois (3) semaines. Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement. Pour obtenir ledit congé elle doit informer par écrit le service des ressources humaines de l'événement en lui mentionnant la date prévue pour le retour au travail et joindre à cet avis un certificat médical attestant de l'interruption de grossesse.

#### **15.05 CONGÉ POUR ÉTUDES**

Une absence peut être autorisée à l'employé qui en fait la demande écrite à son superviseur aux fins de suivre un cours dispensé par une institution d'enseignement accréditée par le ministère de l'Éducation. Pour que la demande puisse être prise en considération, le cours en question doit être relié à un travail existant à la Compagnie. Cependant, les présentes dispositions ne doivent pas être utilisées pour justifier la création d'une nouvelle fonction au sein de la Compagnie. Au moment où il fait sa demande, l'employé doit fournir une preuve écrite à l'effet que son inscription est acceptée par une institution d'enseignement accréditée par le ministère de l'Éducation. Une telle absence ne doit pas dépasser la durée d'une année scolaire normale. Pendant l'absence autorisée, l'employé n'a droit à ou n'accumule aucun des avantages prévus par la présente convention COLLECTIVE à l'exception des dispositions particulières en cas de cessation de travail pour des raisons spécifiques telles que prévues au régime d'assurance. De plus, le service continu sur la liste d'ancienneté applicable n'est pas affecté pendant une telle absence.

## **15.06 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

Au besoin, les parties s'engagent à discuter d'alternatives exceptionnelles et temporaires relatives à l'organisation du temps de travail d'un employé EN PRÉSENCE D'UN REPRÉSENTANT DES RESSOURCES HUMAINES ET DU SYNDICAT.

### **15.07 1. CONGÉ POUR OBLIGATIONS PARENTALES OU FAMILIALES**

Conformément à la loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le code des professions.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Compagnie y consent.

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

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

### **2. CONGÉS LNT (2) :**

Si l'employé justifie trois mois de service continu, les deux (2) premières journées prises annuellement, pour obligation PARENTALE OU familiale ou pour maladie personnelle, sont rémunérées selon l'horaire normal de travail. SI L'EMPLOYÉ NE PREND PAS UN (1) OU DEUX (2) JOURS CONFORMÉMENT À LA PRÉSENTE CLAUSE AVANT LA FIN DE L'ANNÉE CIVILE, CES JOURS SERONT AUTOMATIQUEMENT MONNAYÉS SUR LA CINQUIÈME PAIE QUI SUIT LE 31 DÉCEMBRE AU TAUX ET SELON LE NOMBRE D'HEURES DANS UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ, EXCLUANT TOUTES LES PRIMES.

**15.08** En raison des inconvénients causés à la Compagnie et aux autres employés, un employé doit demander la permission de s'absenter de son équipe régulière inscrite à l'horaire le plus tôt possible avant le début de cette équipe. Cette permission ne sera pas refusée arbitrairement si l'employé a de bonnes raisons de s'absenter. À défaut d'avoir obtenu cette permission ou d'avoir de bonnes raisons pour justifier un retard ou une absence du travail, l'employé peut être sujet à une sanction qui ne pourra cependant lui être imposée qu'à son retour au travail et qu'après lui avoir donné la chance de s'expliquer.

### **15.09 SOUTIEN AUX EMPLOYÉS VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL**

LA COMPAGNIE RECONNAÎT QUE LES EMPLOYÉS PEUVENT PARFOIS ÊTRE CONFRONTÉS À DES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE OU DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL DANS LEUR VIE PERSONNELLE. DANS CE CADRE, LA COMPAGNIE COMPREND L'IMPORTANCE DE METTRE EN PLACE DES MOYENS ADAPTÉS POUR SOUTENIR CES EMPLOYÉS SELON LES DISPOSITIONS PRÉVUES À LA LOI.

## **ARTICLE 16      COMMUNIQUÉS DU SYNDICAT**

**16.01** Si le Syndicat désire afficher des communiqués dans les installations de la Compagnie, ces communiqués devront être soumis à cette dernière pour approbation. Par la suite, ni la Compagnie ni le Syndicat ne modifiera de quelque façon ces communiqués. La Compagnie fournira des tableaux d'affichage pour les communiqués et aucun communiqué ne sera affiché ailleurs que sur ces tableaux. Ni le Syndicat ni les employés ne distribueront ou n'afficheront de la politique, des cartes, des avis ou d'autres sortes de publications sur la propriété de la Compagnie, sauf tel que prévu par le présent article.

## **ARTICLE 17      SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

**17.01** La Compagnie et le Syndicat s'entendent à véhiculer et à faire vivre la santé et sécurité au travail comme étant une valeur d'entreprise et d'intervention syndicale. Ils conviennent d'exercer des efforts conjoints afin d'éliminer, en premier lieu, les dangers à la source et lorsque cela est impossible, d'utiliser les équipements de protection individuels et/ou collectifs. La gestion des risques et les procédures ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer les dangers à la source et maintenir de hautes normes de sécurité et d'hygiène du milieu de travail et de prévenir les blessures, les traumatismes, les maladies professionnelles ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.

**17.02** La Compagnie prendra des dispositions adéquates et raisonnables pour protéger la sécurité et l'hygiène du milieu de travail durant les heures de travail et fournira selon les pratiques déjà établies les appareils requis selon les circonstances et les besoins, vêtements protecteurs spéciaux, équipement si nécessaire à la protection des employés, etc. tel que décrit à la clause 17.09.

### **17.03    a) COMITÉ CENTRAL ET SOUS-COMITÉS**

La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans chacun des secteurs d'exploitation de Mont-Wright/Fermont /FIRE LAKE et Port-Cartier y compris le Siège social. À PORT-CARTIER le comité pour chacun des secteurs est composé de sept (7) membres désignés par la Compagnie et sept (7) membres désignés par le Syndicat soit cinq (5) représentants des employés horaires, un (1) représentant des employés de soutien et un (1) représentant de la Force protectrice. À MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE, LE COMITÉ EST COMPOSÉ DE HUIT (8) MEMBRES DESIGNÉS PAR LA COMPAGNIE ET HUIT (8) MEMBRES DESIGNÉS PAR LE SYNDICAT DONT UN (1) REPRÉSENTANT DE FIRE LAKE, UN (1) REPRÉSENTANT DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN ET UN (1) REPRÉSENTANT DE LA FORCE PROTECTRICE.

Le comité paritaire de chacun des secteurs se réunira une (1) fois par mois pour exercer les fonctions qui lui sont dévolues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Si la situation l'exige et qu'il y a une bonne raison pour les parties de discuter un sujet pressant, ledit comité pourra se rencontrer entre les réunions mensuelles prévues ci-haut. Chaque partie prépare son agenda et en remet copie à l'autre partie, au moins cinq (5) jours avant la date de la rencontre qui est mutuellement convenue entre les parties.

Un procès-verbal de la rencontre est préparé par la Compagnie et remis à chaque membre du comité santé et sécurité et affiché sur les tableaux dans les dix (10) jours suivant la réunion.

Les parties reconnaissent l'importance des travaux des sous-comités et valorisent leur rôle et leur implication dans l'atteinte des valeurs énoncées à l'article 17.01. Les membres syndicaux du comité et des sous-comités de santé et sécurité ne subissent pas de perte de salaire pour participer à ces rencontres. Les membres syndicaux du comité paritaire de santé et sécurité sont réputés être au travail et seront rémunérés à leur taux horaire type applicable lorsqu'ils participent à ces rencontres.

**b) ENQUÊTE ACCIDENT**

Une enquête doit être effectuée lors de tout événement entraînant une perte de temps, un cas médical ou un quasi-sérieux. Les premiers soins nécessitant une enquête seront investigués. La Compagnie demandera la présence du représentant à la prévention et/ou du délégué de sécurité du département dans lequel l'événement a eu lieu.

L'enquête doit se faire le plus tôt possible et un rapport faisant état des recommandations est préparé par le représentant de la Compagnie et une copie dudit rapport est remise au représentant à la prévention.

**c) REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION**

Les représentants syndicaux de chacune des associations accréditées désignent un de leurs membres en qualité de représentant à la prévention. Ce dernier se voit accorder, durant son horaire hebdomadaire de travail, une période maximale de quarante (40) heures sans perte de salaire. POUR LE 5778, UNE PÉRIODE MAXIMALE DE SOIXANTE (60) HEURES SANS PERTE DE SALAIRE SERA ACCORDÉE HEBDOMADAIREMENT.

La Compagnie reconnaît l'importance de continuer à s'investir dans la santé et sécurité des employés et pour cette raison, la Compagnie reconnaît l'importance des premiers délégués et leurs contributions à l'amélioration de la santé-sécurité ainsi que leur collaboration avec les salariés et la Compagnie.

**d) REPRÉSENTANT À LA RÉPARATION**

De plus, dans l'unité Mont-Wright/Fermont (5778), une période hebdomadaire maximale de QUARANTE (40) heures sans perte de salaire sera accordée au co-représentant à la réparation.

**17.04 a) ACTIVITÉ DE PRÉVENTION**

Le délégué en santé et sécurité au travail ou un représentant syndical ayant reçu la formation appropriée et dont le nom aura été préalablement communiqué à la Compagnie, participera à une activité de prévention conjointe mensuelle de sécurité. Ce dernier sera payé selon son taux horaire type pour le temps durant lequel il est affecté à ladite activité de prévention. Les heures ainsi attribuées seront créditées pour fins de calcul de temps supplémentaire. Une copie du rapport rédigé par le représentant de la Compagnie suite à l'activité de prévention est remise au comité paritaire.

**b)** Le délégué en santé et sécurité au travail ou un représentant syndical ayant reçu la formation appropriée et dont le nom aura été préalablement communiqué à la Compagnie, sera impliqué lors du suivi de l'activité de prévention. Ce dernier sera payé selon son taux horaire type pour le temps durant lequel il est affecté audit suivi. Les heures ainsi attribuées sont créditées pour fins de calcul de temps supplémentaire.

**c)** Le délégué en santé et sécurité qui participe à l'activité de prévention et à son suivi en informe son superviseur immédiat ou son remplaçant pour fins de rémunération.

**d)** Durant l'activité de prévention et/ou son suivi, les participants ne gênent pas le travail exécuté par les employés en service.

**e)** Le comité paritaire prend connaissance du rapport d'activité de prévention et/ou de son suivi, pour discuter davantage des items non réglés en vue de trouver des solutions pratiques aux problèmes de sécurité soulevés.

F) LA COMPAGNIE DEMANDERA LA PRÉSENCE DU REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION OU DU DÉLÉGUÉ EN SANTÉ-SÉCURITÉ LORS DE LA CONDUITE D'UN AUDIT LIÉ À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ.

#### **17.05 INDEMNISATION**

Lorsqu'un employé remet une attestation de la CNESST pour un accident de travail ou une maladie professionnelle à la Compagnie, cette dernière transmet au Syndicat une copie de l'attestation DANS LES SEPT (7) JOURS SUIVANT LA RÉCEPTION DE CELLE-CI.

Lorsque la Compagnie conteste une demande d'indemnisation, ou que l'employé conteste une décision rendue par la Commission même, les parties conviennent d'échanger toute correspondance faisant état des motifs de leur contestation.

Par ailleurs, lorsque la Compagnie conteste une décision, l'employé visé ne subira aucune perte salariale lors de son audition devant le tribunal administratif du travail.

#### **17.06 DROIT DE REFUS**

a) Un employé ou un groupe d'employés qui croient être requis de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, peuvent aussitôt demander à leur superviseur immédiat de faire une constatation de la situation et de prendre, s'il y a lieu, les mesures d'urgence qui s'imposent pour y remédier. À la suite de cette constatation et des mesures immédiates qui ont pu être prises, si l'employé ou le groupe d'employés en cause ont des motifs raisonnables de croire qu'un danger subsiste, ils ont le droit :

1. De formuler un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article 8 de la présente convention COLLECTIVE, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article 10 de la convention collective, et/ou;
2. De se retirer du travail, auquel cas la procédure suivante doit être entreprise :
  - a) Le superviseur immédiat ou son remplaçant convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter.
  - b) Si l'employé persiste dans son refus d'exécuter le travail et si le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier de l'employé mais ne justifient pas un autre employé de refuser d'exécuter le travail, la Compagnie peut faire exécuter le travail par un autre employé. Cet employé peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lequel il a été exercé.
  - c) Après examen de la situation, s'il y a désaccord entre le superviseur immédiat ou son remplaçant et le représentant à la prévention concernant l'existence d'un danger justifiant un refus de travail, le litige est référé au chef de section du département qui procède à l'examen de la situation avec le représentant à la prévention.
  - d) Après l'examen de la situation, l'une ou l'autre des parties peut recourir, pour solutionner le litige, à la procédure d'intervention de l'inspecteur prévue par la Loi sur la santé et la sécurité du travail au chapitre du droit de refus.

- b) 1. Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire ordonnant à l'employé de reprendre le travail soit rendue, il est réputé être au travail lorsqu'il exerce son droit de refus.
2. La Compagnie peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en droit d'accomplir.
3. La Compagnie ne peut imposer à l'employé une mesure disciplinaire pour le motif qu'il a exercé son droit de refus. Toutefois, la Compagnie peut imposer une mesure disciplinaire si le droit de refus a été exercé de façon abusive. Une telle mesure disciplinaire demeure assujettie à la clause 8.12 de la convention collective.

#### **17.07 HYGIÈNE INDUSTRIELLE**

La Compagnie continuera son programme de vérifications périodiques en hygiène industrielle, sous la direction d'une personne qualifiée. Si le représentant à la prévention prétend, avec motifs sérieux, qu'il y a un indice de pollution de l'air ou de pollution par le bruit au-delà des seuils reconnus, la Compagnie fera les vérifications et analyses additionnelles nécessaires et elle l'informerait du moment où elles auront lieu.

Les résultats de ces vérifications et analyses additionnelles seront, par la suite, discutés avec les travailleurs impliqués et remis au représentant à la prévention. Il est entendu que les résultats de ces analyses soient communiqués au Syndicat en même temps qu'à l'employeur.

LES EMPLOYÉS VISÉS PAR LE CERTIFICAT DU MINEUR SONT REQUIS DE RÉALISER LE DÉPISTAGE PULMONAIRE SELON LE CALENDRIER ÉTABLI PAR LA SANTÉ PUBLIQUE. DANS LE CAS OÙ UN EMPLOYÉ NE PEUT SE PRÉSENTER AU RENDEZ-VOUS PLANIFIÉ SELON CE CALENDRIER POUR UNE ABSENCE PRÉVUE À LA CONVENTION COLLECTIVE, IL POURRA PASSER L'EXAMEN MÉDICAL DURANT SES QUARTS DE TRAVAIL RÉGULIERS ET SERA LIBÉRÉ RÉMUNÉRÉ POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE DE DEUX (2) HEURES. IL POURRA ÉGALEMENT PASSER CET EXAMEN PENDANT SES JOURNÉES DE CONGÉ ET PAR CONSÉQUENT, SE VERRA RÉMUNÉRÉ DE DEUX (2) HEURES À SON TAUX HORAIRE TYPE.

#### **17.08 LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET CORPORELLES**

- a) Un employé qui subit des lésions corporelles le rendant incapable d'exercer son emploi au cours de cette journée est payé pour les heures qu'il aurait travaillées, n'eût été de ces lésions.
- b) La Compagnie versera à l'employé victime d'une lésion professionnelle, 90 % de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour prévu et confirmé où l'employé aurait effectivement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette invalidité. La Compagnie verse ce salaire à l'employé à l'époque où elle le lui aurait normalement versé si celui-ci lui a fourni l'attestation médicale prévue à la Loi.

#### **17.09 a) LUNETTES DE SÉCURITÉ**

1. Tous les employés recevront une paire de lunettes de sécurité gratuitement.
2. Les lunettes de sécurité doivent être retournées lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
3. Les lunettes de sécurité avec ou sans verres correcteurs cassées, endommagées ou perdues au travail seront remplacées gratuitement, pourvu qu'elles aient été portées ou utilisées convenablement au moment où elles ont été perdues ou endommagées.

4. Le coût des lunettes de sécurité avec verres correcteurs ainsi que le coût des examens de la vue seront remboursés à l'employé. Il aura le choix de la monture parmi celles acceptées par le comité paritaire de santé et sécurité.

**b) BOTTES ET SOULIERS DE SÉCURITÉ**

1. La Compagnie remboursera en entier le coût des bottes et/ou des souliers de sécurité, incluant les métatarses. Le remplacement des bottes et/ou des souliers de sécurité s'effectue selon les besoins déterminés par le comité paritaire de santé et sécurité, pour chacune des tâches.
2. Des bottes de caoutchouc seront fournies aux employés requis de travailler dans la boue ou dans l'eau et aux stations de pompage du carburant des camions de production.

**c) CHAPEAUX DE SÉCURITÉ**

1. Tous les employés recevront un chapeau de sécurité gratuitement.
2. La Compagnie remplacera les chapeaux perdus aux frais de l'employé.
3. Le chapeau de sécurité doit être retourné lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
4. Les chapeaux de sécurité cassés, endommagés ou perdus au travail seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés convenablement au moment où ils ont été endommagés ou perdus.

**d) PROTECTION RESPIRATOIRE**

1. La Compagnie convient de fournir gratuitement les masques ou appareils de protection respiratoire aux employés travaillant à des postes de travail requérant une telle protection. Les employés recevront de la formation sur l'utilisation et l'entretien de ces appareils.
2. La Compagnie convient de fournir gratuitement les masques à adduction d'air aux employés travaillant à des postes de travail requérant une telle protection.
3. Les masques ou respirateurs perdus seront remplacés aux frais de l'employé.
4. Les masques ou respirateurs doivent être retournés lorsque l'employé termine avec la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.
5. Les masques ou respirateurs endommagés, cassés ou perdus au travail seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés ou utilisés convenablement au moment où ils furent endommagés ou perdus.

**e) PROTECTION DU CORPS ET DES MAINS**

1. La Compagnie fournira à tous les employés, et ce gratuitement, des gants et des mitaines de cuir, de caoutchouc et de laine selon les exigences de leur travail.
2. Des gants en caoutchouc tels qu'utilisés par les poseurs de lignes et des mitaines protectrices en cuir seront distribuées gratuitement aux électriciens.

3. Des gants en cuir, des vestons, des semi-blouses (cape sleeves), des jambières, des pantalons et des casques de soudeurs seront distribués gratuitement aux soudeurs et aux brûleurs.
4. Des gants traités au néoprène seront distribués gratuitement aux employés travaillant avec des acides ou des détergents forts.
5. Des gants et des tabliers en caoutchouc ainsi que des masques protecteurs seront distribués gratuitement aux employés du laboratoire.
6. Des gilets de sauvetage seront distribués gratuitement aux employés travaillant là où il est dangereux de tomber à l'eau.
7. Des vêtements adéquats et adaptés (vestons et salopettes recouverts de matière synthétique) servant de protection contre les intempéries seront distribués gratuitement à tous les employés selon les exigences de leur travail.
8. Lorsqu'un des articles ci-haut mentionnés doit être remplacé, l'employé doit remettre l'article usagé à son superviseur avant qu'un nouvel article lui soit remis.
9. La Compagnie convient de fournir des salopettes de travail aux employés dont la nature du travail l'exige. Un contrôle sera exercé par le superviseur concerné. De telles salopettes de travail seront remplacées au besoin sur remise de celles usagées.
10. LA COMPAGNIE FOURNIRA GRATUITEMENT AUX EMPLOYÉS DONT LA NATURE DU TRAVAIL L'EXIGE, LES ÉPI CHAUFFANTS AINSI QUE LES SOUS-COUCHES APPROPRIÉES.

**f) CADENAS**

1. Les cadenas et les clés devant être utilisés pour un travail effectué sur n'importe quel équipement qui nécessite une procédure de cadenassage seront distribués gratuitement à tous les employés ayant besoin de tels articles.
2. Les cadenas ou les clés perdus seront remplacés gratuitement par la Compagnie à la condition que la composante restante lui soit retournée. Les cadenas et les clés doivent être retournés lorsque l'employé quitte la Compagnie, faute de quoi le plein prix de ces articles sera débité à l'employé.

**g)** Le port d'équipements de protection individuelle est obligatoire selon les règlements de sécurité de la Compagnie.

**17.10 COMPENSATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE EN ASSIGNATION TEMPORAIRE**

Suite à une lésion professionnelle reconnue par toutes les instances, un employé, pendant sa période d'assignation temporaire ou en travaux modifiés, recevra une compensation pour des heures de travail en temps supplémentaire, conformément aux mécanismes prévus aux paragraphes suivants.

La compensation sera calculée en fonction de son pourcentage des heures effectivement travaillées en temps supplémentaire au cours de sa dernière période de douze (12) mois précédent sa lésion professionnelle. (Nombre d'heures travaillées en temps supplémentaire / par le nombre d'heures régulières effectivement travaillées au cours des douze (12) derniers mois) x 100). Ce pourcentage est multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail au cours de cette période d'assignation temporaire. Ce nombre d'heures ainsi obtenu est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire type. Les sommes doivent être payées dans les 45 jours suivant la prise de connaissance de la date de consolidation.

Nonobstant ce qui précède, en aucun temps le nombre payable d'heures supplémentaires pour douze (12) mois ne sera supérieur à celui effectivement payé au cours de la dernière période de douze (12) mois précédent cette lésion.

La compensation prévue au présent article est payée automatiquement lorsque l'employé est consolidé.

Toutefois, les dispositions des paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'employé est permuté à un emploi convenable ou lorsqu'une maladie personnelle ou des restrictions personnelles émises par un médecin empêchaient l'employé d'effectuer du travail en temps supplémentaire avant sa lésion professionnelle.

## **ARTICLE 18     DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES EMPLOYÉS DE L'EXPLOITATION FERROVIAIRE**

### **« FORMATION ET ANCIENNETÉ »**

- 18.01 a)** Un employé choisi comme agent de train doit subir un examen médical, conformément au règlement médical concernant les postes essentiels à la sécurité ferroviaire. Durant sa période de formation et suite à l'approbation de la Compagnie, l'employé devra réussir les examens reliés à sa catégorie d'emploi tel que : le règlement d'exploitation ferroviaire, les instructions générales d'exploitation, l'indicateur et les instructions spéciales conformément au règlement sur les normes de compétence des employés ferroviaires. Au cas où l'employé ne réussit pas ses examens, il doit les reprendre dans les quinze (15) jours suivants un tel échec.

Si le deuxième examen est raté ou s'il n'a pas été repris dans les quinze (15) jours suivants l'échec, il en résultera une révocation de l'employé de la classification d'agent de train laquelle sera considérée comme une réduction de la main-d'œuvre sauf que l'employé ainsi abaissé n'aura pas droit à un rappel. Un employé qui ne réussirait pas les examens de chef de train sera avisé des raisons de son échec. La Compagnie établira, au besoin, les points requis pour ces examens et avisera l'employé de ces points requis avant qu'il subisse les examens.

- 18.02** Un employé qualifié comme chef de train sera requis de maintenir sa qualification selon les intervalles prévues au règlement sur les normes de compétence des employés ferroviaires ou à la demande de la Compagnie. Il devra réussir des examens écrits sur le règlement d'exploitation ferroviaire, les instructions générales d'exploitation, l'indicateur et les instructions spéciales conformément au règlement sur les normes de compétence des employés ferroviaires reliées à sa catégorie d'emploi. IL EST CONVENU QUE LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À UN HORAIRE ASSIGNÉ EFFECTUERONT LA FORMATION DE JOUR, SELON L'HORAIRE DE TRAVAIL DE JOUR. Lorsqu'il sera qualifié, la Compagnie émettra une carte de classement à l'employé.

- 18.03 a)** Un employé qualifié comme chef de train, peut, suite à l'approbation de la Compagnie et lorsqu'il a acquis plus de trois (3) mois d'expérience comme chef de train qualifié, demander de recevoir la formation dans le but d'obtenir une attestation lui permettant de se qualifier comme mécanicien de locomotive en familiarisation. L'employé devra subir un examen à la fin de sa formation théorique tel que reconnu par le comité paritaire de formation et le réussir avec la note de passage déterminée par la Compagnie. L'employé pourra par la suite se familiariser à la conduite des trains, et ce en respectant les exigences de la tâche.
- b)** Lors de la formation de mécanicien de locomotive, la Compagnie affichera l'ouverture d'un groupe en précisant le nombre de places disponibles. Les postulants devront soumettre leur candidature par écrit, et seront sélectionnés selon leur ancienneté de chef de train. Cependant, si les opérations l'exigent, et qu'un nombre insuffisant de candidats postule, les employés qui se sont qualifiés comme chef de train seront sélectionnés en débutant par le chef de train détenant

le plus d'ancienneté dans cette tâche et devront se qualifier comme mécanicien de locomotive. Un employé ayant débuté sa formation devra la compléter. Un refus de se conformer à ces exigences constituera une révocation de ses droits au poste de chef de train et par conséquent, l'employé sera rétrogradé au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Advenant le cas où l'employé est requis de passer ses examens à la suite de sa période de formation et qu'il ne réussissait pas à se qualifier mécanicien de locomotive, il devra reprendre ses examens dans un délai fixé par le comité paritaire de formation. Si ce deuxième examen est raté, il en résultera une rétrogradation au poste de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Un employé qui ne réussit pas les examens de mécanicien de locomotive sera avisé des raisons de son ou ses échecs.

- c) Un employé établira son ancienneté comme mécanicien de locomotive à compter de la date à laquelle il a passé des examens comme tel. Cependant, lorsqu'un groupe d'employés débutent leur formation en même temps et dans une même période, ils se voient reconnaître les dates d'ancienneté de mécanicien de locomotive dans l'ordre de leur ancienneté de chef de train, et ce peu importe la date de leurs examens de qualifications.
- D) DANS LE BUT DE CONSOLIDER LES COMPÉTENCES ACQUISES LORS DE LA FORMATION, UN MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE NOUVELLEMENT QUALIFIÉ DEVRA EFFECTUER UN (1) VOYAGE À TITRE DE MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE AVANT DE RETOURNER À SON AFFECTATION RÉGULIÈRE. LE NOMBRE DE VOYAGE DE CONSOLIDATION POURRA ÊTRE AUGMENTÉ SELON LA RECOMMANDATION DU COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION.

- 18.04**
- a) Un mécanicien de locomotive déplacé à cause d'une réduction dans la main-d'œuvre ou d'un licenciement peut déplacer un chef de train ou un agent de train. Pareillement, un chef de train ainsi déplacé peut déplacer un agent de train ayant une date d'ancienneté plus récente comme agent de train.
  - b) L'employé devra exercer ses droits d'ancienneté tel que prévu au paragraphe précédent dans les vingt-quatre (24) heures à compter du moment où il arrive à la gare à Port-Cartier, après avoir été avisé par le responsable du tableau d'affichage des tâches. Dans le cas où le responsable du tableau d'affichage ne soit pas disponible, l'employé devra se rapporter au commis au terminus. Nonobstant ce qui précède, un employé qui complète son horaire de travail pourra à son choix : profiter en tout ou en partie des jours de congé auxquels il a droit. Un employé qui décide d'exercer son ancienneté et se faire inscrire immédiatement sur le tableau du service en commun aura droit à un repos minimal selon le cas de douze (12) ou vingt-quatre (24) heures jusqu'à un maximum de soixante (60) heures. Lorsque l'employé aura effectué une (1) période de huit (8) jours consécutifs ou plus, celui-ci sera admissible, s'il le demande, à une période de six (6) jours de repos.
  - c) Le droit d'ancienneté, pour le choix des vacances annuelles et pour le choix de travail sur les tâches régulières ou autres, sera l'ancienneté de tâche de l'exploitation ferroviaire.
  - d) Un employé détenant de l'ancienneté comme mécanicien de locomotive, chef de train ou agent de train, pourra exercer ses droits d'ancienneté dans chacune de ces catégories de tâches sur les trains assignés s'il le désire, et si les opérations n'en sont pas affectées.
  - e) Un employé déplacé en raison d'un licenciement ne peut déplacer un autre employé dans un poste qui devrait être aboli dans les quarante-huit (48) heures de son déplacement, à l'exception d'un poste à sa gare d'attache et qui ne nécessite aucun voyage haut-le-pied.

## **TABLEAUX DES ÉQUIPES DE TRAINS À PORT-CARTIER**

- 18.05** a) Il y aura un tableau de service en commun, avec deux (2) colonnes, soit l'une pour les mécaniciens de locomotive et l'autre pour les chefs de train. Les employés inscrits au tableau s'occuperont de tous les trains et services non assignés. Nonobstant les clauses 18.06 et 18.07, ce tableau est équilibré, au besoin, pourvu que le nombre d'employés qualifiés requis dans chaque tâche soit disponible. Il n'y aura pas d'équilibrage du tableau si les circonstances font que celui-ci se retrouvera équilibré dans les TRENTE-SIX (36) heures.
- b) Les mouvements suite à une mise à pied ou à l'affectation par affichage ou équilibrage du tableau, à une autre tâche dans le tableau du service en commun, s'effectuent lorsque les employés visés sont au bas du tableau.
- c) Lorsque deux (2) ou trois (3) employés venant d'une même colonne dans le tableau du service en commun sont appelés pour le même train, l'employé qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans la tâche à combler aura le choix du poste qu'il veut occuper, et sera rémunéré au taux de la tâche qu'il accomplit, soit celle d'agent de train, de chef de train ou de mécanicien de locomotive. Un mécanicien de locomotive ainsi affecté qui subit une rétrogradation de tâche lors d'un tel appel sera rémunéré au taux de la tâche de mécanicien de locomotive peu importe la tâche occupée.
- d) Il y aura des équipes pour les trains et services assignés tels que : trains de marchandise, trains de travaux, services de triage, train de service – transport du bois, etc.

## **AFFICHAGE DES TÂCHES**

- 18.06** a) Les tâches permanentes de tous les services seront affichées pour une période d'au moins huit (8) jours, le ou vers le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année de manière à concorder avec les différents horaires de travail à l'Exploitation ferroviaire et à l'Entretien de la voie ferrée. Les parties pourront s'entendre pour changer la date des changements semi-annuels à chaque année selon les circonstances. Dès que le résultat de l'affichage semi-annuel sera connu, la Compagnie demandera par écrit aux employés de faire leurs choix de vacances annuels. Les employés devront remettre leurs choix dans les dix (10) jours ouvrables suivant le résultat d'affichage, et la Compagnie fera connaître l'octroi de vacances dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

L'EMPLOYÉ QUI OMET DE REMETTRE SON CHOIX DE SEMI-ANNUEL DANS LE DÉLAI PRESCRIT, SERA RÉPUTÉ AVOIR CHOISI LE SERVICE EN COMMUN.

Les tâches résultant d'un nouveau service pour une durée de plus cinq (5) jours et connues d'avance, seront affichées au fur et à mesure qu'elles se présentent pour une période d'au moins quatre (4) jours, tandis que pour les grues automotrices, la période sera d'au moins deux (2) jours.

Ces tâches seront attribuées par ancienneté de tâche aux employés qualifiés postulants.

Un employé affecté à une tâche sur un train assigné, créé après la fermeture des affichages semi-annuels, devra retourner au poste qu'il occupait avant la création de ce nouveau train lorsque celui-ci est annulé ou terminé.

- b) Les postes temporairement vacants pour une durée d'au moins huit (8) jours et connus d'avance, ou les postes temporairement vacants résultant du fait que huit (8) jours consécutifs ou plus se sont écoulés depuis que les postes vacants sont survenus, seront affichés aux endroits habituels pendant quarante-huit (48) heures dès qu'il est connu qu'un poste vacant est pour une durée d'au moins huit (8) jours.

AFIN D'OPTIMISER LE PROCESSUS D'AFFICHAGE, LES EMPLOYÉS APPLIQUANT SUR LES POSTES TEMPORAIREMENT VACANTS DEVRONT AU MÊME MOMENT SIGNIFIER LEUR INTÉRÊT POUR LES POSTES SUBSÉQUENTS.

Ces tâches seront attribuées par ancienneté de tâche aux employés qualifiés postulants. Cependant, le remplacement des tâches temporairement vacantes ET SUBSÉQUENTES par voie d'affichage ne DEVRONT engendrer aucun coût supplémentaire à la Compagnie. Advenant le cas où le poste temporairement vacant serait pour plus d'une séquence de travail et que le postulant ayant le plus d'ancienneté ne soit pas disponible, la première séquence sera comblée par le postulant disponible détenant le plus d'ancienneté. Par la suite, le postulant qui avait le plus d'ancienneté reprendra l'assignation à partir de la deuxième séquence et ce, jusqu'à la fin de celle-ci.

- c) Si aucun employé qualifié ne pose sa candidature en a) et b) ci-haut mentionnés, le plus jeune employé qualifié du tableau de service en commun y sera alors affecté. Si un employé a été requis de remplir un poste, et qu'entre-temps un autre employé se qualifie à ce même poste, il pourra demander que le candidat ayant maintenant le moins d'ancienneté et qui s'est qualifié, soit à son tour requis de remplir le poste. UN TEL CHANGEMENT SERA EFFECTUÉ À LA GARE D'ATTACHE À LA FIN DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ QUI EN A FAIT LA DEMANDE.
- d) Durant ces périodes d'affichage, les employés qualifiés du tableau de service en commun combleront les tâches vacantes.
- e) Un employé est avisé aussitôt que possible de sa sélection à un poste vacant qu'il a postulé. Cependant, il lui incombe de s'informer du résultat de sa demande selon les dispositions d'affichage prévues au présent article. Le nom de l'employé ainsi affecté à un poste vacant sur un train assigné est placé dans le service où se trouve le poste vacant vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur de sa nouvelle affectation. Si le poste vacant se situe dans le service en commun, le nom de l'employé est placé au bas du tableau au moment où l'affectation entre en vigueur.

Si l'employé ainsi affecté se trouve ailleurs qu'à la gare d'attache au moment où l'affectation doit débiter, il est affecté seulement à son retour à la gare d'attache. S'il est affecté au service en commun, son nom est placé au bas du tableau. Un employé ainsi affecté doit avoir pris un minimum de douze (12) heures de repos avant de prendre sa nouvelle affectation.

- f) Un employé affecté à une tâche permanente pourra, une fois par semi-annuel, demander par écrit de rendre son poste vacant. Cependant, l'employé forcé à une assignation pourra rendre son poste vacant à deux (2) reprises par semi-annuel. Dans un tel cas, la Compagnie offrira par ordre d'ancienneté aux employés du tableau de service en commun la possibilité d'occuper la tâche vacante qui restera à combler après l'exercice des droits d'ancienneté des employés de l'équipe d'où la demande origine. Une fois le changement effectué, le nom de l'employé ayant rendu son poste vacant sera placé au bas du tableau de service en commun. UN tel échange de poste s'effectuera SEULEMENT À LA FIN DE LA SÉQUENCE DE L'EMPLOYÉ QUI EN A FAIT LA DEMANDE.

Si aucun employé du service en commun ne désire occuper le poste vacant, l'employé ayant fait cette demande devra demeurer sur son affectation.

- g) Lorsque la Compagnie doit affecter un ou des employés sur un nouveau service sans la période d'affichage prévue au paragraphe a), l'employé ainsi affecté pourra demander à être remplacé après cinq (5) jours de travail à la condition qu'il en fasse la demande au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance et qu'un service de transport soit disponible, cependant la compensation haut-le-pied ne s'applique pas à l'employé qui demande d'être libéré.

## **TÂCHES TEMPORAIREMENT VACANTES**

### **18.07 Service en commun ou trains assignés**

Lorsqu'un poste de mécanicien de locomotive, de chef de train ou d'agent de train est vacant ou supposé vacant pour une durée de moins de quinze (15) jours, l'ordre de priorité dans le choix d'un employé qualifié et disponible pour le remplir et inscrit comme premier à sortir sur le tableau s'établira comme suit :

#### **a) Pour un mécanicien de locomotive**

1. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.
2. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

#### **b) Pour un chef de train**

1. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.
2. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

#### **c) Pour un agent de train**

1. La vacance sera comblée par un chef de train. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.
2. La vacance sera comblée par un mécanicien de locomotive. Dans ce cas, tous les noms dans cette colonne apparaissant au tableau avancent et une inscription de poste vacant est placée au bas du tableau et y demeure tant que son remplaçant n'est pas revenu à la gare d'attache.

**18.08 a)** Toutes les équipes de trains, exception faite des équipes assignées, travailleront de la façon premières entrées premières sorties à Port-Cartier. Lorsque deux (2) équipes venant du service en commun sont appelées pour la même heure, l'équipe appelée la première aura le choix du voyage.

**b)** S'il est nécessaire de transférer à « Love » une équipe de train de minerai dont la direction est Nord (Mont-Wright), et de la réaffecter en direction Sud (Port-Cartier), ce transfert doit se faire au moment où une équipe doit être appelée au travail.

**18.09 a) Trains où le taux de millage est applicable selon la clause 18.26**

|                         | <u>MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE</u> | <u>CHEF DE TRAIN</u> | <u>AGENT DE TRAIN</u> |
|-------------------------|---------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Train de marchandise    | 1                               | 1                    | 1                     |
| Service de minéral      | 1                               | 1                    |                       |
| Train des travailleurs* | 1                               | 1                    |                       |

\* Le troisième employé sera affecté au service de triage.

**b) Trains où le taux horaire est applicable selon la clause 18.26 y compris le taux de temps supplémentaire selon la clause 11.04**

|                           | <u>MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE</u> | <u>CHEF DE TRAIN</u> |
|---------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Train de travaux          | 1                               | 1                    |
| Service de triage         | 1                               | 1                    |
| Grue automotrice          | 1                               | 1                    |
| Trains spéciaux           | 1                               | 1                    |
| Épandeuse                 | 1                               | 1                    |
| Train de service          | 1                               | 1                    |
| Service transport du bois | 1                               | 1                    |

Lorsqu'un de ces trains est en service direct entre les gares terminales, ou entre une gare terminale et la gare intermédiaire de Love ou au-delà ou encore lorsque le train de long rail soudé, de ballast et l'épandeuse sont en service direct entre une gare initiale et une gare terminus, l'équipe sera alors rémunérée selon ce qui est le plus rémunérateur soit sur la base du millage au taux prévu ou selon le taux horaire applicable. LE SERVICE DIRECT INCLUT UN TRAJET COMPRENANT UNE MANŒUVRE DE MOINS DE QUARANTE-CINQ (45) MINUTES.

**18.10** Lorsqu'une grue automotrice se déplace ou travaille, la Compagnie affecte un (1) mécanicien de locomotive avec l'opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage.

**18.11** Les changements de positions au tableau de service en commun seront permis à condition que les deux (2) employés qualifiés, du même service et de la même colonne, soient d'accord pour échanger leur position aux conditions suivantes : soit d'avoir accumulé le minimum d'heures de repos prévues et d'échanger leurs heures de repos respectives. Concernant les trains assignés, à l'exclusion des équipes assignées aux trains de travaux un tel échange sera permis en autant que les deux (2) conditions précédentes soient respectées. À la gare d'attache ou ailleurs, ils devront confirmer leur accord au commis de terminus ou au régulateur de trains. POUR LES ÉQUIPES DE TRAIN DE TRAVAUX DE FIRE LAKE, DEUX (2) EMPLOYÉS D'UNE MÊME SÉQUENCE DE TRAVAIL, POURRONT DEMANDER D'ÉCHANGER LEURS QUARTS ET CE, POUR LA DURÉE COMPLÈTE DE LA SÉQUENCE DE TRAVAIL, À CONDITION D'EN FAIRE LA DEMANDE À LA COMPAGNIE MINIMALEMENT 7 JOURS AVANT LE DÉBUT DE LA SÉQUENCE VISÉE PAR LE CHANGEMENT. L'application de cette clause ne doit créer aucun coût supplémentaire à la Compagnie.

## « APPELS »

- 18.12 a)** Sauf en cas d'urgence et dans la mesure du possible, les équipes de trains seront appelées deux (2) heures avant le début de leur entrée en fonction à la gare d'attache. Entre 00 h 01 et 08 h 00, le temps d'appel sera d'une (1) heure à moins qu'un employé signifie par écrit dans le livre de registre qu'il désire un temps d'appel de deux (2) heures. Pour fins d'appels, l'employé pourra donner au commis au terminus ou son remplaçant un maximum de deux (2) numéros de téléphone, en plus de son téléphone cellulaire.

Le temps d'appel à toute autre gare que la gare d'attache sera d'une (1) heure, sauf à la gare terminale de Mont-Wright où il sera de deux (2) heures.

Le temps d'appel est inclus dans la période de repos à toutes les gares.

- b)** Les employés qui sont incapables de se rapporter pour appels d'urgence, à l'heure déterminée par la Compagnie, conserveront leur tour. L'employé ayant accepté l'appel sera rémunéré à partir du moment où il fut rejoint.

- 18.13 a)** L'employé inscrit au tableau du service en commun qui est disponible et qui n'est pas appelé à son tour, gardera son tour à sortir et sera payé un minimum de huit (8) heures à son taux de salaire horaire type. De plus, il recevra la différence entre ce qu'il a gagné à son premier tour de service et ce qu'il aurait gagné de plus s'il avait effectué le premier tour de service pour lequel il ne fut pas appelé.

L'employé affecté aux trains assignés qui est disponible et qui n'est pas appelé à son tour lorsque le train auquel il est affecté poursuit son travail régulier et ce, durant son horaire normal, sera payé, soit le nombre de milles ou heures faites par l'équipe qui aura fait le voyage.

L'employé assigné aux trains suivants : train de marchandises, train des travailleurs et le train de service transport de bois, qui doit être relevé et remplacé afin d'éviter de dépasser le nombre d'heures en devoir sur le parcours, sera payé soit le nombre de milles ou d'heures travaillées par l'équipe qui a fait le voyage.

- b)** L'employé de tout service qui est appelé et dont l'appel est annulé avant l'heure pour laquelle il fut appelé sera payé quatre (4) heures à son taux de salaire horaire type et n'aura pas droit au repos défini à la clause 18.15 ou 18.23.

L'employé assigné sur le train des travailleurs, qui voit son voyage annulé sans que son assignation ne soit annulée, sera payé deux cent cinquante-six (256) milles pour le voyage annulé.

L'employé assigné sur le train des marchandises, qui voit son voyage déplacé ou modifié sans que son assignation ne soit annulée pourra décider de faire ce voyage ou sera payé deux cent cinquante-six (256) milles. Dans le cas où le voyage est complètement annulé, l'employé sera payé cinq cents (500) milles pour le voyage annulé.

L'employé assigné à une tâche dont le tour de service est annulé se verra payer selon la règle de la journée de base pour ce tour de service, à moins que son assignation ne soit annulée.

- 18.14** L'employé affecté au tableau de service en commun ou sur une équipe assignée qui n'est pas disponible quand il est appelé est automatiquement enlevé du tableau ou de son équipe jusqu'à ce que son remplaçant retourne à sa gare d'attache. L'employé qui n'est pas disponible lorsqu'il est appelé devra attendre quarante-huit (48) heures avant d'être automatiquement placé au bas du tableau.

**18.15** À la gare d'attache, l'employé affecté au service en commun travaillant un (1) tour de service de triage ou un (1) tour de service de court trajet, défini comme un tour de service au sud de la gare intermédiaire de Love et comptant un maximum de deux (2) feuilles de temps, reste le premier à sortir sur un train de minerai ou tout autre train effectuant le trajet Port-Cartier/Mont-Wright après un minimum de huit (8) heures de repos. Il aura droit à un maximum de vingt-quatre (24) heures de repos, s'il en fait la demande dans le registre. Cependant, les périodes de formation ne sont pas considérées en tant que court trajet pour toute formation THÉORIQUE de TRENTE (30) heures ou plus l'employé devra prendre DOUZE (12) heures de repos minimum jusqu'à un maximum de soixante (60) heures. De plus, les courts trajets ne sont pas cumulatifs.

Les employés du service en commun appelés sur le train de service - transport du bois restent premiers à sortir sur un train de minerai ou tout autre train effectuant le trajet Port-Cartier/Mont-Wright et cela peu importe le nombre d'heures ou le nombre de milles parcourus.

**Les employés du service en commun appelés sur le train des travailleurs à effectuer l'aller-retour port-love auront le choix :**

1. De rester premier (1<sup>er</sup>) à sortir sur un train de minerai ou tout autre train effectuant le trajet Port-Cartier/Mont Wright;
2. De terminer dernier sur le tableau en inscrivant un repos entre douze (12) et soixante (60) heures.

- 18.16**
- a) L'employé affecté sur un train de minerai qui est à Love en direction Nord et qui effectue un voyage court trajet de moins de huit (8) heures (128 milles) effectivement travaillées, reste le premier à sortir sur un train de minerai en direction Nord après avoir eu un minimum de huit (8) heures de repos. Il peut s'il le désire, après avoir complété une (1) journée de travail de huit (8) heures (128 milles) effectivement travaillées ou plus, être placé sur le tableau en direction Sud après avoir eu le repos prévu à la clause 18.21. Le repos prévu à la clause 18.21 ne sera pas requis si l'employé voyage haut-le-pied.
  - b) Les employés qui sont à Love et ayant effectué un voyage de minerai en direction Nord, pourront à la demande de la Compagnie et s'ils le désirent, être affectés à nouveau sur un train de minerai en direction nord.
  - c) Les employés affectés sur un train de minerai qui sont à Love en direction Sud et qui sont requis d'aller chercher un train au-delà de la station « OBOE » (aiguillage Nord), pourront, s'ils le désirent, demander d'arrêter à Love pour prendre du repos conformément à la clause 18.21, et devront aviser le régulateur une (1) heure avant.

**« RETOUR AU TRAVAIL »**

**18.17** Les dispositions suivantes s'appliquent lors d'un retour au travail :

- a) Lorsqu'un employé du service en commun revient au travail, les modalités suivantes s'appliquent :
  1. Pour les absences d'une durée de quarante-huit (48) heures ou moins, le nom de l'employé ne pourra réapparaître sur le tableau avant que son remplaçant ne soit revenu à la gare d'attache et son nom sera placé au bas du tableau devant son remplaçant. Toutefois, l'employé absent pour un accident de travail de quarante-huit (48) heures et moins ne sera pas assujéti par la présente.

2. Sauf tel que prévu à la clause 18.14, pour les absences d'une durée de plus de quarante-huit (48) heures, le nom de l'employé sera placé au bas du tableau dans sa colonne respective au moment où il réintègre le travail.

**18.17 b)** Lorsqu'un employé d'une équipe assignée revient au travail, les modalités suivantes s'appliquent :

1. Dans le cas où le remplaçant se trouve à la gare d'attache, ledit poste est annulé et l'employé retournant au travail reprendra son poste régulier.
2. Dans le cas où le remplaçant se trouve à l'extérieur de la gare d'attache, l'employé retournant au travail devra alors attendre le retour de son remplaçant à la gare d'attache ou une période de quarante-huit (48) heures avant de reprendre son poste régulier. La plus courte période des deux (2) s'appliquant.

Lorsqu'un employé assigné à un train de travail revient au travail il devra, dès son retour, reprendre son poste régulier à l'endroit où le train de travail opère le long de la voie principale.

Lorsqu'un employé remplit un poste temporairement vacant, ailleurs que dans les limites du triage de Port-Cartier, il doit demeurer en poste jusqu'à ce qu'il soit effectivement remplacé par celui qui retourne, ou jusqu'à ce que le poste soit rempli en vertu des dispositions de l'article 18.

La compensation haut-le-pied s'applique uniquement au remplaçant relevé de ses fonctions.

Un employé qui aurait eu droit, pendant son absence pour vacances, maladie ou accident de travail, de remplir une vacance conformément aux dispositions d'affichage prévues à la clause 18.06, peut réclamer un tel poste à son retour, s'il le désire.

**18.18** De plus, un employé qui n'aurait pas eu la possibilité de prendre connaissance d'un poste vacant créé durant son absence pendant ses jours de congé, pourra réclamer le poste conformément aux dispositions d'affichage prévues à la clause 18.06 lors de son retour au travail. Cependant la compensation haut-le-pied ne s'applique pas à l'employé exerçant ses droits d'ancienneté pour en déplacer un autre.

**18.19** À son retour à la gare d'attache, le nom de l'employé ayant rempli une vacance de huit (8) jours ou moins est placé au bas du tableau de service en commun ou reprend son poste régulier dans sa colonne respective, selon le cas.

#### **« HEURES EN DEVOIR ET EN REPOS »**

**18.20** Sauf en cas d'urgence, les équipes de trains seront relevées de leurs fonctions à l'expiration de douze (12) heures consécutives ou plus de travail si désiré. Les équipes de triage à des endroits où il y a des équipes de relève seront relevées de leur fonction après huit (8) heures consécutives de travail. Ces équipes pourront, si elles le désirent, travailler plus de huit (8) heures lorsque requis par la Compagnie.

**18.21** Les équipes désirant prendre du repos sur la voie principale doivent en aviser le régulateur au moins trois (3) heures à l'avance après la neuvième heure en devoir. Cependant, les équipes ayant déjà douze (12) heures en devoir doivent donner un préavis minimum d'une (1) heure. Dans ces deux (2) cas, les équipes seront rémunérées sur la même feuille de temps jusqu'à l'endroit où elles pourront se reposer.

Les membres d'une même équipe de train devront prendre leur repos en même temps. Les équipes de trains ne seront pas tenues de reprendre le travail après avoir terminé un trajet ou après avoir laissé le travail pour se reposer entre les gares terminales avant d'avoir eu un minimum de huit (8) heures de repos excepté en cas d'urgence.

À la gare d'attache, les équipes de trains assignées ne seront pas tenues de reprendre le travail avant d'avoir eu huit (8) heures de repos.

**18.22 a)** Avant de quitter le travail, il incombe aux équipes de trains de libérer la voie pour d'autres trains qui autrement seraient incapables de continuer.

**b) 1.** Exception faite des équipes de trains de travaux, les équipes de trains arrivant au triage de Port-Cartier à la fin de leur journée de travail ne seront pas tenues d'effectuer des manœuvres autres que celles requises pour garer leur train. Les équipes de trains des travailleurs devront garer leur train sur la voie réservée au train des travailleurs.

**2.** Les équipes de trains de minerai à Port-Cartier devront placer leur train sur le culbuteur, mais ne seront pas tenues d'attendre plus d'une heure et quart (1 h 15) entre le moment où ils auront franchi l'aiguillage de la cour de triage de Port-Cartier et le moment où ils placent le train sur le culbuteur.

Les équipes du train de service - transport du bois devront placer leur train dans le triage de « Arbec » selon la méthode prescrite et pourront être requis de rapporter les wagons en mauvais état sur la voie désignée dans le triage de Port-Cartier.

**3.** Les équipes de trains arrivant à une autre gare d'attache où il n'y a pas d'équipes de relève en permanence, seront sujettes à travailler, sauf les équipes ayant douze (12) heures en devoir.

**4.** Les équipes de trains de minerai appelées pour faire un voyage et qui sont encore en devoir à la gare initiale de Port-Cartier après cinq (5) heures de travail doivent aviser le régulateur de train de leur désir d'effectuer leur voyage ou de prendre le repos prévu à la clause 18.15. L'équipe désirant prendre du repos devra, si requis, demeurer en devoir jusqu'à concurrence de huit (8) heures de travail. Dans le cas où une équipe de train de minerai est en devoir à la gare initiale pour six (6) heures de travail ou plus, une autre équipe sera automatiquement appelée pour faire le voyage.

**18.23** Sauf tel que prévu à la clause 18.15, les équipes de trains qui terminent à la gare d'attache, ne seront pas tenues de reprendre le travail avant d'avoir eu entre un minimum de douze (12) heures de repos et un maximum de soixante (60) heures de repos, pourvu que les heures de repos supérieures au minimum requis soient demandées par écrit par l'employé dans le livre de registre à son arrivée. De plus, un employé arrivant d'un voyage de la voie principale dont la durée fut de plus de soixante-douze (72) heures devra à son retour, s'inscrire au repos pour un minimum de vingt-quatre (24) heures et un maximum de soixante-douze (72) heures. Lorsque l'employé aura effectué une (1) période de huit (8) jours consécutifs ou plus, celui-ci sera admissible, s'il le demande, à une période de six (6) jours de repos.

Cette demande ne peut être ni changée, ni annulée, mais si les besoins des opérations le nécessitent, l'employé pourra être appelé après vingt-quatre (24) heures de repos. Cependant, dans un tel cas, l'employé ne sera pas sujet à un appel manqué.

Nonobstant ce qui précède, un employé en période de formation pratique devra respecter une période minimum de douze (12) heures de repos après un voyage sur un train de minerai, et de minimum huit (8) heures pour toutes autres affectations de court trajet ou dans le triage de Port-Cartier.

De plus, les employés en formation de chef de train qui sont jumelés à un formateur interne doivent prendre le même repos que celui pris par ce dernier.

**« SALAIRE »**

**18.24** La journée de travail des équipes de l'exploitation ferroviaire commencera lorsque l'employé reprendra son travail après avoir été relevé de ses fonctions de la journée précédente de travail.

**18.25** Pour toutes les catégories d'emploi, les heures compteront à partir du moment où l'employé doit prendre son service et jusqu'au moment où il en sera libéré.

En service sur la voie principale et dans les triages, on considère comme journée de base, soit un parcours de cent vingt-huit (128) milles ou moins, soit huit (8) heures de travail ou moins. L'excédent de parcours sera payé sur la base du millage au taux prévu, ou selon le taux horaire applicable.

**18.26 TAUX DE SALAIRE – MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE, CHEF DE TRAIN, AGENT DE TRAIN**

**MÉCANICIEN DE LOCOMOTIVE**

| <b>a) Taux de millage</b>          | <b>\$ / mille</b> | <b>\$ / Heure rég.</b> |
|------------------------------------|-------------------|------------------------|
| 1 <sup>er</sup> mars 2025          | 3,5208 \$         | 55,57 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026          | 3,6502 \$         | 57,64 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027          | 3,7833 \$         | 59,77 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028          | 3,8833 \$         | 61,37 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029          | 4,0233 \$         | 63,61 \$               |
| <b>b) Taux horaire (classe 20)</b> |                   | <b>\$ / Heure rég.</b> |
| 1 <sup>er</sup> mars 2025          |                   | 55,57 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026          |                   | 57,64 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027          |                   | 59,77 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028          |                   | 61,37 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029          |                   | 63,61 \$               |

**CHEF DE TRAIN ET AGENT DE TRAIN**

| <b>a) Taux de millage</b> | <b>\$ / mille</b> | <b>\$ / Heure rég.</b> |
|---------------------------|-------------------|------------------------|
| 1 <sup>er</sup> mars 2025 | 3,4088 \$         | 54,76 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026 | 3,5363 \$         | 56,80 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027 | 3,6675 \$         | 58,90 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028 | 3,7663 \$         | 60,48 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029 | 3,9044 \$         | 62,69 \$               |

| <b>b) Taux horaire (classe 19)</b> | <b>\$ / Heure rég.</b> |
|------------------------------------|------------------------|
| 1 <sup>er</sup> mars 2025          | 54,76 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026          | 56,80 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027          | 58,90 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028          | 60,48 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029          | 62,69 \$               |

#### **AGENT DE TRAIN EN FORMATION**

| <b>c) Taux de millage</b> | <b>\$ / mille</b> | <b>\$ / Heure rég.</b> |
|---------------------------|-------------------|------------------------|
| 1 <sup>er</sup> mars 2025 | 3,2013 \$         | 51,56 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026 | 3,3231 \$         | 53,51 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027 | 3,4488 \$         | 55,52 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028 | 3,5431 \$         | 57,03 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029 | 3,6750 \$         | 59,14 \$               |

| <b>d) Taux horaire (classe 15)</b> | <b>\$ / Heure rég.</b> |
|------------------------------------|------------------------|
| 1 <sup>er</sup> mars 2025          | 51,56 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2026          | 53,51 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2027          | 55,52 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2028          | 57,03 \$               |
| 1 <sup>er</sup> mars 2029          | 59,14 \$               |

Un chef de train désirant réclamer le taux de mécanicien de locomotive suite à une ou des intervention(s), peut le faire en autant qu'il justifie clairement à l'intérieur du livre de bord et sur sa feuille de route les motifs de sa réclamation. D'autre part, pour chacun des cas, la Compagnie évaluera la réclamation et donnera une réponse.

#### **18.27 PAIE DE RETENUE**

Exception faite des équipes de trains de travaux, les équipes de trains retenues à une gare autre que leur gare d'attache pendant plus de neuf (9) heures seront payées au taux de salaire type calculé sur la base de leur dernier salaire en continu.

Quant aux équipes de trains de travaux, elles recevront la paie suivant la méthode précitée, après douze (12) heures d'attente.

Cependant, durant la période de travaux saisonniers de quatre (4) mois, les équipes de train de minéral, et les équipes du train de service - transport du bois, retenues à une gare autre que leur gare d'attache pendant plus de dix (10) heures, seront payées au taux de salaire type calculé sur la base de leur dernier salaire en continu.

La paie de retenue sera calculée à partir du moment où l'employé cesse d'être rémunéré jusqu'au moment où il est requis de reprendre son travail ou jusqu'au moment où il commence à faire un voyage de faveur haut-le-pied. Les heures de travail payées en vertu de cette disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées dans le calcul des heures de travail supplémentaire en vertu de toute autre disposition de la présente convention COLLECTIVE.

#### **18.28 PARCOURS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

a) Sur les parcours de cent vingt-huit (128) milles ou moins, le temps supplémentaire débutera dès l'expiration de huit (8) heures consécutives de travail. Le calcul du millage total applicable à tels parcours s'effectue selon la plus rémunératrice des formules suivantes :

1. (128 milles) + (heures supplémentaires X 24), ou ;
2. (milles à taux simple) + (heures supplémentaires X 8).

b) Sur les parcours de plus de cent vingt-huit (128) milles, le temps supplémentaire débutera dès que la durée du travail dépassera le millage parcouru divisé par 20, calculé à partir du moment où le temps de manœuvre initial cesse.

c) Le millage sera payé de la façon suivante pour tous les tours de service :

|   |            |
|---|------------|
| Entre Port-Cartier et Lac-Jeannine                            | 190 milles |
| Entre Port-Cartier et Love                                    | 170 milles |
| Entre Port-Cartier et Forêt                                   | 75 Milles  |
| Entre Port-Cartier et How                                     | 107 milles |
| Entre Lac-Jeannine et Mont-Wright - Via Sud Jonction          | 102 milles |
| Entre Lac-Jeannine et Mont-Wright - Via voie de contournement | 97 milles  |
| Entre Love et Mont-Wright                                     | 90 milles  |
| Entre Love et Lac-Jeannine                                    | 20 milles  |
| Entre Love et Fire Lake                                       | 53 milles  |
| Entre Fire Lake et Mont-Wright                                | 37 milles  |
| Entre Lac-Jeannine et Fire Lake                               | 61 milles  |
| Entre Lac-Jeannine et Tup                                     | 8 milles   |

#### **18.29 HAUT-LE-PIED**

a) Les membres des équipes de trains qui reçoivent un appel de déplacement haut-le-pied et qui sont admissibles à être rémunérés pour un tel déplacement, seront payés d'après la règle de la journée de base au taux de leur affectation, peu importe le moyen de transport utilisé.

Lors de déplacements haut-le-pied, les membres des équipes peuvent être requis de travailler. Les équipes voyageant haut-le-pied sont rémunérées jusqu'à leurs enregistrements. Lorsqu'il est requis de ramener une équipe haut-le-pied de Love vers le terminus de Port-Cartier, l'équipe qui aurait dû normalement travailler ce train sera appelée en devoir. Cependant à leur arrivée au terminus les équipes reprendront leur ordre initial sur le principe du premier parti premier arrivé au tableau. À ces fins, les deux (2) équipes seront inscrites au registre par le commis au terminus comme ayant terminé à la même heure.

Les équipes de trains voyageant haut-le-pied verront leur temps de voyage inclus dans le temps initial si les membres de ces équipes travaillent dès leur arrivée ou à l'intérieur de la période de huit (8) heures débutant à compter du moment où l'employé se rapporte à la gare suite à l'appel. Dans le cas contraire, ces équipes recevront la paie d'une journée de base huit (8) heures ou cent vingt-huit (128) milles).

Cependant, les équipes de train qui reçoivent un ordre de déplacement haut-le-pied de Port-Cartier à la gare terminale Mont-Wright ou à la gare intermédiaire de Love ou au-delà de la gare intermédiaire de Love, recevront la paie minimum d'une journée de base de cent vingt-huit (128) milles ou le nombre de milles effectivement parcouru, tel que défini à la clause 18.28.

Cependant, à la gare d'attache lorsqu'une ou plusieurs équipes venant du tableau de service en commun sont déplacées haut-le-pied, c'est la deuxième équipe sortante qui se déplacera haut-le-pied et nonobstant les dispositions de 18.08 a), elle sera inscrite au tableau de service en commun après l'équipe du train transporteur à la gare terminus conformément à l'ordre qui prévalait à la gare d'attache.

Lors d'un déplacement haut-le-pied, si le temps de parcours excède huit (8) heures ou cent vingt-huit (128) milles, le voyage sera payé sur la base du millage au taux prévu ou au taux horaire, selon le cas.

- b)** Tout membre d'équipes de trains autorisé à voyager haut-le-pied recevra au préalable des directives concernant la méthode de transport à utiliser.

Lorsque la méthode de transport est l'hélicoptère en direction de la gare intermédiaire de Love ou au-delà vers le nord, les membres d'équipes de trains termineront leur tour de service haut-le-pied à l'arrivée.

Nonobstant les dispositions de la clause 18.21, lorsque requis les membres d'équipes de trains débiteront aussitôt un nouveau tour de service et le temps pour attendre leur train sera inclus dans le temps initial. Dans le cas contraire, l'équipe prendra le repos prévu à la clause 18.21.

- c)** Lorsqu'une ou plusieurs équipes venant du même service sont déplacées haut-le-pied, c'est la première équipe sortante qui se déplacera la première. Il est entendu que l'équipe du train transporteur déjà appelée pour opérer le train travaillera telle qu'affectée et que les autres équipes voyageront haut-le-pied.

Lorsque deux (2) équipes sont appelées à voyager haut-le-pied sur le même train, l'équipe appelée la première aura le choix du voyage.

- d)** L'employé de train qui est relevé de son service suite à un licenciement, se déplacera haut-le-pied jusqu'à Port-Cartier et sera payé conformément au paragraphe a) de la présente clause.

La compensation haut-le-pied ne s'applique pas : à l'employé travaillant selon l'horaire « 8 – 6 » lorsqu'il voyage au début et à la fin de son congé périodique, à l'employé qui demande d'être libéré de son travail, et à l'employé qui exerce ses droits d'ancienneté pour en déplacer un autre.

- e)** Une équipe de train qui se rend à la gare d'attache en déplacement haut-le-pied sera autorisée à s'inscrire au repos au même titre que les équipes de trains arrivant en service.
- f)** Lorsqu'un employé doit revenir d'urgence à la gare d'attache, la Compagnie prendra les moyens nécessaires pour faciliter son transport dans les plus brefs délais.

### **18.30 TEMPS DIVERS**

- a) 1. Le temps de manœuvre initial sera payé et calculé à partir du moment où l'employé doit prendre son service et jusqu'au moment où la locomotive passe l'aiguillage désigné à la sortie du triage d'où le train part.

En ce qui concerne le train de service - transport du bois, le temps de manœuvre initial se termine lorsque la locomotive passe l'aiguillage désigné à la sortie du triage de « Arbec ».

2. L'employé qui doit aller chercher son train ou faire des manœuvres à un endroit autre que sa gare initiale et qui, par la suite, se doit de repasser par cette même gare pour compléter son parcours sera payé le temps de manœuvre initial ou le millage parcouru, selon son choix, jusqu'à ce qu'il ait franchi l'aiguillage désigné pour lequel il a été appelé.

- b) 1. Le temps de manœuvre final sera payé et calculé à partir du moment où la locomotive atteint l'aiguillage désigné de la voie principale ou à partir du premier arrêt si la locomotive est retardée au moment de son entrée dans le triage, et jusqu'au moment où le chef de train s'inscrit au registre de fin de service.

2. L'employé qui doit laisser son train à une gare au-delà de la gare terminus, sera payé le temps de manœuvre final ou le millage parcouru selon son choix, à partir du moment où il entre à cette gare jusqu'au moment où il est de retour et termine à cette même gare.

- c) Le temps de manœuvre initial et final sera inclus dans le calcul de la journée de base.

**18.31** Les employés affectés au transport d'équipements d'urgence et qui doivent effectuer du travail à quel qu'endroit de parcours, seront payés selon ce qui est le plus rémunérateur soit sur la base du millage ou selon le taux horaire applicable.

**18.32** Le temps arbitraire sera payé durant le temps nécessaire :

- a) Pour le chargement de minerai à Mont-Wright.
- b) Pour les manœuvres du train de service - transport du bois dans la cour de triage à How et Forêt ainsi que les manœuvres de wagons effectuées le long de la voie ferrée.
- c) Pour doubler un train ou pour porter secours à un train.
- d) Pour dépanner un wagon compresseur.
- e) Pour tourner le train des travailleurs à Love ou à Mont-Wright.
- f) Durant que le chasse-neige et l'épandeuse effectuent des opérations de déneigement dans les voies d'évitement et auxiliaires, lors d'un voyage en service direct tel que défini à la clause 18.09 b).
- g) À l'échange des locomotives le long de la voie ferrée, pour le temps effectivement pris pour les manœuvres d'échange jusqu'à concurrence D'UNE (1) HEURE.

Le paragraphe g) s'applique aux équipes de tous les trains payés au mille.

- h) Pour accoupler et effectuer les essais des freins d'un train de concentré laissé à un endroit autre que sa gare initiale, si la clause 18.30 a) 2. ne s'applique pas.

- i) Pour effectuer des inspections à la demande de la Compagnie.
- j) Pour le temps de rencontre excessif, lorsqu'il dépasse le seuil d'une heure (1 h) d'attente ENTRE PORT ET FIRE ET LE SEUIL DE QUARANTE-CINQ (45) MINUTES ENTRE FIRE ET WRIGHT. Le temps de rencontre excessif ne couvre toutefois que l'attente causée par une décision du régulateur. Ceci ne comprend donc pas les bris inopinés, les situations imprévisibles, etc.
- k) Toute réclamation pour du temps arbitraire qui n'est pas couverte par les items ci-haut mentionnés devra être soumise sur une réclamation séparée. Tous les détails justifiant une telle réclamation seront évalués par la Direction selon le cas.
- l) Pour le temps de manœuvre du train de marchandise jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) minutes par station.
- M) POUR LES TRAINS DE TRAVAUX DE L'OPÉRATION DE FIRE LAKE, LORSQUE LE TEMPS D'ATTENTE CAUSÉ PAR LE CHARGEMENT ET LE DÉCHARGEMENT DES AUTRES TRAINS DE FIRE LAKE À SAM ET À QUEEN DÉPASSE LE SEUIL DE QUARANTE-CINQ (45) MINUTES. CE TEMPS D'ATTENTE EXCLUS LE TEMPS D'ATTENTE À SAM CAUSÉ PAR LES MANŒUVRES DES AUTRES TRAINS DE FIRE LAKE À WRIGHT.

Le temps arbitraire payé à l'employé sera au taux de seize (16) mah ou le nombre de milles effectivement parcourus selon ce qui est le plus rémunérateur.

Le temps arbitraire sera ajouté au millage parcouru pour fins de calcul du temps supplémentaire selon la clause 18.28.

#### **« GITE ET REPAS »**

- 18.33**
- a) Les équipes de trains auront à leur disposition, à Fermont, un gîte gratuit et confortable pour y coucher, conforme aux règles d'hygiène. Il n'y aura pas plus d'un occupant par chambre. Pour les équipes affectées au service du train de marchandise et du train des travailleurs, la Compagnie maintiendra la pratique de fournir les commodités nécessaires à la préparation et à la consommation de repas. Pour toutes les autres équipes de train, à compter de la date de la signature de la convention collective, la Compagnie accordera jusqu'à concurrence du taux négocié par repas sur signature de l'addition aux établissements autorisés.
  - b) Les équipes de trains se trouvant à une gare autre que leur gare d'attache, auront du transport gratuit et confortable pour se rendre à leur lieu de résidence à ces endroits. De plus le temps passé à attendre le transport sera rémunéré au taux horaire type applicable. Les équipes de trains ayant à voyager entre le site de la mine de Mont-Wright et la ville de Fermont se verront alloué une période de vingt (20) minutes à leur taux horaire type dans chaque direction pour un tel déplacement.
  - c) Les trains peuvent être stationnés en tout lieu où il existe des gîtes conformes aux règles d'hygiène pour y coucher et où des commodités sont disponibles pour la préparation des repas.

Lorsqu'un train est stationné le long de la voie ferrée, en dehors de Port-Cartier et Mont-Wright, dans un camp ne possédant pas de cuisine ouverte 24 heures sur 24 et qu'un cuisinier y est présent, l'équipe de train ainsi que les employés d'entretien de la voie ferrée affectés au train de travaux pourront aviser le régulateur 1 heure à l'avance afin de se faire préparer un repas.

- d) Les employés affectés au service des équipes de secours auront un gîte salubre pour se coucher, des repas gratuits et une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour les prendre.

- e) Lorsque les conditions sont normales, les voyages de trains ne seront pas interrompus pour prendre les repas. Les employés travaillant dans le triage de Port-Cartier auront une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes, entre la troisième et la cinquième heure de leur équipe de travail, pour prendre leur repas et pourront utiliser les endroits prévus à cette fin, le tout sans nuire à la bonne marche des opérations.
- f) Les repas dans les camps le long de la voie ferrée seront fournis.
- g) Un employé de trains de travaux requis de travailler en temps supplémentaire sur une base horaire ou au mille sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de travail. Pour les trains de service - transport du bois, l'employé sera admissible à recevoir un repas après qu'il ait travaillé douze (12) heures consécutives. Pour les employés affectés à l'horaire « 8 – 6 », ils seront admissibles à recevoir un tel repas après une (1) heure à la suite d'une équipe complète de travail. Compte tenu des conditions particulières de l'exploitation ferroviaire, la procédure, ci-après décrite, s'appliquera.
  1. Une demi-heure avant d'être admissible à un repas à la gare d'attache, l'employé devra aviser le commis au terminus ou son remplaçant s'il désire avoir un repas ou un coupon de repas. À défaut de donner cet avis, l'employé recevra un coupon de repas. L'employé qui désire prendre son repas sur place se verra accorder une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour prendre ce repas.
  2. Le long de la voie ferrée, le repas lui sera fourni à son arrivée dans le camp et une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sera accordée à l'employé pour prendre ce repas. Lorsque la cuisine est fermée, l'employé se verra accorder une demi-heure de paie, et il recevra à son arrivée à la gare d'attache un coupon lui permettant d'obtenir ce repas dans un des restaurants autorisés à Port-Cartier et, ce, pour chaque repas auquel il était admissible mais qu'il n'a pu obtenir le long de la voie ferrée.
- h) L'équipe de train de minerais voyageant vers Port-Cartier et qui effectue plus de douze (12) heures de service entre la gare intermédiaire de Love et la gare terminale de Port-Cartier, est admissible à recevoir, à son arrivée à Port-Cartier, un coupon de repas valide pour cette journée.

**« DIVERS »**

**18.34** Les membres de l'équipe de train pourront, lorsque praticable et nécessaire, assister à la lecture des résultats de l'enregistreur d'événements ou des enregistrements des communications lorsque ceux-ci contiennent des informations se rapportant à des accidents ou à des événements sérieux dans lesquels ils sont personnellement impliqués. DANS CE CONTEXTE, AINSI QUE LORSQUE L'EMPLOYÉ EST REQUIS D'ASSISTER À UNE ENQUÊTE D'ACCIDENT/INCIDENT À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, SERA, SELON LE CAS, RÉMUNÉRÉ À SON TAUX HORAIRE TYPE ALLOUÉ POUR UN MINIMUM DE QUATRE (4) HEURES OU POUR LE TEMPS REQUIS À LADITE ENQUÊTE, LEQUEL DES DEUX EST LE PLUS ÉLEVÉ. LE REPOS MINIMUM SERA RESPECTÉ CONFORMÉMENT AUX ARTICLES 18.15 ET 18.23.

**18.35 DÉFINITIONS**

|                    |   |
|--------------------|---|
| Gare d'attache     | Endroit où résident les employés (Port-Cartier)             |
| Gare terminale     | Début et fin du chemin de fer (Port-Cartier ou Mont-Wright) |
| Gare terminus      | Gare où une équipe termine son travail                      |
| Gare initiale      | Gare où une équipe commence à travailler                    |
| Gare intermédiaire | Station Love  |

Les voies principales seront désignées comme suit : les aiguillages aux sorties des triages.

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>VOYAGE</b>                    | Période entre le départ de la gare d'attache et le retour à la gare d'attache. |
| <b>PARCOURS</b>                  | Distance entre une gare initiale et une gare terminus.                         |
| <b>SERVICE (TOUR DE SERVICE)</b> | Période de temps écoulée entre le début et la fin d'un trajet.                 |

## **ARTICLE 19**     **CONVENTION COLLECTIVE ANTÉRIEURE**

**19.01** Les termes et conditions de la présente convention COLLECTIVE remplacent ceux établis par la convention COLLECTIVE intervenue en date du 1<sup>er</sup> mars 2021 tels que subséquentement amendés, modifiés ou clarifiés. Tout grief qui, à la date de la signature de la présente convention COLLECTIVE, a été présenté par écrit et est en voie d'être réglé en vertu de la procédure des griefs des conventions COLLECTIVES intervenues en date du 1<sup>er</sup> mars 2021 continuera de suivre les procédures relatives aux règlements des griefs et d'arbitrage et sera réglé en conformité avec les dispositions applicables desdites conventions COLLECTIVES en date du 1<sup>er</sup> mars 2021.

## **ARTICLE 20**     **AVIS**

**20.01** Tout avis écrit requis par la présente convention COLLECTIVE ou que l'une des parties désire donner à l'autre devra être adressé par courrier recommandé ou certifié port payé, aux adresses suivantes :

### **À LA COMPAGNIE**

Direction – Ressources humaines  
ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.  
Port-Cartier (Québec) G5B 2H3  
Télécopieur : 418 768-2154

Direction – Ressources humaines  
ArcelorMittal EXPLOITATION MINIÈRE Canada s.e.n.c.  
Complexe minier de Mont-Wright  
1000, Route 389  
Mont-Wright (Québec) G0G 1J0  
Télécopieur : 418 287-3445

### **AU SYNDICAT**

Le Secrétaire  
Syndicat des Métallos (Local 6869)  
178, Portage des Mousses  
Port-Cartier (Québec) G5B 1E3  
Télécopieur : 418 766-6815

Le Secrétaire  
Syndicat des Métallos (Local 5778)  
50, rue Le Carrefour  
Local 173  
Fermont (Québec) G0G 1J0  
Télécopieur : 450 286-3642

**20.02** Tout avis ainsi envoyé par la poste sera considéré comme livré le jour ouvrable qui suit le jour où il a été mis à la poste. Le reçu d'enregistrement établira la date de la mise à la poste.

**20.03** L'une ou l'autre des parties peut changer en tout temps l'adresse à laquelle elle désire recevoir les avis en donnant un avis de la façon prévue ci-dessus.

#### **ARTICLE 21 VALIDITÉ DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

**21.01** Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention COLLECTIVE 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 COLLECTIVE ne seront d'aucune façon affectées par telle nullité.

**21.02** Les Syndicat des Métallos (locaux 5778 et 6869) et ses représentants, dûment nommés ou élus, déclarent qu'ils ont été investis par les membres dudit Syndicat de l'autorité nécessaire pour conclure la présente convention COLLECTIVE.

**21.03** Font partie intégrante de la présente convention collective toute entente signée par le vice-président - Ressources humaines et le représentant régional en cours de convention COLLECTIVE, toutes les annexes et lettres d'entente, de même que les modalités du régime de retraite et des assurances ainsi que leurs amendements.

**21.04** Les lois d'ordre public applicables à la présente convention collective et à nos opérations du Québec font partie intégrante de la présente convention collective.

#### **ARTICLE 22 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**22.01** À moins qu'autrement spécifié, la présente convention COLLECTIVE entre en vigueur à 00 h 01 le 1<sup>er</sup> mars 2025 et expire à 23 h 59 le 28 février 2030. Les parties conviennent que les conditions de travail prévues dans la présente convention collective continueront de s'appliquer après l'acquisition des droits de grève ou de lock-out tant que les employés travailleront normalement ou que l'exercice du droit de grève ou de lock-out ne soit déclaré. Pour l'exécution de services essentiels durant une grève ou un lock-out, la Compagnie convient de payer les employés au taux de salaire prévu alors dans la présente convention collective.

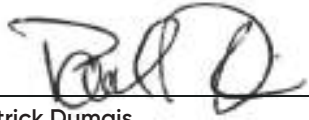
**22.02** Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention COLLECTIVE, l'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre partie de son désir de négocier les termes et conditions d'une nouvelle convention COLLECTIVE, de même que les bénéfices d'assurance et du plan de retraite.

## SIGNATURES


En foi de quoi les parties ont signé ce 17<sup>e</sup> jour de JUIN 2025.

ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C.  
ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAL 5778 / 6869



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Marc Tremblay**  
Représentant régional  
Syndicat des Métallos



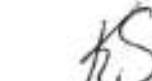
**Dominique Denicourt**  
VP – ressources humaines



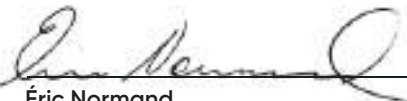
**Stéphane Néron**  
Coordonnateur régional  
Syndicat des Métallos



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines – Port-Cartier



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869  
Port-Cartier



**Tony Lalancette**  
Chef de section, opération minière



**Samy Émond Aboutalib**  
Vice-président – local 5778  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Frédérick-Isaël Dion**  
Coordonnateur principal, EVF



**Carl Petitpas**  
Vice-président – local 6869  
Port-Cartier



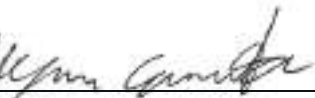
**Joël Couture-Masson**  
Directeur, maintenance mine



**Antoine Mercier**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Gaétan Langlois**  
Coordonnateur, opérations - concentrateur



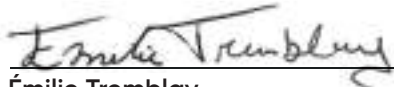
**Kym Cassista**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



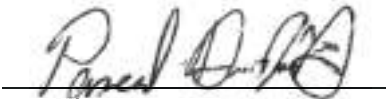
**Enya Savard**  
Conseillère, ressources humaines



**Martin Girard**  
Chef de section, exploitation



**Émilie Tremblay**  
Conseillère, ressources humaines



**Pascal Deschênes**  
Coordonnateur transport



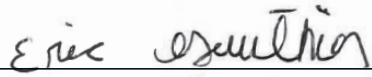
**Michael LaBrie**  
Directeur général, AMIC



**Maxime Chabot**  
Directeur général, procédés



**Pierre-Luc Dallaire**  
Directeur général, opérations minières



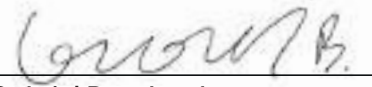
**Éric Gauthier**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Charles-Érik Losier**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Olivier Simard**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Gabriel Bouchard**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Dominique Barriault**  
Membre du comité de négociation  
Local 5778



**Kevin Dero**  
Membre du comité de négociation  
Local 6869



**Jonathan Simard**  
Membre du comité de négociation  
Local 6869



**Dominic Roussy-Paquet**  
Membre du comité de négociation  
Local 6869



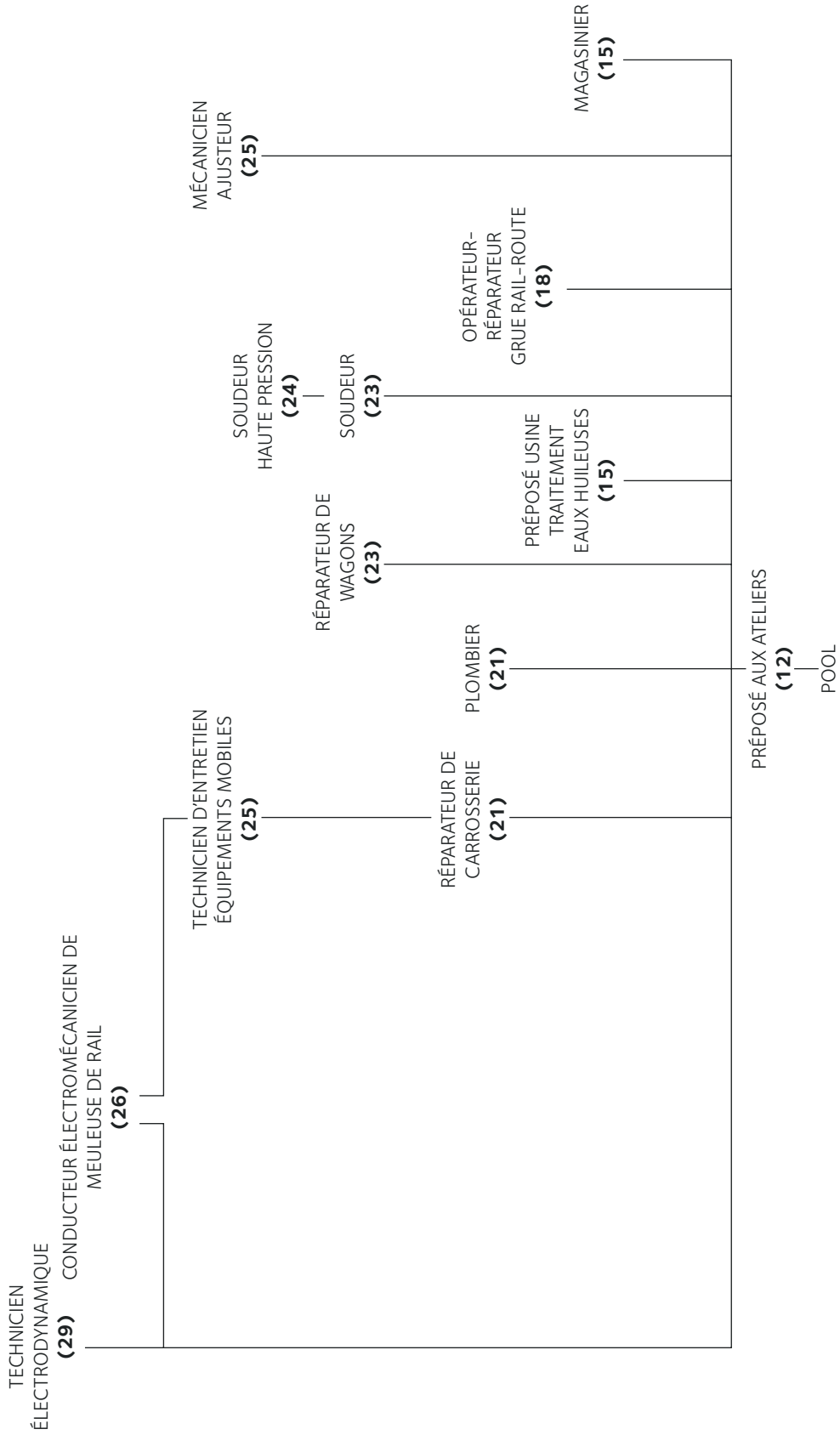
**Yves Turgeon**  
Membre du comité de négociation  
Local 6869

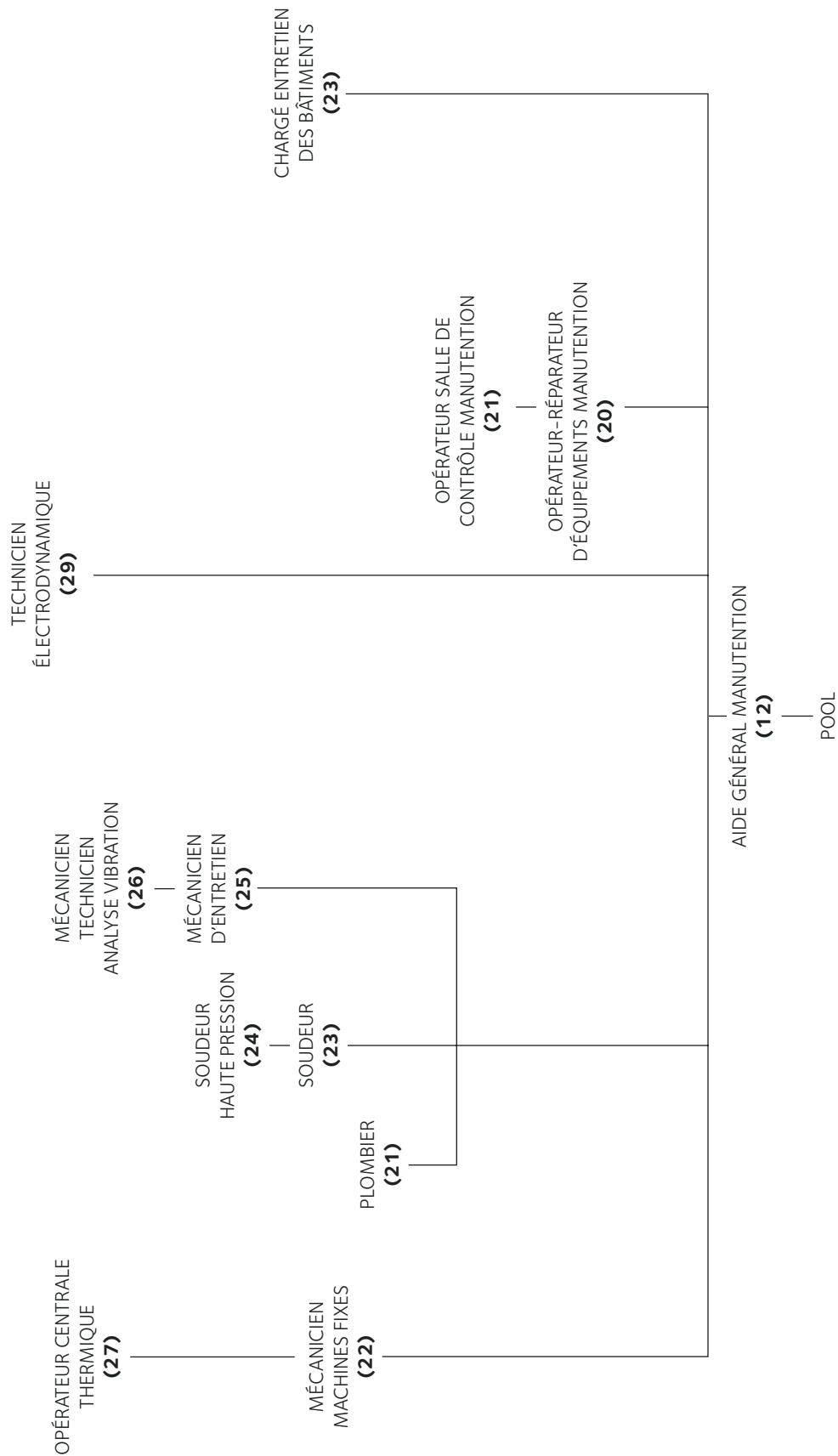


**Nelson Bernier**  
Membre du comité de négociation  
Local 6869

Annexe





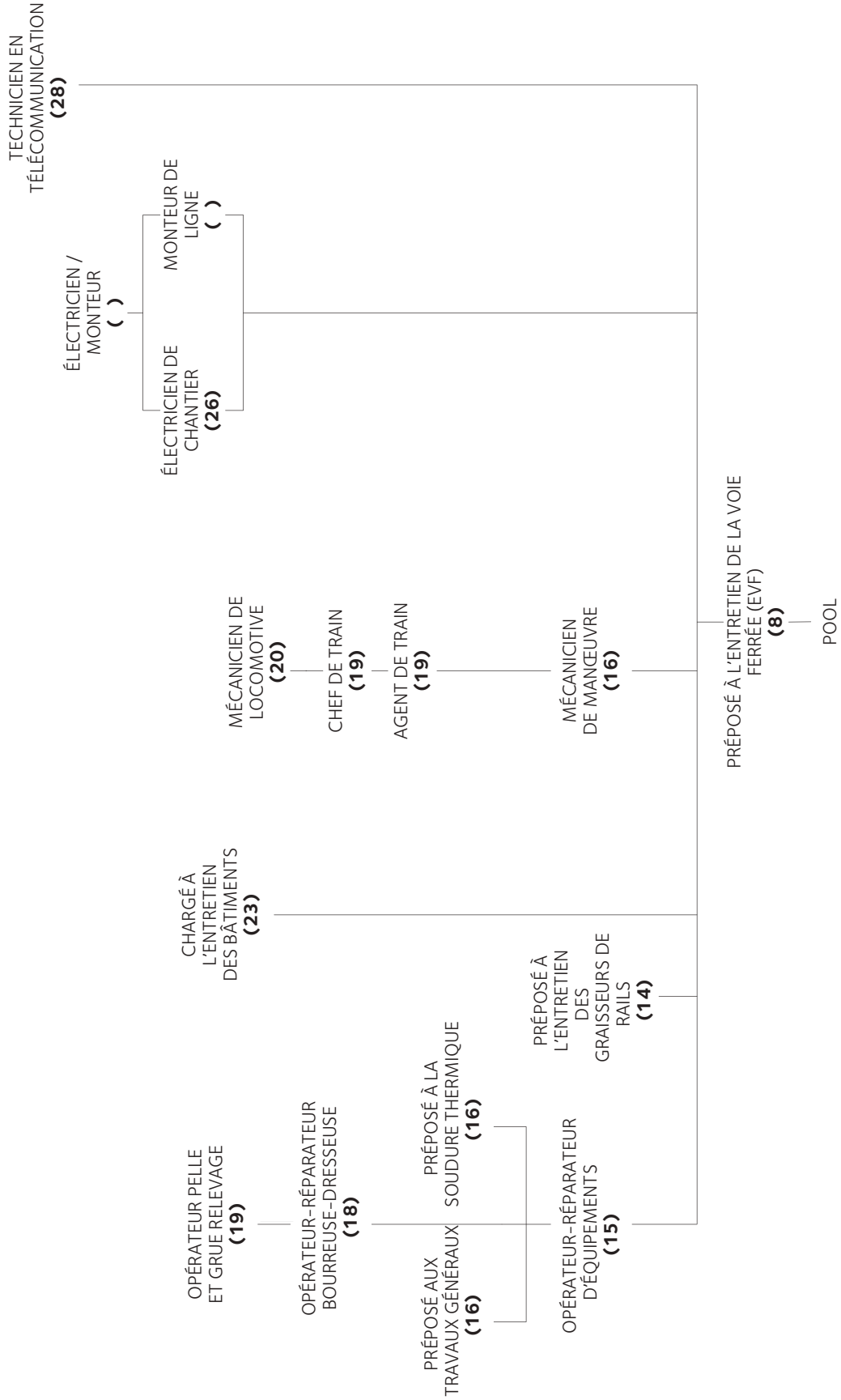


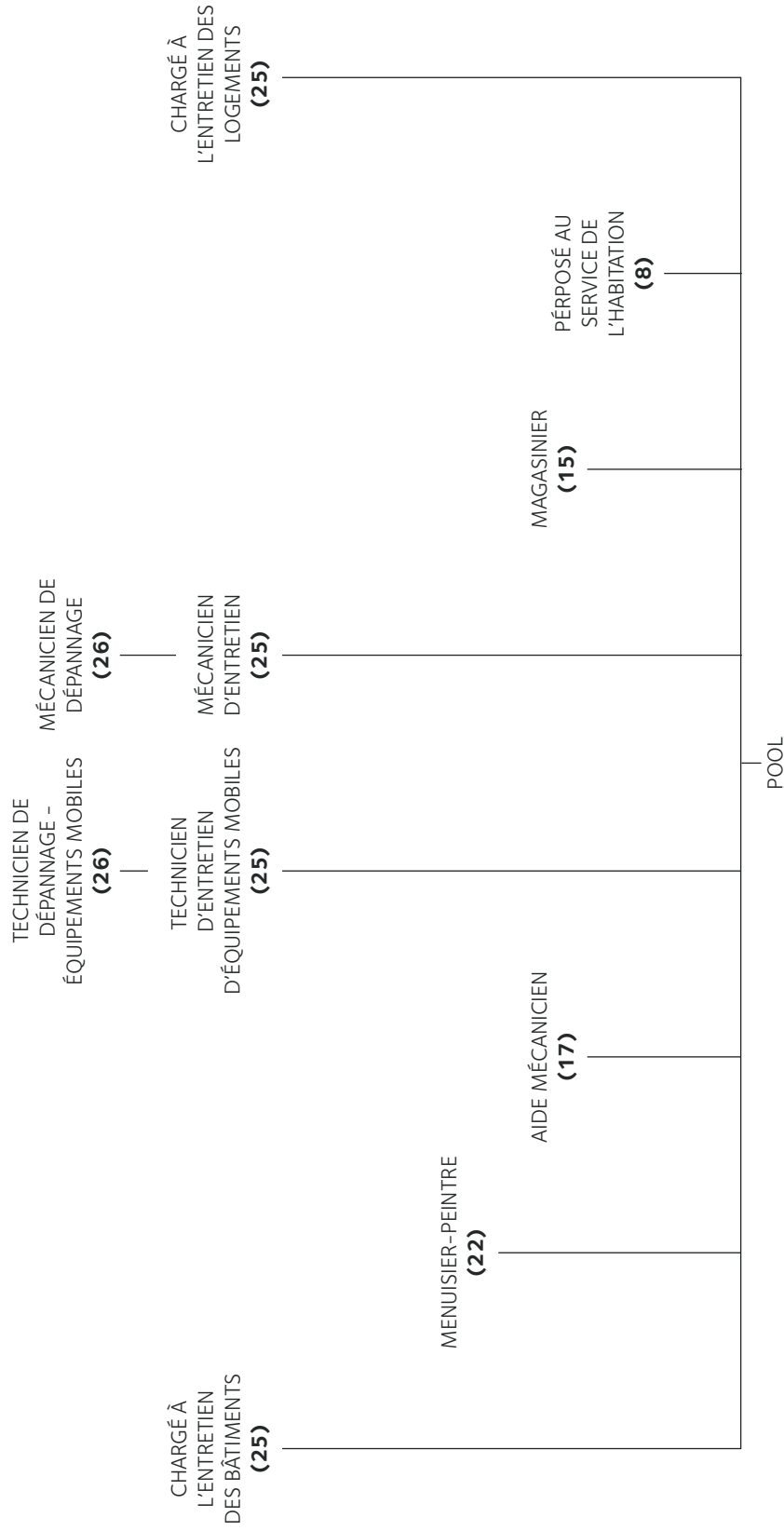
LIGNES DE PROGRESSION 5778-6869

GROUPES DE TÂCHES : PORT-CARTIER

DÉPARTEMENT : CHEMIN DE FER – ENTRETIEN DE LA VOIE, EXPLOITATION, SIGNAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS

ANNEXE « A »  
PAGE 3 DE 7

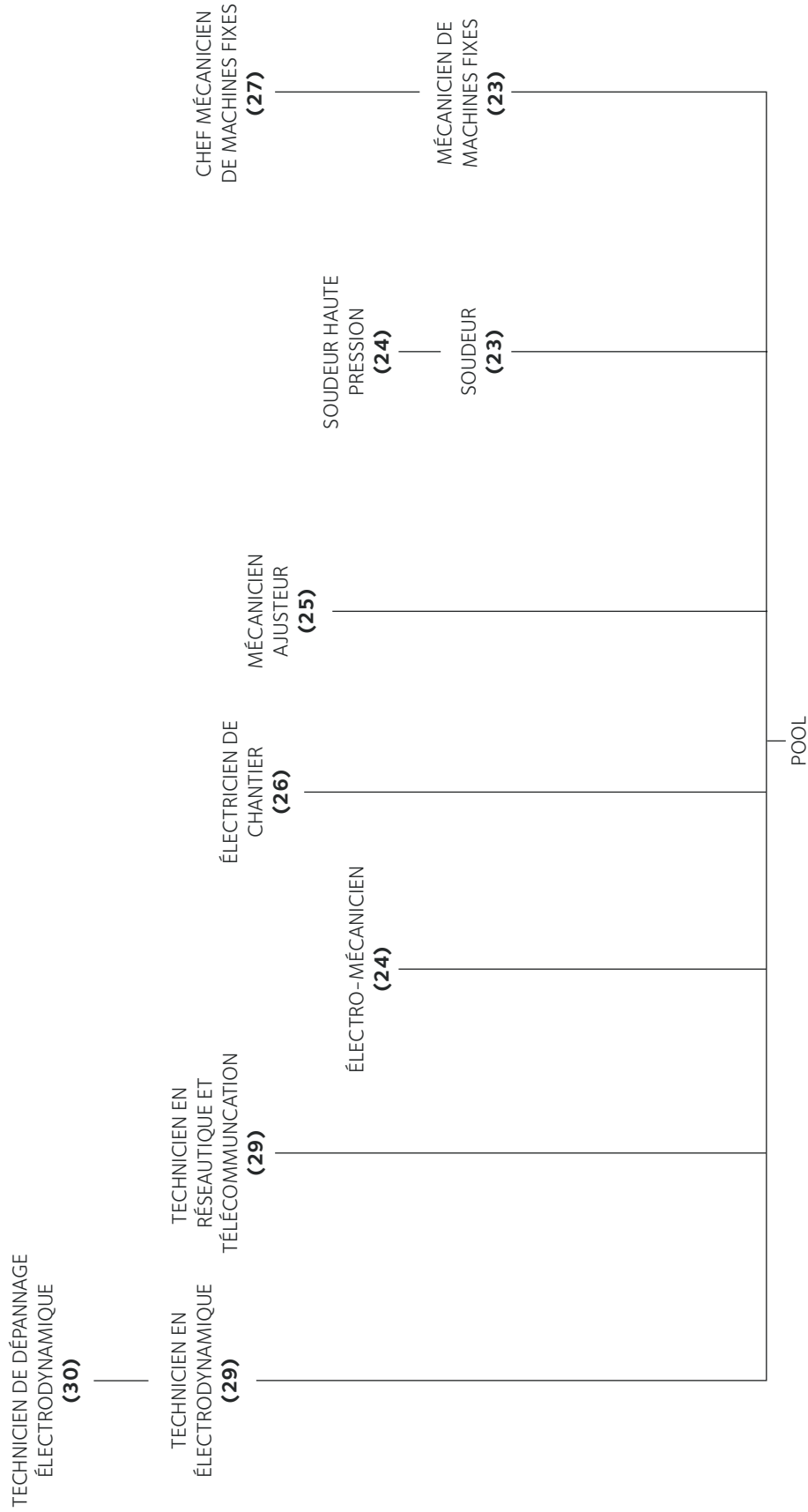




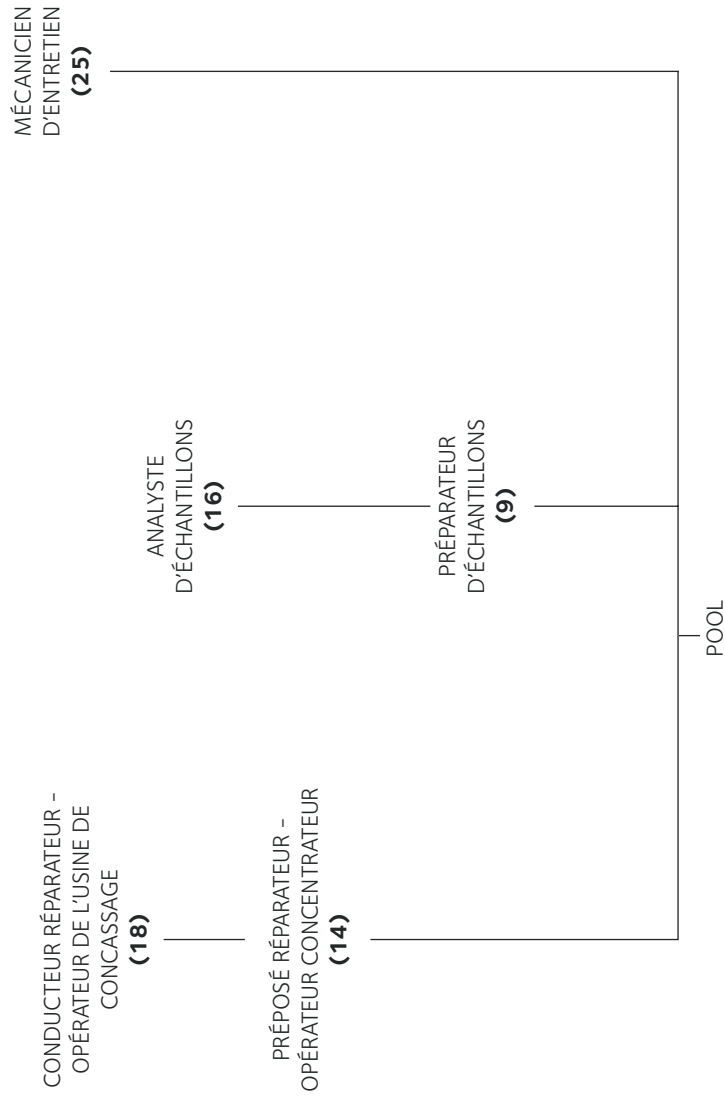
\* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

**LIGNES DE PROGRESSION** 5778-6869  
**GROUPES DE TÂCHES :** MONT-WRIGHT  
**DÉPARTEMENT :** ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT

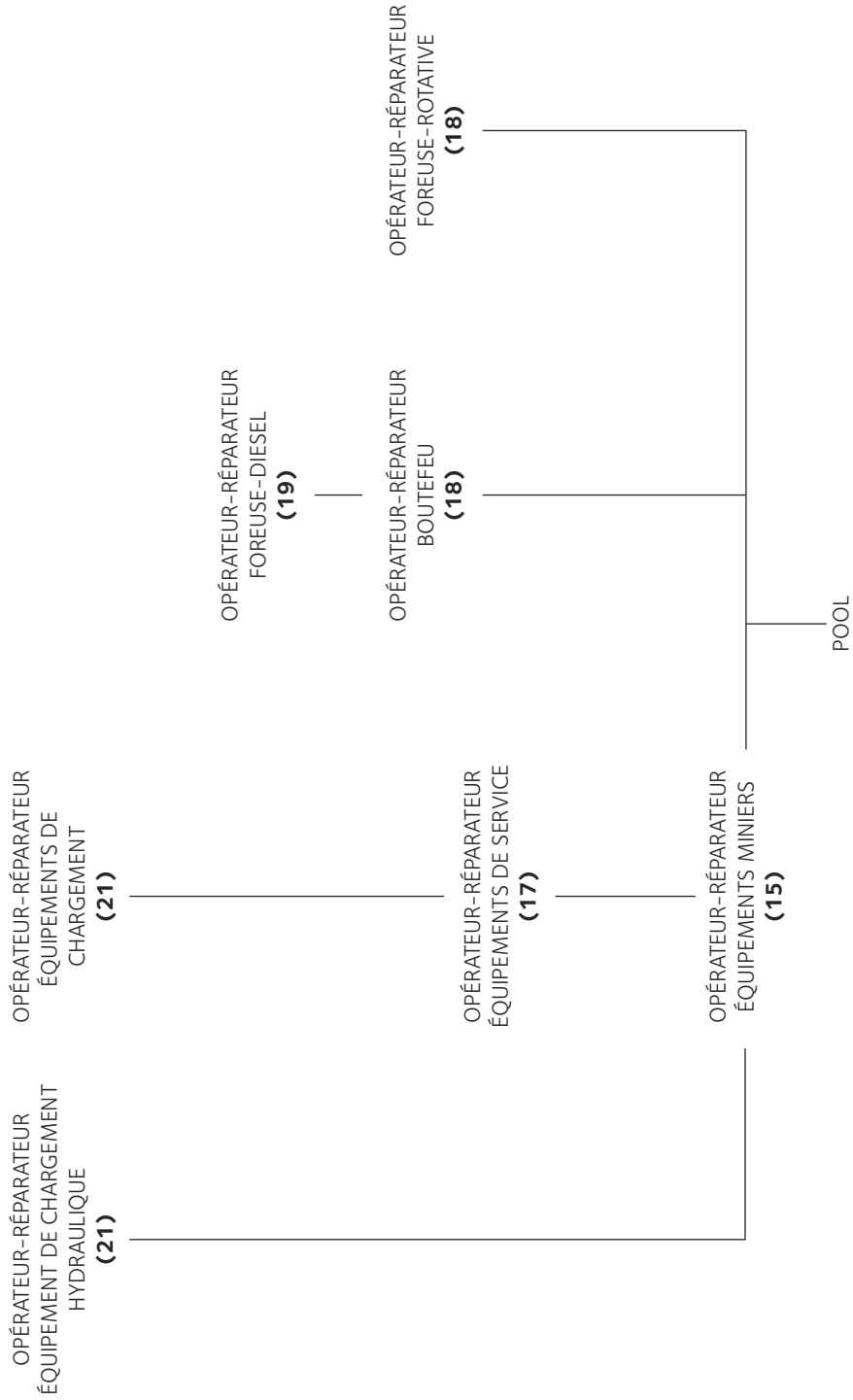
**ANNEXE « A »**  
**PAGE 5 DE 7**



\* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.



\* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.



\* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.

**LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS - PORT-CARTIER**

**DIVISION : ATELIERS CHEMIN DE FER ET ENTREPÔT**

| <b><u>CLASSE</u></b> | <b><u>TÂCHE</u></b>                               |
|----------------------|---|
| 3                    | Concierge   |
| 5                    | Manœuvre  |
| 12                   | Préposé aux ateliers                              |
| 15                   | Magasinier  |
| 15                   | Préposé usine traitement des eaux huileuses       |
| 18                   | Opérateur-réparateur de grue rail-route           |
| 21                   | Réparateur de carrosserie                         |
| 21                   | Plombier  |
| 23                   | Réparateur de wagons                              |
| 23                   | Soudeur   |
| 24                   | Soudeur haute pression                            |
| 25                   | Technicien d'entretien (équipements mobiles)      |
| 25                   | Mécanicien ajusteur                               |
| 26                   | Conducteur électromécanicien de meuleuse de rails |
| 29                   | Technicien électrodynamique                       |

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

**LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – PORT-CARTIER**

**DIVISION : MANUTENTION**

| <b><u>CLASSE</u></b> | <b><u>TÂCHE</u></b>   |
|----------------------|---|
| 12                   | Aide générale à la manutention                                |
| 20                   | Opérateur-réparateur d'équipements de la manutention          |
| 21                   | Opérateur salle de contrôle manutention                       |
| 21                   | Plombier  |
| 22                   | Mécanicien de machines fixes                                  |
| 23                   | Soudeur   |
| 23                   | Chargé à l'entretien des bâtiments                            |
| 24                   | Soudeur haute pression  |
| 25                   | Mécanicien d'entretien  |
| 26                   | Mécanicien d'entretien et technicien en analyse de vibrations |
| 27                   | Opérateur centrale thermique                                  |
| 29                   | Technicien en électrodynamique                                |

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

**LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS - PORT-CARTIER****DIVISION : CHEMIN DE FER - ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE, EXPLOITATION,  
SIGNAUX ET TÉLÉCOMMUNICATIONS****CLASSE      TÂCHE**

|    |  |
|----|--|
| 8  | Préposé à l'entretien de la voie ferrée                        |
| 14 | Préposé à l'entretien des graisseurs de rails                  |
| 15 | Opérateur-réparateur d'équipements                             |
| 16 | Mécanicien de manœuvre   |
| 16 | Préposé aux travaux généraux                                   |
| 16 | Préposé à la soudure thermique                                 |
| 18 | Opérateur-réparateur de bourreuse-dresseuse                    |
| 19 | Opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage |
| 23 | Chargé à l'entretien des bâtiments                             |
| 26 | Électricien de chantier  |
| 28 | Technicien en télécommunications                               |

Agent de train (taux de salaire selon la clause 18.26)

Chef de train (taux de salaire selon la clause 18.26)

Mécan. de locomotive (taux de salaire selon la clause 18.26)

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

**LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONT**

**DIVISION : MINE**

| <b><u>CLASSE</u></b> | <b><u>TÂCHE</u></b>  |
|----------------------|--|
| 3                    | Concierge  |
| 15                   | Opérateur-réparateur d'équipements miniers                   |
| 17                   | Opérateur-réparateur d'équipements de service                |
| 18                   | Opérateur-réparateur boutefeu                                |
| 18                   | Opérateur-réparateur foreuse rotative                        |
| 19                   | Opérateur-réparateur foreuse diesel                          |
| 21                   | Opérateur-réparateur d'équipements de chargement             |
| 21                   | Opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique |

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

**LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONT**

**DIVISION : CONCENTRATEUR/CONCASSEUR**

| <b><u>CLASSE</u></b> | <b><u>TÂCHE</u></b>                                      |
|----------------------|--|
| 3                    | Concierge  |
| 9                    | Préparateur d'échantillons                               |
| 14                   | Préposé réparateur-opérateur concentrateur               |
| 16                   | Analyste d'échantillons                                  |
| 18                   | Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage |
| 25                   | Mécanicien d'entretien                                   |

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

LISTE DES TÂCHES ET CLASSIFICATIONS – MONT-WRIGHT/FERMONTDIVISION : ENTRETIEN, SERVICES ET ENTREPÔT

| <u>CLASSE</u> | <u>TÂCHE</u>                                   |
|---------------|--|
| 3             | Concierge                                      |
| 8             | Préposé au service de l'habitation             |
| 15            | Magasinier                                     |
| 17            | Aide mécanicien                                |
| 22            | Menuisier - peintre                            |
| 23            | Soudeur  |
| 23            | Mécanicien de machines fixes                   |
| 24            | Soudeur haute pression                         |
| 24            | Électromécanicien                              |
| 25            | Chargé à l'entretien des logements             |
| 25            | Mécanicien d'entretien                         |
| 25            | Chargé à l'entretien des bâtiments             |
| 25            | Mécanicien ajusteur                            |
| 25            | Technicien d'entretien d'équipements mobiles   |
| 26            | Mécanicien de dépannage                        |
| 26            | Technicien de dépannage - équipements mobiles  |
| 26            | Électricien de chantier                        |
| 27            | Chef mécanicien – machines fixes               |
| 29            | Technicien en électrodynamique                 |
| 29            | Technicien en réseautique et télécommunication |
| 30            | Technicien de dépannage électrodynamique       |

Chef de groupe : Le taux de salaire de chef de groupe est de trois (3) classes plus élevées que la plus haute tâche dirigée.

FORMATEUR : LE TAUX DE SALAIRE DE FORMATEUR EST DE TROIS (3) CLASSES PLUS ÉLEVÉES QUE LA TÂCHE D'ORIGINE DE L'EMPLOYÉ.

LA COMPAGNIE PROCÉDERA À DES AFFICHAGES AFIN DE COMBLER LES ASSIGNATIONS DE CHEFS DE GROUPES ET DE FORMATEURS ET DES CANDIDATS CHOISIS.

N.B. : L'échelle de salaire correspondante à ces classifications se retrouve à la clause 12.03.

## ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

TÂCHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT - PORT-CARTIER

| TITRE TYPE   | MOIS<br>FACTEUR<br>2 | CLASSE<br>DE<br>TÂCHES | NOMBRE DE<br>PÉRIODES DE<br>DÉBUTANT | HEURES ET CLASSE DE TÂCHES<br>POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT |   |   |
|--|----------------------|------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
|  |                      |                        |                                      | <u>520 h</u><br>1 <sup>ère</sup><br>PÉRIODE             | <u>520 h</u><br>2 <sup>e</sup><br>PÉRIODE | <u>520 h</u><br>3 <sup>e</sup><br>PÉRIODE |
| Agent de train / Chef de train                                 | 25-30                | 19                     | 2                                    | 15  | 17  |   |
| Opérateur-réparateur de pelle mécanique et de grue de relevage | 25-30                | 19                     | 3                                    | 13  | 15  | 17  |
| Opérateur-réparateur d'équipements                             | 7-12                 | 15                     | 1                                    | 13  | -   | -   |
| Opérateur-réparateur équipements manutention                   | 9-24                 | 20                     | 3                                    | 14  | 16  | 18  |
| Opérateur salle de contrôle manutention                        | 25-30                | 21                     | 3                                    | 15  | 17  | 19  |
| Opérateur-réparateur de bourreuse dresseuse                    | 13-18                | 18                     | 2                                    | 14  | 16  | -   |
| Préposé à la soudure thermique                                 | 7-12                 | 16                     | 1                                    | 14  | -   | -   |

## TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION - PORT-CARTIER

## ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATION SALARIALE

| TÂCHES<br>PROFESSIONNELLES                 | Classe<br>de<br>Base | PÉRIODE DE FORMATION DE 1040 HEURES |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |
|--|----------------------|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
|  |                      | 1 <sup>e</sup>                      | 2 <sup>e</sup> | 3 <sup>e</sup> | 4 <sup>e</sup> | 5 <sup>e</sup> | 6 <sup>e</sup> | 7 <sup>e</sup> | 8 <sup>e</sup> | 9 <sup>e</sup> | 10 <sup>e</sup> | 11 <sup>e</sup> |
| Technicien en électrodynamique             | 21                   | 15                                  | 15             | 15             | 15             | 16             | 17             | 19             | 21             | 25             | 27              | 29              |
| Technicien en télécommunications           | 20                   | 14                                  | 14             | 14             | 14             | 15             | 16             | 18             | 20             | 24             | 26              | 28              |
| Opérateur centrale thermique               | 19                   | 13                                  | 13             | 13             | 14             | 15             | 17             | 19             | 23             | 23             | 27              |                 |
| Électricien de chantier                    | 20                   | 12                                  | 12             | 12             | 13             | 14             | 16             | 18             | 22             | 24             | 26              |                 |
| Mec. technicien en analyse de vibrations   | 18                   | 12                                  | 12             | 12             | 13             | 14             | 16             | 18             | 22             | 24             | 26              |                 |
| Mécanicien ajusteur                        | 18                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Mécanicien d'entretien                     | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Technicien d'entretien équipements mobiles | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Soudeur haute pression                     | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 14             | 16             | 20             | 22             | 24             |                |                 |                 |
| Chargé à l'entretien des bâtiments         | 17                   | 10                                  | 11             | 13             | 15             | 19             | 21             | 23             |                |                |                 |                 |
| Réparateur de wagons                       | 17                   | 10                                  | 11             | 13             | 15             | 19             | 21             | 23             |                |                |                 |                 |
| Soudeur                                    | 16                   | 10                                  | 11             | 13             | 15             | 19             | 21             | 23             |                |                |                 |                 |
| Mécanicien de machines fixes               | 15                   | 10                                  | 12             | 14             | 18             | 20             | 22             |                |                |                |                 |                 |
| Réparateur de carrosserie                  | 15                   | 11                                  | 13             | 17             | 19             | 21             |                |                |                |                |                 |                 |
| Plombier                                   | 15                   | 11                                  | 13             | 17             | 19             | 21             |                |                |                |                |                 |                 |

## ARCELORMITTAL INFRASTRUCTURE CANADA S.E.N.C.

TÂCHES NÉCESSITANT DES TAUX DE DÉBUTANT - MONT-WRIGHT/FERMONT

| TITRE TYPE   | MOIS<br>FACTEUR<br>2 | CLASSE<br>DE<br>TÂCHES | NOMBRE DE<br>PÉRIODES DE<br>DÉBUTANT | HEURES ET CLASSE DE TÂCHES<br>POUR PÉRIODES DE DÉBUTANT |   |   |
|--|----------------------|------------------------|--------------------------------------|---|---|---|
|  |                      |                        |                                      | <u>520 h</u><br>1 <sup>ère</sup><br>PÉRIODE             | <u>520 h</u><br>2 <sup>e</sup><br>PÉRIODE | <u>520 h</u><br>3 <sup>e</sup><br>PÉRIODE |
| Opérateur-réparateur<br>d'équipements de<br>chargement             | 25-30                | 21                     | 3                                    | 15  | 17  | 19  |
| Opérateur-réparateur<br>d'équipements de<br>chargement hydraulique | 25-30                | 21                     | 3                                    | 15  | 17  | 19  |
| Opérateur-réparateur<br>d'équipements de service                   | 25-30                | 17                     | 3                                    | 11  | 13  | 15  |
| Opérateur-réparateur<br>foreuse rotative                           | 13-18                | 18                     | 3                                    | 12  | 14  | 16  |
| Opérateur-réparateur<br>d'équipements miniers                      | 13-18                | 15                     | 2                                    | 11 (208)/13 (312)                                       |   |   |

## TABLEAU DE LA SÉQUENCE DE PROGRESSION - MONT-WRIGHT/FERMONT

## ÉTAPES DE FORMATION DE 1040 HEURES ET CLASSIFICATION SALARIALE

| TÂCHES<br>PROFESSIONNELLES                     | Classe<br>de<br>Base | PÉRIODE DE FORMATION DE 1040 HEURES |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |
|--|----------------------|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
|  |                      | 1 <sup>e</sup>                      | 2 <sup>e</sup> | 3 <sup>e</sup> | 4 <sup>e</sup> | 5 <sup>e</sup> | 6 <sup>e</sup> | 7 <sup>e</sup> | 8 <sup>e</sup> | 9 <sup>e</sup> | 10 <sup>e</sup> | 11 <sup>e</sup> |
| Technicien en électrodynamique                 | 21                   | 15                                  | 15             | 15             | 15             | 16             | 17             | 19             | 21             | 25             | 27              | 29              |
| Technicien en réseautique et télécommunication | 21                   | 15                                  | 15             | 15             | 15             | 16             | 17             | 19             | 21             | 25             | 27              | 29              |
| Chef mécanicien de machines fixes              | 20                   | 13                                  | 13             | 13             | 14             | 15             | 17             | 19             | 23             | 25             | 27              |                 |
| Électricien de chantier                        | 20                   | 12                                  | 12             | 12             | 13             | 14             | 16             | 18             | 22             | 24             | 26              |                 |
| Teem dépannage                                 | 18                   | 12                                  | 12             | 12             | 13             | 14             | 16             | 18             | 22             | 24             | 26              |                 |
| Chargé à l'entretien des logements             | 19                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Mécanicien ajusteur                            | 18                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Chargé à l'entretien des bâtiments             | 18                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Mécanicien d'entretien                         | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Teem   | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 13             | 15             | 17             | 21             | 23             | 25             |                 |                 |
| Soudeur haute pression                         | 17                   | 10                                  | 11             | 12             | 14             | 16             | 20             | 22             | 24             |                |                 |                 |
| Électromécanicien                              | 16                   | 10                                  | 11             | 12             | 14             | 16             | 20             | 22             | 24             |                |                 |                 |
| Soudeur  | 16                   | 10                                  | 11             | 13             | 15             | 19             | 21             | 23             |                |                |                 |                 |
| Mécanicien de machines fixes                   | 16                   | 10                                  | 11             | 13             | 15             | 19             | 21             | 23             |                |                |                 |                 |
| Menuisier peintre                              | 16                   | 10                                  | 12             | 14             | 18             | 20             | 22             |                |                |                |                 |                 |

**ALLOCATION NORDIQUE**

Une allocation nordique de MILLE DEUX CENT VINGT-CINQ DOLLARS (1 225 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2025, MILLE DEUX CENT CINQUANTE (1 250 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2027 ET MILLE TROIS CENTS DOLLARS (1 300 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029 sera payée mensuellement pour chaque employé travaillant à Mont-Wright / Fermont et résidant en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush, sous réserve des conditions ci-après :

1. Pour être admissible à une allocation nordique un employé doit avoir des gains réguliers dans le mois applicable, ou être en vacances pendant ce mois. Une vacance prise après un licenciement n'est pas considérée comme une vacance pour les fins de l'allocation nordique.
2. Un employé aura droit à une allocation nordique après avoir complété sa période de probation.
3. Les employés qui interrompent leur service continu sont admissibles à recevoir l'allocation nordique à laquelle ils ont droit au prorata des heures travaillées dans le mois où ils terminent leur emploi. Cependant, l'employé qui prend sa retraite demeure sujet à recevoir l'allocation nordique selon la règle prévue au paragraphe 1 précité.
4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-haut, l'employé absent du travail pour cause d'invalidité et qui continue de résider en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush demeure admissible à l'allocation nordique.

Ne sera pas admissible à l'allocation nordique, l'employé de l'entretien de la voie ferrée qui ne réside pas en permanence dans les localités de Fermont, Labrador-City ou Wabush.

## **MÉCANISME DE DIALOGUE, DE TRANSPARENCE , DE MOBILISATION ET DE TRANSFORMATION**

Considérant que le syndicat et la Compagnie reconnaissent qu'il est dans l'intérêt de tous de se donner un climat de travail positif et d'entretenir des relations de travail fondées sur le respect et sur un dialogue constant;

Considérant qu'il est essentiel de développer et de maintenir entre les intervenants un lien de confiance durable;

Considérant la volonté conjointe des parties de se doter de mécanismes de communication efficaces, visant à améliorer la transparence dans les échanges;

Considérant l'engagement conjoint de faire vivre les comités prévus à la convention collective de travail et d'assurer le maintien du travail paritaire tout au long de la durée du contrat de travail;

Considérant que la Compagnie reconnaît à cette fin l'importance de tenir des rencontres planifiées et régulières avec le syndicat;

Considérant la volonté de la Compagnie d'impliquer davantage les employés; les parties conviennent de ce qui suit :

### **A. COMITÉS SECTORIELS**

Des comités de relations de travail patronal / syndical sont MAINTENUS pour chacun des DÉPARTEMENTS SUR LES sites de la Compagnie, avec chacune des sections locales.

Ces rencontres se tiennent MINIMALEMENT à tous les deux (2) mois et AURONT LIEU SELON LES CALENDRIERS ÉTABLIS PAR LES PARTIES LOCALEMENT.

Les participants à cette rencontre sont DES REPRÉSENTANTS DE CHACUNE DES PARTIES, SOIT, le président et le vice-président du syndicat, le représentant en prévention, UN OU DES MEMBRES DU COMITÉ DE GRIEFS de même que le directeur du département, un ou deux chefs de section et un conseiller ressources humaines.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN DES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SOIT DANS L'INCAPACITÉ D'EXERCER SES FONCTIONS DE FAÇON PROLONGÉE, CE DERNIER POURRA SE FAIRE REPRÉSENTER PAR LA PERSONNE NOMMÉE EN INTÉRIM POUR LE REMPLACER.

Lors de ces rencontres, la Compagnie et le syndicat s'entendent pour discuter des enjeux à venir et s'engagent à déployer tous les efforts afin de résoudre les problématiques ensemble.

Les rencontres portent notamment, et de façon plus précise, sur :

1. Le mode de coopération entre le syndicat et la Compagnie fondée sur l'intérêt commun ;
2. La discussion de problèmes ou de sujets d'intérêt mutuel qui peuvent dépasser le cadre précis de la convention collective ;
3. L'information financière, les résultats, les objectifs et tout autre sujet susceptible d'informer le syndicat et les employés des objectifs de la Compagnie ;
4. La façon de favoriser l'implication individuelle, les échanges d'idées et la créativité en milieu de travail.

**B. COMITÉ DE SUIVI - RELATIONS DE TRAVAIL NORD-SUD**

Pour se donner l'assurance de rencontrer les engagements et objectifs mentionnés ci-haut, un comité de suivi DES RELATIONS DE TRAVAIL nord-sud est MAINTENU. Ce dernier est chargé d'un rôle de vigie de la qualité de relations de travail et du climat de coopération que les parties estiment essentiel d'établir et de maintenir entre elles.

DES RENCONTRES TRIMESTRIELLES AURONT LIEU, EN ALTERNANCE ENTRE PORT-CARTIER ET FERMONT ET SERONT D'UNE DURÉE D'UN (1) JOUR. CE GROUPE DE TRAVAIL SERA PRÉSIDÉ PAR LE DIRECTEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL. Y ASSISTERONT ÉGALEMENT DES DÉCIDEURS D'IMPORTANCE, SOIT LE VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES, LES DIRECTEURS RESSOURCES HUMAINES, LES PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS DE CHACUNE DES SECTIONS LOCALES, ET LE PERMANENT SYNDICAL DES MÉTALLOS.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN DES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SOIT DANS L'INCAPACITÉ D'EXERCER SES FONCTIONS DE FAÇON PROLONGÉE, CE DERNIER POURRA SE FAIRE REPRÉSENTER PAR LA PERSONNE NOMMÉE EN INTÉRIM POUR LE REMPLACER.

LES PRÉSIDENTS DE CHAQUE SECTION LOCALE SERONT CO-RESPONSABLES DU BON FONCTIONNEMENT DE CES COMITÉS ET DE L'AVANCÉE DES SUJETS ABORDÉS. LES PARTIES CONVIENDRONT ENTRE ELLES, DE LA PERTINENCE D'INVITER DES PERSONNES EXPERTES, SELON LES BESOINS.

CE COMITÉ a pour mandat de :

- Dresser régulièrement l'état de situation des relations de travail de l'entreprise
- Provoquer des échanges sur la réalisation des projets et des engagements de chacune des deux parties
- Définir les moyens de les faire progresser
- D'identifier les irritants et les mesures pour les corriger
- PRÉSENTER ET DISCUTER LES POLITIQUES D'ENTREPRISE AVANT LEUR IMPLANTATION

**C. COMITÉ DE SUIVI – THÉMATIQUES SECTORIELLES**

POUR SE DONNER L'ASSURANCE DE RENCONTRER LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS MENTIONNÉS PLUS HAUT, UN COMITÉ DE SUIVI NORD-SUD VISANT À ASSURER UNE VIGIE SUR L'ÉVOLUTION DES PROJETS D'IMPORTANCE AYANT DES IMPACTS SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE, AUTRES QUE CEUX COUVERTS DANS LE CADRE DES TRAVAUX DU GROUPE STRATÉGIQUE – MOBILISATION ET TRANSFORMATION, EST ÉGALEMENT MAINTENU.

LES PARTIES RECONNAISSENT L'IMPORTANCE DE MAINTENIR UNE TELLE TRIBUNE D'ÉCHANGE NORD-SUD AVEC SES SYNDICATS ET CE, SUR UNE BASE TRIMESTRIELLE.

CES RENCONTRES TRIMESTRIELLES AURONT LIEU, EN ALTERNANCE ENTRE PORT-CARTIER ET FERMONT ET SERONT D'UNE DURÉE D'UNE DEMI-JOURNÉE. CE GROUPE DE TRAVAIL SERA PRÉSIDÉ PAR LE DIRECTEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL. Y ASSISTERONT ÉGALEMENT DES DÉCIDEURS D'IMPORTANCE, SOIT LE VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES, LES DIRECTEURS RESSOURCES HUMAINES, LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX ET/OU CERTAINS DIRECTEURS, LES PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS DE CHACUNE DES SECTIONS LOCALES, LES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION ET LE PERMANENT SYNDICAL DES MÉTALLOS.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN DES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SOIT DANS L'INCAPACITÉ D'EXERCER SES FONCTIONS DE FAÇON PROLONGÉE, CE DERNIER POURRA SE FAIRE REPRÉSENTER PAR LA PERSONNE NOMMÉE EN INTÉRIM POUR LE REMPLACER.

LES PRÉSIDENTS DE CHAQUE SECTION LOCALE SERONT CO-RESPONSABLES DU BON FONCTIONNEMENT DE CES COMITÉS ET DE L'AVANCÉE DES SUJETS ABORDÉS. LES PARTIES CONVIENDRONT ENTRE ELLES, DE LA PERTINENCE D'INVITER DES PERSONNES EXPERTES, SELON LES BESOINS.

CE COMITÉ A POUR MANDAT DE :

- PARTAGER LES OBJECTIFS, LES DÉFIS ET LES RÉSULTATS DE SANTÉ SÉCURITE ET OPÉRATIONNELS;
- ÉCHANGER SUR LA RÉALISATION DES PROJETS ET DES ENGAGEMENTS DE CHACUNE DES DEUX PARTIES AYANT DES IMPACTS SUR LES RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE;
- DÉFINIR LES MOYENS DE LES FAIRE PROGRESSER;
- IDENTIFIER LES IRRITANTS ET LES MESURES POUR LES CORRIGER;
- ÉCHANGER SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES EN COURS.

**D. GROUPE DE TRAVAIL STRATÉGIQUE – MOBILISATION ET TRANSFORMATION**

LE GROUPE DE TRAVAIL STRATÉGIQUE – MOBILISATION ET TRANSFORMATION EST MAINTENU. LA MISSION DE CE GROUPE DE TRAVAIL EST DE FAVORISER UN DIALOGUE SOCIAL, ET D'ASSURER LA MISE EN PLACE D'ACTION CONCRÈTES, MESURABLES, ET AVEC UN ÉCHÉANCIER CLAIR. LES SUJETS ET PROJETS SERONT DIRECTEMENT LIÉS AUX ÉLÉMENTS-CLÉS APPARAISSANT PLUS BAS, DONT CERTAINS ONT ÉTÉ RAPPORTÉS PAR LA PARTIE SYNDICALE LORS DE LA RENCONTRE, TENUE LE 14 MAI 2021, ENTRE LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX, M. LAKSHMI MITTAL ET M. MAPI MOBWANO.

AINSI, DES RENCONTRES TRIMESTRIELLES AURONT LIEU, EN ALTERNANCE ENTRE PORT-CARTIER ET FERMONT ET SERONT D'UNE DURÉE D'UNE DEMI-JOURNÉE.

CE GROUPE DE TRAVAIL EST PRÉSIDÉ PAR LE PRÉSIDENT D'ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA S.E.N.C. Y ASSISTERONT ÉGALEMENT, LE VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES, LES DIRECTEURS RESSOURCES HUMAINES, LE DIRECTEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL, LES DIRECTEURS GÉNÉRAUX, LES PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENTS DE CHACUNE DES SECTIONS LOCALES ET LE PERMANENT SYNDICAL DES MÉTALLOS.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN DES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SOIT DANS L'INCAPACITÉ D'EXERCER SES FONCTIONS DE FAÇON PROLONGÉE, CE DERNIER POURRA SE FAIRE REPRÉSENTER PAR LA PERSONNE NOMMÉE EN INTÉRIM POUR LE REMPLACER.

LES PRÉSIDENTS DE CHAQUE SECTION LOCALE SERONT CO-RESPONSABLES DU BON FONCTIONNEMENT DE CES COMITÉS ET DE L'AVANCÉE DES PROJETS. EN FONCTION DES SUJETS ABORDÉS, DES PERSONNES EXPERTES POURRONT ÊTRE INVITÉES.

LES PROJETS CONCRETS RÉALISÉS PAR LE GROUPE DE TRAVAIL S'ARTICULERONT AUTOUR DES THÉMATIQUES SUIVANTES :

- INVESTISSEMENTS EN SANTÉ-SÉCURITÉ ET SYSTÈME DE PROTECTION DES INCENDIES
- ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
- CAPTATION DE SILICE CRISTALLINE ET GESTION DES POUSSIÈRES INHALABLES À L'USINE DE BOULETAGE
- AMÉLIORATION DES STRUCTURES
- SENTIMENT D'APPARTENANCE ENVERS L'ENTREPRISE ET LES COMMUNAUTÉS DE PORT-CARTIER ET DE FERMONT
- HABITATION ET LOGEMENT

- DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION
- IMPLICATION ET INITIATIVES DANS LES COMMUNAUTÉS DE PORT-CARTIER ET DE FERMONT
- MAIN-D'ŒUVRE, EMPLOI LOCAL
- NOUVELLES TECHNOLOGIES

À L'ISSUE DE CHACUNE DES RENCONTRES, DES PLANS D' ACTIONS DEVRONT ÊTRE MIS EN PLACE ET SUIVIS AVEC RIGUEUR. CHACUN DES PARTICIPANTS S'ENGAGE À CONTRIBUER DE MANIÈRE CONSTRUCTIVE ET ACTIVE À L'ATTEINTE DE RÉSULTATS CONCRETS EN LIEN AVEC LES THÉMATIQUES DISCUTÉES.

LA COMPAGNIE S'ENGAGE ÉGALEMENT À SUPPORTER LES INVESTISSEMENTS REQUIS, DÉCOULANT DES DÉCISIONS PRISES PARITAIREMENT PAR LE GROUPE DE TRAVAIL.

#### **E. COMITÉ DE SUIVI – SANTÉ ET SÉCURITÉ NORD-SUD**

POUR SE DONNER L'ASSURANCE DE RENCONTRER LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS MENTIONNÉS CI-HAUT, UN COMITÉ DE SUIVI EN SANTÉ ET SÉCURITÉ NORD-SUD SERA MIS SUR PIED. CE DERNIER EST CHARGÉ D'UN RÔLE DE VIGIE ET DE SUIVI DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET DE CONTRÔLE EN MATIÈRE DE GESTION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, AFIN DE VISER L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF ZÉRO ACCIDENT.

DES RENCONTRES TRIMESTRIELLES AURONT LIEU, EN ALTERNANCE ENTRE PORT-CARTIER ET FERMONT ET SERONT D'UNE DURÉE D'UNE DEMI-JOURNÉE. CE GROUPE DE TRAVAIL SERA PRÉSIDÉ PAR LES DIRECTEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ. Y ASSISTERONT ÉGALEMENT LES REPRÉSENTANTS À LA PRÉVENTION.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ UN DES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SOIT DANS L'INCAPACITÉ D'EXERCER SES FONCTIONS DE FAÇON PROLONGÉE, CE DERNIER POURRA SE FAIRE REPRÉSENTER PAR LA PERSONNE NOMMÉE EN INTÉRIM POUR LE REMPLACER.

LES PARTIES CONVIENDRONT ENTRE ELLES, DE LA PERTINENCE D'INVITER DES PERSONNES EXPERTES, SELON LES BESOINS.

CE COMITÉ A POUR MANDAT DE :

- DRESSER RÉGULIÈREMENT L'ÉTAT DE LA SITUATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ
- PROVOQUER DES ÉCHANGES SUR LA RÉALISATION DES PROJETS ET DES ENGAGEMENTS DE CHACUNE DES DEUX PARTIES
- DÉFINIR LES MOYENS DE LES FAIRE PROGRESSER
- IDENTIFIER LES IRRITANTS ET LES MESURES POUR LES CORRIGER
- PRÉSENTER ET DISCUTER LES POLITIQUES D'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AVANT LEUR IMPLANTATION

OBJET : TRAVAIL DU COMITÉ D'ÉTUDE CONJOINTE DE SALAIRE  
MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES SALAIRES (E.C.S. - C.W.S.)

pour  
la description et  
la classification des tâches  
et  
l'administration des salaires

ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c.

ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c.

et

Syndicat des Métallos

Lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective, les parties ont convenu de réviser dans les 6 mois suivants la signature de la convention collective, les tâches mentionnées ci-dessous afin de s'assurer de maintenir les descriptions et les classifications de tâches ajustées aux conditions actuelles. 2 délégués à la fois seront libérés afin de participer à l'exercice de révision.

**5778**

- OPÉRATEUR-RÉPARATEUR FOREUSE ÉLECTRIQUE
- OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT
- TECHNICIEN EN RÉSEAUTIQUE ET TÉLÉCOMMUNICATION DE FIRE LAKE
- MÉCANICIEN-SOUDEUR DE FIRE LAKE
- MÉCANICIEN-SOUDEUR DÉPANNAGE DE FIRE LAKE

**DIALOGUE**

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie s'engage à adresser avec le syndicat, sur une base régulière et au besoin, les problèmes en lien avec l'étude des salaires.

DE PLUS, DANS LE CADRE DU RENOUELEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES, LES PARTIES CONVIENNENT DE PROCÉDER À L'ANALYSE D'UNE POSSIBLE NOUVELLE VERSION DU MANUEL D'ÉTUDE CONJOINTE DES SALAIRES (E.C.S. - C.W.S.).

**L'ANNEXE « G » DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE NOMME LES ARBITRES CHARGÉS  
D'APPLIQUER LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE.**

Les arbitres suivants ont accepté d'être nommés à la convention collective intervenue entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos, locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401FP comme arbitre de grief et ce, pour la durée de la convention collective.

Me Pierre-Georges Roy

Me Pierre Laplante

Me Yves St-André

ME DOMNIC GARNEAU

ME ANDRÉ G. LAVOIE

ME AMAL GARZOUZI

ME SÉBASTIEN BEAUREGARD

AVIS DE SOUS-TRAITANCE



ArcelorMittal

Avis de sous-traitance  
(Annexe I)

Secteur : \_\_\_\_\_

Division : \_\_\_\_\_

Lieu : \_\_\_\_\_

Nature des travaux : \_\_\_\_\_

Échéancier prévu : Début : \_\_\_\_\_ Fin : \_\_\_\_\_

Équipements / Procédé requis : \_\_\_\_\_

Matériel : \_\_\_\_\_

(5778-6869) Nombre d'employés requis : \_\_\_\_\_

(5778-6869) Nombre d'heures requises : \_\_\_\_\_

(5778-6869) DEMANDE D'ACHAT (SI DISPONIBLE) : \_\_\_\_\_

Remarques : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Titre : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

c.c.

**COMMUNICATION DE L'INFORMATION CONNUE AU SYNDICAT**

Le ou vers le premier (1<sup>er</sup>) juin de chaque année l'employeur fourni par courriel les dernières (coordonnées) informations connues en relation avec l'adresse des salariés.

SUR DEMANDE DU SYNDICAT, L'EMPLOYEUR LUI REMETTRA LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES À L'ADMINISTRATION DE SES AFFAIRES SYNDICALES PAR LE BIAIS D'UNE COMMUNICATION SÉCURISÉE VISANT À PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS AINSI TRANSMISES.

## FORMULAIRE DE GRIEF



ArcelorMittal



## Formule de grief

ArcelorMittal - Syndicat des Métallos Grief n° \_\_\_\_\_

Grief : Individuel  Groupe  Syndical  Patronal

Plaignant (s) : \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_

Service : \_\_\_\_\_ Tâche : \_\_\_\_\_

Incident-Date : \_\_\_\_\_ Lieu : \_\_\_\_\_

Sanction s'il y a lieu : \_\_\_\_\_ Nature : \_\_\_\_\_

Représentant syndical : \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_ Date de la discussion : \_\_\_\_\_

Gestionnaire en cause \_\_\_\_\_ ou Responsable \_\_\_\_\_

Faits pertinents : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Clause(s) pertinente(s) de la convention : \_\_\_\_\_

Solution recherchée : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Première étape Grief déposé le : \_\_\_\_\_ Reçu par : \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_

Décision du contremaitre : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature du contremaitre : \_\_\_\_\_ Matricule : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nous poursuivons en deuxième étape OUI  NON  Date : \_\_\_\_\_

Signature du représentant syndical : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Signature du gestionnaire : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_



Lettres



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 1**

**Objet : Encadrement relatif au développement de la main-d'œuvre**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives, ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos reconnaissent que :

**1. COMITÉS PARITAIRES DE FORMATION**

Les phénomènes tels que la surcapacité de production à l'échelle mondiale, l'évolution des marchés, la mondialisation de la concurrence ont affecté l'industrie minière au cours des dernières années. Pour y conserver sa place concurrentielle, elle doit procéder de façon continue à des innovations technologiques, améliorer la qualité et la diversité des produits et augmenter la productivité.

Le perfectionnement des employés est un des éléments de base pour relever ce défi et faire en sorte que les secteurs soient le plus efficace possible.

À cet effet, la Compagnie et le Syndicat conviennent de former un Comité paritaire de formation par secteur. Ces comités en tenant compte de l'orientation générale des besoins de formation déterminée par la direction générale de chaque secteur et des budgets à cet égard établis sur une base annuelle par celle-ci, aura comme mandat de :

- a) Évaluer les besoins de formation;
- b) Identifier les priorités de formation;
- c) Préparer le plan de formation sur une base annuelle;
- d) Choisir des formateurs, des lieux de formation et des ressources extérieures;
- e) Accepter le contenu des cours de formation pour s'assurer que ceux-ci rencontrent les besoins;
- f) Faire le suivi des activités de formation;
- g) Mesurer les résultats;
- h) Administrer le programme de bourses d'études.

Les comités de formation sont composés de représentants du Syndicat et de la Compagnie.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont des besoins spécifiques de formation pour les cadres et les officiers du Syndicat, laquelle formation est exclue de cette entente.

Les membres des Comités paritaires de formation ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation aux activités de ces comités. Afin d'optimiser l'investissement en formation, les parties reconnaissent l'importance de coopérer dans la mise en place de mécanismes pour le développement des employés. À cet effet, les parties conviennent de dégager des heures où les membres du Comité paritaire auront à travailler dans chacun des secteurs sur une globalité de quarante (40) heures par semaine octroyée, la répartition étant établie de la façon suivante :

|                        |           |
|------------------------|-----------|
| Mont-Wright            | 16 heures |
| Transport              | 8 heures  |
| Usine                  | 8 heures  |
| Soutien (Mont-Wright)  | 4 heures  |
| Soutien (Port-Cartier) | 4 heures  |

Le Comité paritaire se réunira sur entente mutuelle.

## **2. INFORMATION**

Avec la participation des institutions d'enseignement et des comités de formation, la Compagnie s'engage à fournir au besoin, à ses employés et à la population étudiante de Fermont, Port-Cartier et des environs, les informations pertinentes sur les tâches spécialisées au sein de l'entreprise ainsi que les prérequis d'embauche.

## **3. DISPONIBILITÉ DE STAGE EN ENTREPRISE**

Tel que prévu à la clause 2.02 des conventions collectives (5778, 6869, 7401 et 7401 Force protectrice) et de la clause 2.03 de la convention collective (8664), la Compagnie facilitera dans la mesure du possible, l'accès à des stages pratiques spécialisés au sein de l'entreprise aux étudiants faisant partie de programmes «alternance travail-étude» ou «d'intégration en milieu de travail».

Lors de l'embauche permanente d'un employé ayant fait partie du programme de stagiaire alternance travail-étude, et après avoir complété sa période de probation, les heures régulières effectivement travaillées lors de périodes de stage « alternance travail-étude » antérieures seront considérées aux seules fins de détermination de la date d'ancienneté de Compagnie. Le temps ainsi cumulé lors de périodes de stage antérieures est ajouté au temps de calcul d'ancienneté de la dernière embauche, de sorte que la date d'ancienneté de Compagnie de l'employé est devancée au temps réel passé en stage, arrondi au mois supérieur. La présente s'applique peu importe le type de stage, qu'il soit rémunéré ou non-rémunéré.

Pour faciliter le traitement administratif et pour se prévaloir de ce droit, l'étudiant doit conserver une copie de la preuve de stage qui lui est fournie et la remettre au représentant désigné par la Compagnie au moment de son embauche.

## **4. PROGRAMME DE BOURSES D'ÉTUDES**

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie entend conserver un programme de bourses pour ses employés et leurs dépendants. Ce programme vise à favoriser le développement de compétences techniques ou professionnelles liées aux besoins de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise.

LA PÉRIODE D'INSCRIPTION ANNUELLE POUR LE PROGRAMME DE BOURSE SE TIENDRA DU 15 FÉVRIER AU 15 MARS. La Compagnie entend octroyer annuellement quarante (40) bourses réparties également (50% / 50%) dans chacun des deux programmes définis ci-dessous :

- Dans les programmes favorisant le développement technique ou professionnel lié au besoin de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise tel qu'identifié dans la liste des programmes de formation universitaire, technique ou professionnelle admissibles.
- Dans les programmes techniques ou professionnels spécifiques suivants : technologie de l'électronique industrielle, technologie minérale, AEC en opération des équipements de traitement de minerai et AEC chef de train.

Afin de favoriser la persévérance scolaire et dans l'éventualité où les quarante (40) bourses ne pourraient être remises selon les objectifs du programme qui vise le développement des compétences techniques ou professionnelles liées aux besoins de main-d'œuvre spécialisée de l'entreprise, les bourses non remises seront attribuées aux dépendants d'employés qui étudient dans des programmes techniques et professionnels liés aux besoins de main-d'œuvre spécialisés dans les régions de Fermont et Port-Cartier.

Dans le cas où l'employé ou son dépendant voudrait suivre un programme universitaire, technique ou professionnel pour une deuxième fois, il pourra se prévaloir à nouveau de cette bourse, dans la mesure où il y a de la place dans le programme. Cependant, l'employé ou son dépendant qui en est à sa première demande aura préséance sur les demandes de deuxième bourse.

Advenant que la durée du programme technique ou professionnel n'est que de six (6) mois, l'employé ou son dépendant pourra être éligible à recevoir le montant complet de la bourse, dans la mesure où il aura réussi le programme et qu'il pourra fournir une copie de son diplôme.

Les montants des bourses sont répartis comme suit :

| <u>Date</u>                  | <u>Employé</u> | <u>Dépendant</u> |
|------------------------------|----------------|------------------|
| Au 1 <sup>er</sup> mars 2025 | 5 400 \$       | 2 200 \$         |
| Au 1 <sup>er</sup> mars 2026 | 5 400 \$       | 2 200 \$         |
| Au 1 <sup>er</sup> mars 2027 | 5 400 \$       | 2 200 \$         |
| Au 1 <sup>er</sup> mars 2028 | 5 400 \$       | 2 200 \$         |
| Au 1 <sup>er</sup> MARS 2029 | 5 400 \$       | 2 200 \$         |

## **5. INTÉGRATION DANS UNE NOUVELLE TÂCHE ET FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES EMPLOYÉS SUR LA LISTE DE RAPPEL**

Il est convenu avec le Syndicat que les employés en rappel qui ont besoin, pour combler éventuellement un poste dans leur fonction, d'une formation complémentaire puissent être rappelés pour fins de formation théorique et pratique malgré que des employés plus anciens mais déjà qualifiés demeurent en rappel.

Les employés rappelés en formation ne seront pas affectés pour fins de remplacement ou d'ajout de main-d'œuvre qui auraient nécessité un rappel conformément aux dispositions des mécanismes d'ancienneté.

Les travailleurs qui débutent une nouvelle tâche recevront une intégration.

## **6. AFFICHAGE DE RELÈVE**

En addition aux procédures habituelles de promotion, la Compagnie procédera à des affichages de postes aux fins de préparation de relève.

Les postulants rencontrant les exigences de base d'un poste affiché recevront la formation théorique et pratique requise après quoi ils retourneront à leur tâche d'origine tout en conservant un droit de rappel dans la tâche où ils ont été formés.

## **7. FORMATEUR SANTÉ/SÉCURITÉ ET TECHNIQUE POUR LES LOCAUX 5778, 7401, 7401FP ET 8664**

Les employés utilisés à titre de formateur santé/sécurité et/ou technique, seront payés trois (3) classes de plus que leur taux horaire régulier. Des assignations temporaires seront affichées afin de remplacer les employés qui seront assignés comme formateur. Par le fait même, les formateurs pourront retourner à leur tâche précédente s'il y a mise à pied, abolition de poste, ou retrait volontaire.

Il y aura 3 formateurs dédiés à temps plein à la formation santé/sécurité pour les locaux 5778 OU 7401/7401FP.

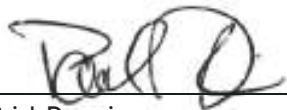
LES FORMATEURS « SUR DEMANDE » SERONT PRIORISÉS POUR UN POSTE VACANT PERMANENT EN FONCTION DE LA DATE D'OBTENTION DE LEUR POSTE OCCASIONNEL. TOUTEFOIS, UN FORMATEUR « SUR DEMANDE » POURRA REFUSER L'AFFECTATION À TEMPS PLEIN SANS PERDRE SON DROIT DE RAPPEL.

### **MODALITÉS RÉGISSANT LES FORMATEURS TECHNIQUES POUR LE SECTEUR DES OPÉRATIONS MINIÈRES POUR LE LOCAL 5778**

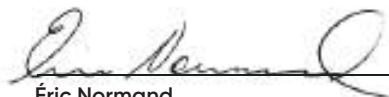
- A)** L'EMPLOYÉ AFFECTÉ À UN POSTE DE FORMATEUR TECHNIQUE SERA REMPLACÉ PAR UNE ASSIGNATION PERMANENTE.
- B)** S'IL Y A MISE À PIED, ABOLITION DE POSTE OU RETRAIT VOLONTAIRE, LE FORMATEUR TECHNIQUE POURRA EXERCER SON DROIT À LA SUPPLANTATION SUR LES ASSIGNATIONS AFFICHÉES PENDANT SON AFFECTATION À LA FORMATION. TOUTEFOIS, POUR AVOIR ACCÈS AU MÉCANISME DE SUPPLANTATION, LE FORMATEUR TECHNIQUE DOIT AVOIR UNE ANCIENNETÉ DE TÂCHE SUPÉRIEURE AU CANDIDAT AYANT ÉTÉ AFFICHÉ.

La Compagnie s'engage à accréditer ses formateurs aux exigences légales pour les besoins de formations.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



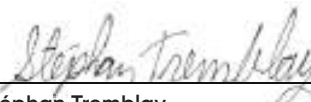
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 2**

**Objet : Résumé des modifications au Régime de Retraite**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut entendu que le Régime de retraite des employés syndiqués serait modifié de la façon suivante à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 ou de toute autre date spécifiée.

Ce résumé donne un bref aperçu des dispositions modifiées du régime de retraite. À moins de stipulation contraire, les dispositions de la Partie 2 qui sont contenues dans le texte du régime tel qu'amendé le 1<sup>er</sup> janvier 2001, continueront d'être applicables dans la limite où elles sont conformes aux dispositions des lois pertinentes.

**1. CALCUL DE LA RENTE NORMALE DE RETRAITE**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 - Pour les employés mis à la retraite à compter de cette date, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 71,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
  - ii) 73,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
  - iii) 74,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- b) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 73,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
  - ii) 75,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
  - iii) 76,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- c) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2027 - pour les employés mis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :

- i) 75,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
  - ii) 77,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
  - iii) 78,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- d) À compter du 1<sup>er</sup> mars 2028** - pour les employés mis à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, la rente mensuelle de retraite normale se calculera comme suit, sujette à la réduction appropriée lorsqu'applicable :
- i) 77,50 \$ pour chaque année de service continu n'excédant pas quinze (15) années, plus;
  - ii) 79,00 \$ pour chaque année subséquente de service continu jusqu'au total de trente (30) années, plus;
  - iii) 80,50 \$ pour chaque année de service continu au-delà de trente (30) années de service.
- E) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029** - POUR LES EMPLOYÉS MIS À LA RETRAITE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2025, LA RENTE MENSUELLE DE RETRAITE NORMALE SE CALCULERA COMME SUIV, SUJETTE À LA RÉDUCTION APPROPRIÉE LORSQU'APPLICABLE :
- I) 79,50 \$ POUR CHAQUE ANNÉE DE SERVICE CONTINU N'EXCÉDANT PAS QUINZE (15) ANNÉES, PLUS;
  - II) 81,00 \$ POUR CHAQUE ANNÉE SUBSÉQUENTE DE SERVICE CONTINU JUSQU'AU TOTAL DE TRENTE (30) ANNÉES, PLUS;
  - III) 82,50 \$ POUR CHAQUE ANNÉE DE SERVICE CONTINU AU-DELÀ DE TRENTE (30) ANNÉES DE SERVICE.

## **2. CALCUL DE LA RENTE SUPPLÉMENTAIRE**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, pour les employés mis à la retraite depuis cette date, la prestation de raccordement (rente supplémentaire) payable jusqu'à 65 ans est de 33,09 \$.

## **3. BONIFICATION DE RENTE EN COURS**

Les rentes mensuelles versées par la Compagnie au 28 février 2025 seront augmentées de la façon suivante au 1<sup>er</sup> mars 2025 :

- a)** Pour les employés ayant pris leur retraite avant le 1<sup>er</sup> mars 2011, la rente de base est augmentée de trois pourcent (3%);
- b)** pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> mars 2011 et le 28 février 2017, la rente de base est augmentée de deux pourcent (2%) et la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de un pourcent (1%);
- c)** pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> mars 2017 et le 28 février 2021, la rente de base est augmentée de un pourcent (1%) et la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de deux pourcent (2%);
- d)** pour les employés ayant pris leur retraite entre le 1<sup>er</sup> mars 2021 et le 28 février 2025, la rente supplémentaire (prestation de raccordement) est augmentée de trois pourcent (3%).

#### 4. PRÉAVIS DE RETRAITE

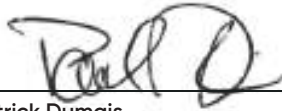
Dans le but d'assurer une planification adéquate de la main-d'œuvre, un avis raisonnable de départ pour la retraite est demandé à tout employé désirant prendre sa retraite au cours de l'année. À cet effet, un avis de trois (3) mois est exigé. La Compagnie convient que dans certains cas d'exception, cette exigence peut être réduite ou annulée.

De plus, tout employé au travail qui donne un préavis de six (6) mois avant de prendre sa retraite, se prévaudra d'un montant de cinq cents (500 \$) dollars à condition qu'il prenne sa retraite à la date effectivement donnée dans son préavis. À cet effet, le montant sera versé à la date de retraite de l'employé.

#### 5. AUTRES MODIFICATIONS

D'autres modifications peuvent être apportées au Régime pour en faciliter la gestion ou procurer des avantages aux participants, mais ces modifications ne doivent d'aucune façon réduire les prestations et doivent être soumises au préalable au représentant des employés sur le comité de retraite.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

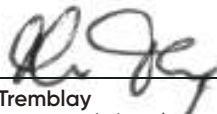


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



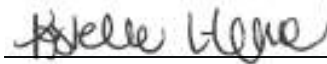
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



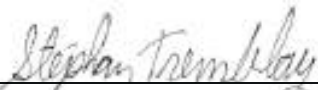
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 3**

**Objet : Modifications apportées aux avantages d'assurance**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu des dispositions suivantes au régime des avantages d'assurance pour les employés syndiqués.

À moins de stipulation contraire, les dispositions du régime décrites dans la brochure des employés horaire, personnel de soutien et membres de la force protectrice (FP) syndiqués continueront d'être applicables.

**ASSURANCE-VIE DE BASE**

Avant la retraite

**Employé(e) :**

85 000 \$ par employé.

**Brigade incendie, force protectrice, boutefeu, tracteur de mur, amarrage des bateaux, écailleurs :**

170 000 \$ par employé.

**Personnes à charge :**

8 000 \$ s'il s'agit d'un conjoint

6 000 \$ s'il s'agit d'un enfant

**ASSURANCE MORT ACCIDENTELLE ET MUTILATION**

Un montant égal à l'assurance-vie de base est payable jusqu'à la retraite. La garantie prend fin au moment de la retraite.

**ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENT**

Pour les futurs réclamants après le 1<sup>er</sup> mars 2025 :

Niveau des prestations - 66 2/3 % des gains normaux hebdomadaires jusqu'au maximum de :

1 025 \$ : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025;

1 050 \$ : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026;

1 075 \$ : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2027;

1 100 \$ : à compter du 1<sup>er</sup> mars 2028;

1125 \$ : À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029;

Ou si plus élevé, le maximum de la prestation hebdomadaire payable en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

### **ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

Montant de prestations pour les réclamations survenant le ou après le 1<sup>er</sup> mars 2025, 60 % des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de 2 875 \$ par mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, de 2 925 \$ le 1<sup>er</sup> mars 2026, de 2 975 \$ le 1<sup>er</sup> mars 2027, de 3 025 \$ le 1<sup>er</sup> mars 2028 ET DE 3 075 \$ LE 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

### **AUTRES BÉNÉFICES**

#### **FRAIS MÉDICAUX**

Le montant maximum des montants déductibles, tant pour l'employé que pour chacune des personnes à charge est retiré.

La période d'indemnisation hebdomadaire est maintenue à un maximum de 54 semaines pour chaque invalidité totale si l'employé a un an ou plus de service continu au moment où l'invalidité commence.

L'achat de lentilles cornéennes (verres de contact) ou de lunettes (lentilles et monture) seront couverts par le régime pour un maximum par assuré de TROIS CENT CINQUANTE DOLLARS (350 \$) par vingt-quatre (24) mois.

Les frais de service d'hôtellerie affilié aux hôpitaux du Québec suite à une intervention mineure nécessitant un suivi médical prescrit sont couverts jusqu'à un maximum de 60\$ par jour à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

Les frais de physiothérapie, acupuncture, massothérapie, ostéopathie, réflexologie, kinésithérapie et chiropractie sont couverts par le régime avec un maximum pour l'ensemble de ces praticiens de 750 \$ par assuré à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

Les frais de psychologie sont couverts par le régime avec un maximum de 600 \$ par assuré à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

#### **CARTE MÉDICAMENTS**

Une carte médicaments à paiement direct sera fournie à chaque employé ainsi qu'aux retraités. Le fonctionnement de la carte médicaments est le suivant :

- L'employé présente sa carte médicaments à la pharmacie et le pharmacien soumet la demande électroniquement;
- L'employé ne paie que la portion des frais engagés qui ne sont pas couverts par le régime d'assurances.
- L'employé n'a pas à soumettre de réclamation;

La carte médicaments à paiement direct sera assortie d'un mécanisme d'autorisation préalable ainsi que de la substitution générique obligatoire. Si un employé doit utiliser un médicament original plutôt qu'un médicament générique, pour des raisons médicales, l'employé devra soumettre le formulaire requis à l'assureur pour approbation.

La franchise par prescription de 2 \$ est reconduite pour la durée de la convention COLLECTIVE.

## **TÉLÉMÉDECINE**

Les parties conviennent de MAINTENIR LE programme de télémédecine pendant la durée de la convention collective.

## **PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LEUR FAMILLE (PAEF)**

LES PARTIES CONVIENNENT DE METTRE EN PLACE UN SERVICE DE SANTÉ MENTALE VIRTUELLE PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. LES PARTIES CONVIENNENT DE TRANSFÉRER LE SERVICE DE PAEF VERS LES SERVICES CONSULT+.

## **FRAIS DENTAIRES**

Le régime prévoit le remboursement des honoraires demandés pour les frais dentaires assurés mais sans dépasser 100% selon la grille tarifaire des dentistes généralistes applicable ci-dessous en fonction de la date de traitement des soins dentaires ou aux articles reconnus par l'Association des dentistes de la province où les soins sont donnés:

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 : la grille tarifaire de 2024;

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2026 : la grille tarifaire de 2025;

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2027 : la grille tarifaire de 2026;

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2028 : la grille tarifaire de 2027; ET

À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029 : LA GRILLE TARIFAIRE DE 2028.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, le remboursement maximum pour tous les frais dentaires assurés relativement au diagnostic et traitement orthodontique, incluant les frais accessoires, est de 2 000\$ la vie durant de chaque personne assurée, soit les enfants à charge.

## **COUVERTURE D'ASSURANCE MALADIES GRAVES**

Les parties conviennent de POURSUIVRE LA COUVERTURE d'assurance pour les maladies graves. Il est convenu entre les parties que cette assurance est facultative et que si un employé désirait s'en prévaloir, les coûts afférents à cette couverture seront entièrement supportés par l'employé. Le formulaire de maladie grave sera remis par la Compagnie.

## **COUVERTURE POUR LES RETRAITÉS DE PLUS DE 65 ANS QUI SONT DE RETOUR AU TRAVAIL**

Tout employé retraité de plus de 65 ans qui revient au travail est admissible au régime d'assurances pour la durée où il est à l'emploi de la Compagnie.

## **COORDINATION DES PRESTATIONS EN CAS DE LÉSION PROFESSIONNELLE CONTESTÉE**

Dans l'éventualité où un employé est invalide, mais qu'il subsiste un litige quant au caractère professionnel de son invalidité, celui-ci pourra effectuer une réclamation à la fois à la CNESST et à l'assureur privé. Si la réclamation est acceptée par l'assureur privé, l'employé devra signer un formulaire par lequel il s'engage à rembourser les sommes versées par l'assureur privé advenant que sa réclamation à la CNESST soit éventuellement acceptée. De cette façon, la réclamation d'un employé ne sera pas refusée pour la seule et unique raison que l'invalidité de ce dernier est potentiellement en lien avec le travail.

## COUVERTURE D'ASSURANCE EN CAS DE SUSPENSION DISCIPLINAIRE

Un employé reste couvert par son régime d'assurance durant la période où il est suspendu pour des fins disciplinaires. Par contre, advenant une invalidité qui surviendrait durant la période de suspension, les prestations d'invalidité commenceraient à la date de fin de la suspension.

## COUVERTURE D'ASSURANCE VIE EN CAS DE CONGÉDIEMENT CONTESTÉ

Un employé reste couvert par le régime d'assurance vie entre le moment de son congédiement et celui de l'audition du grief visant à contester son congédiement. Les parties s'engagent à tenir rapidement l'audition des griefs de congédiement afin de ne pas prolonger cette couverture pour une période déraisonnable.

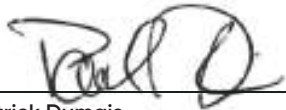
## COUVERTURE DES PERSONNES À CHARGE LORS DU DÉCÈS D'UN EMPLOYÉ

LA COUVERTURE DES FRAIS MÉDICAUX ET DENTAIRES DES PERSONNES À CHARGE SERA PROLONGÉE POUR UNE DURÉE DE TROIS (3) MOIS SUIVANT LA DATE DU DÉCÈS D'UN EMPLOYÉ.

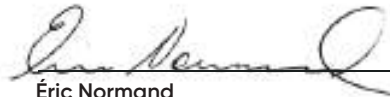
## BROCHURE DE CANADA-VIE

La brochure de canada-vie sera mise à jour dans les 6 mois suivant la signature de la convention collective.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

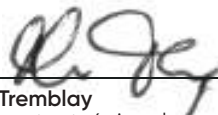


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



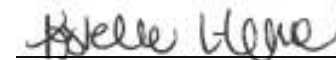
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 4**

**Objet : Sous-traitance**

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de notre convention collective et à la lumière des objectifs recherchés dans l'entreprise, notamment l'accroissement de la qualité et de la productivité et la responsabilisation de tous les employés, la Compagnie a reconnu la préoccupation syndicale vis-à-vis l'octroi de travaux à contrat et l'effet potentiel sur les possibilités de travail des employés.

Par conséquent dans le contexte de la stabilité et du développement de la main-d'œuvre, nous avons convenu des dispositions suivantes concernant les travaux de sous-traitance :

1. La Compagnie entend faire accomplir le travail de production et d'entretien par ses propres employés.
2. Les parties comprennent que toute question relative à la sous-traitance doit être abordée dans un esprit d'ouverture, d'honnêteté et de transparence.

Ainsi un comité consultatif sera formé dans chaque secteur de la Compagnie. Un (1) représentant principal de la Compagnie et un (1) représentant principal du Syndicat en assureront la bonne marche. Les parties nommeront leur représentant respectif et se communiqueront lesdites nominations au plus tard le 31 janvier de chaque année. Chaque comité consultatif de secteur adoptera les règles de fonctionnement qui lui sont propres. Les représentants syndicaux ne perdront pas de salaire régulier lorsqu'ils participeront à ce comité.

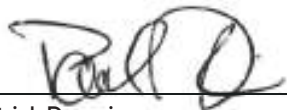
3. Dans un souci de transparence, le comité consultatif de secteur SE RENCONTRERA AU COURS DES MOIS DE JANVIER OU FÉVRIER DE CHAQUE ANNÉE ET aura pour mandat de :
  - Discuter des travaux prévus au plan d'affaires annuel;
  - Revoir la liste des travaux actuels et/ou futurs de sous-traitance afin d'établir comment ces travaux pourraient être effectués aussi efficacement par des employés et dans le but de les réduire progressivement au plus bas niveau possible;
  - Étudier des alternatives acceptables aux dispositions de garanties ou ententes de services avec les fournisseurs, incluant les coûts associés, le tout en respectant la plus grande confidentialité;
  - Analyser les résultats de réalisations obtenus;
  - Faire des recommandations à la direction du secteur.

4. En aucun cas, la Compagnie n'accordera un contrat pour du travail de production ou d'entretien alors que des employés qui accomplissent normalement ce travail sont en mise à pied ou rétrogradés suite à une diminution dans le travail qu'ils accomplissent normalement ou qui aura pour résultat la mise à pied ou la rétrogradation de tels employés.
5. Aucun travail du genre régulièrement effectué par les employés de l'unité de négociation, ne sera donné à contrat dans le seul et unique but d'éviter de payer les taux de salaire et avantages connexes prévus à la convention collective.
6. AVANT D'ENVISAGER D'EFFECTUER DES TRAVAUX EN SOUS-TRAITANCE, LE DÉPARTEMENT CONCERNÉ PROCÈDE À UNE ANALYSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU SECTEUR, DE LA DISPONIBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE, AUX CHAMPS D'EXPERTISE NÉCESSAIRES, AUX TYPES D'ÉQUIPEMENTS REQUIS AINSI QU'AUX ÉCHÉANCIERS À RESPECTER SELON LE PLAN D'AFFAIRES.
7. Avant de faire effectuer un tel travail en sous-traitance, le comité 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. À paramètres égaux, la Compagnie favorisera ses propres employés.
8. APRÈS AVOIR ÉTÉ VALIDÉ PAR UN MEMBRE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, la Compagnie avisera les représentants syndicaux en vertu des annexes « I » et « E », selon les conventions collectives respectives au moins dix (10) jours avant le début d'un contrat concernant du travail de production et d'entretien.

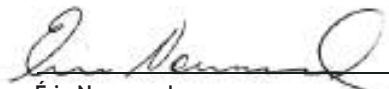
Lorsque la Compagnie n'est pas en mesure de donner le préavis ci-haut mentionné elle le donne verbalement dès que possible.

9. Dans le cas où une mésentente subsiste suite à l'analyse des parties, la question sera portée à l'attention du directeur général qui rendra une décision conforme aux objectifs de la présente entente pour son secteur.
10. Toute prétendue violation ou mésentente relative aux présentes dispositions pourra être soumise à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 8 de la convention collective (clause 18.16, local 8664).
11. En ce qui concerne les employés cléricaux, la présente lettre ne vise et ne s'applique qu'aux contrats affectants les employés cléricaux de l'unité 7401 de Mont-Wright et de Port-Cartier.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

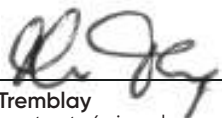


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



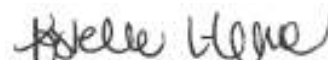
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



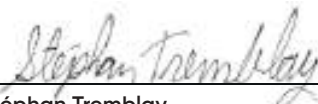
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

**PROGRAMME DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES POUR LES EMPLOYÉS DU LOCAL 5778**

AFIN DE PERMETTRE UNE UTILISATION PLUS FLEXIBLE DE CERTAINS TRAVAILLEURS ET AINSI VISER À MINIMISER LE RECOURS À DES SOLUTIONS EXTERNES AFIN DE RÉPONDRE À DES BESOINS PONCTUELS, LES PARTIES ONT CONVENU LORS DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES DISPOSITIONS SUIVANTES :

DANS LE CONTEXTE OÙ D'AUTRES PERSONNES POURRAIENT ÊTRE APPELÉS À COMBLER DES BESOINS TEMPORAIRES ADDITIONNELS À CEUX COMBLÉS PAR DES SALARIÉS SAISONNIERS ET DES SALARIÉS SURNUMÉRAIRES, LA COMPAGNIE POURRA INTRODUIRE LE CONCEPT DE "TRAVAILLEURS TEMPORAIRES".

UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE EST UNE PERSONNE EMBAUCHÉE POUR DES PÉRIODES DE COURTE DURÉE ET N'ACQUIERT AUCUN DROIT OU AVANTAGE AUTRE QUE CEUX SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUS DANS CETTE ENTENTE. CE PROGRAMME NE LIMITE EN RIEN LES DROITS DE LA COMPAGNIE ENVERS SES EMPLOYÉS RÉGIS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE CONCLUE AVEC LE SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 5778.

NONOBTANT TOUTES DISPOSITIONS À L'EFFET CONTRAIRE DANS LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONDITIONS SPÉCIFIQUEMENT APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIRES SONT LES SUIVANTES :

**1. ANCIENNETÉ**

LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES FORMENT UN GROUPE D'ANCIENNETÉ DISTINCT, DÉTERMINÉ PAR LA DATE DE LEUR DERNIÈRE EMBAUCHE.

LA COMPAGNIE TIENDRA À JOUR UNE LISTE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES AVEC LES DATES DE DÉBUT ET DE FIN DE PÉRIODES DE TRAVAIL, LES TÂCHES OCCUPÉES ET LE NOMBRE DE JOURS DE CALENDRIER CORRESPONDANTS.

**A) MISE À PIED**

LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA PRÉVENU DÈS QUE POSSIBLE DE LA DATE EXACTE DE SA MISE À PIED.

**B) RAPPEL**

- LA COMPAGNIE, LORSQU'ELLE RAPPELLERA DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES, LE FERA EN COMMENÇANT PAR LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE AYANT ACCUMULÉ LE PLUS D'ANCIENNETÉ DANS LA TÂCHE.
- AU MOMENT DE SON RAPPEL, UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA AVISÉ DU POSTE POUR LEQUEL IL EST RAPPELÉ AINSI QUE LA DATE À LAQUELLE SA PRÉSENCE SERA REQUISE.

**2. TAUX DE SALAIRE**

LES TAUX DE SALAIRE APPLICABLES SONT LES MÊMES QUE CEUX PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE.

### **3. SURTEMPS ET PRIMES**

LES MÊMES DISPOSITIONS QUE CELLES PRÉVUES AUX CLAUSES 11.04; 12.26; 12.27; 12.28; 12.29 et 13.02 ET 13.05 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR S'APPLIQUENT AUX TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.

### **4. TRANSPORT**

LE TRANSPORT SERA ASSUMÉ PAR LA COMPAGNIE À CHAQUE RETOUR AU TRAVAIL AINSI QU'À CHAQUE MISE À PIED.

### **5. LE GÎTE ET LES REPAS**

LE GÎTE EST FOURNI PAR LA COMPAGNIE DANS UN CAMP OU COMPLEXE. DES REPAS DE QUALITÉ SONT FOURNIS AUX EMPLOYÉS TEMPORAIRES SELON L'HORAIRE DE REPAS ÉTABLI DANS UNE CAFÉTÉRIA.

### **6. VACANCES**

CONSIDÉRANT QUE LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES SONT APPELÉS AU TRAVAIL POUR DE COURTES PÉRIODES, LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES N'AURONT DROIT À AUCUNE VACANCE.

CEPENDANT, ILS RECEVRONT AU MOMENT DE LEUR MISE À PIED LES MONTANTS ÉQUIVALENTS À CEUX PRÉVUS À L'ARTICLE 14.07 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

### **7. FORMATION**

POUR DISPENSER LA FORMATION REQUISE, LA COMPAGNIE, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE, POURRA RAPPELER OU EMBAUCHER DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN PRENANT EN CONSIDÉRATION LEUR DISPONIBILITÉ, LA DISPONIBILITÉ DES OPÉRATIONS AINSI QUE LES BESOINS DES OPÉRATIONS.

### **8. PÉRIODE DE PROBATION**

UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT EN PROBATION PENDANT LES SEPT CENT VINGT (720) PREMIÈRES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL CUMULATIVES EXÉCUTÉES APRÈS LA DATE DE SON EMBAUCHE.

LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT DE TOUT TRAVAILLEUR TEMPORAIRE RENVOYÉ AVANT LA FIN DE SE PÉRIODE DE PROBATION AINSI QUE DES MOTIFS JUSTIFIANT CE RENVOI.

### **9. RÉGIME D'ASSURANCE**

LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA ADMISSIBLE AUX MÊMES AVANTAGES D'ASSURANCE QUE CEUX PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE, MAIS CE, UNIQUEMENT PENDANT LA DURÉE DE CHAQUE PÉRIODE DÉTERMINÉE D'EMPLOI.

### **10. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

AFIN D'OPTIMISER L'EFFICACITÉ LORS DE MAINTENANCES ET/OU PROJETS MAJEURS, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT POUR METTRE EN PLACE UNE LISTE DE DISPONIBILITÉ DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AUX EMPLOYÉS ET CE, QUATORZE (14) JOURS À L'AVANCE. UN COMITÉ PARITAIRE SE RÉUNIRA POUR DÉTERMINER LES BESOINS À L'AVANCE POUR LA DURÉE DES TRAVAUX. CETTE LISTE NE REMPLACE PAS LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE HEBDOMADAIRE PRÉVU À LA LETTRE 11.

A) L'ORDRE POUR L'ATTRIBUTION DU SURTEMPS SERA LA SUIVANTE;

- A. EMPLOYÉS PERMANENTS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT;
- B. EMPLOYÉS PERMANENTS PNR DU MONT-WRIGHT ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR DU MONT-WRIGHT;
- C. EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRE RÉSIDENT DU MONT-WRIGHT;
- D. EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES PNR DU MONT-WRIGHT.
- E. EMPLOYÉS TEMPORAIRES.

## 11. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

APRÈS QUE LA COMPAGNIE AURA DÉSIGNÉ UNE TÂCHE COMME ÉTANT VACANTE ET QUE LES MÉCANISMES DE REMPLACEMENT PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE AIENT ÉTÉ APPLIQUÉS, LA COMPAGNIE DEVRA SE RÉFÉRER À LA LISTE DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS, SURNUMÉRAIRES ET TEMPORAIRES PAR ANCIENNETÉ D'UNITÉ COMME BANQUE DE CANDIDATS POTENTIELS. CES DERNIERS DEVRONT SE SOUMETTRE À UN EXAMEN MÉDICAL ET REMPLIR LES CONDITIONS MÉDICALES EXIGÉES PAR LA TÂCHES COMME CONDITION PRÉALABLE À LEUR EMBAUCHE SUR UN POSTE PERMANENT.

UN EMPLOYÉ TEMPORAIRE POURRA ÊTRE CONSIDÉRÉ POUR UNE TÂCHE VACANTE AUTRE QUE CELLE POUR LAQUELLE IL A ÉTÉ EMBAUCHÉ S'IL RÉPOND AUX EXIGENCES DU POSTE.

UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE POURRA REFUSER UNE TÂCHE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ET DEMEURER SUR LA LISTE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.

LORS DE L'EMBAUCHE PERMANENTE D'UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE, LES ANCIENNETÉS D'UNITÉ SERONT DÉTERMINÉES EN FONCTION DU TEMPS DE PRÉSENCE AU TRAVAIL. L'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SERA DÉTERMINÉE EN FONCTION DE LA DERNIÈRE DATE D'EMBAUCHE PERMANENTE. LES PARTIES DEVRONT S'ENTENDRE SUR LES DATES AINSI DÉTERMINÉES AVANT L'EMBAUCHE DÉFINITIVE. POUR FIN DU RÉGIME DE RETRAITE, L'ANCIENNETÉ DE COMPAGNIE D'UN TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA DÉTERMINÉE EN CUMULANT TOUTES LES PÉRIODES DE PRÉSENCE AU TRAVAIL DEPUIS LA DATE DE LA DERNIÈRE EMBAUCHE COMME TRAVAILLEUR TEMPORAIRE.

POUR LA CALCUL DU RÉGIME DE RETRAITE, L'EMPLOYÉ AYANT DÉJÀ REÇU UN ÉQUIVALENT ACTUARIEL POURRA REMBOURSER LES MONTANTS REÇUS OU TRANSFÉRÉS AVEC INTÉRÊTS AFIN DE FAIRE RECONNAÎTRE CES ANNÉES D'ANCIENNETÉ COMME TRAVAILLEUR TEMPORAIRE DEPUIS LA DATE DE SA DERNIÈRE EMBAUCHE.

## 12. ACCÈS AU GROUPE DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

L'EMPLOYÉ QUI MET FIN À SON SERVICE DANS UNE TÂCHE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POURRA DEMANDER D'ÊTRE INSCRIT EN FIN DE LISTE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES. SI PLUS D'UN EMPLOYÉ EN FAIT LA DEMANDE, LA SÉLECTION SE FERA EN FONCTION DE SES ANCIENNETÉS D'UNITÉ ET DE TÂCHE DÉJÀ ACQUISES.

LES EMPLOYÉS SAISONNIERS ET LES SURNUMÉRAIRES EN MISE À PIED POURRONT DEMANDER D'ÊTRE INSCRITS SUR LA LISTE DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES.

LES PARTIES COMPRENENT QUE LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES REQUIS EST DÉTERMINÉ PAR LA COMPAGNIE, MAIS NE POURRA EXCÉDER 12% DE TRAVAILLEUR PERMANENT PAR TÂCHE ET PAR SECTEUR. LA DISPONIBILITÉ DE CEUX-CI N'EMPÊCHERA PAS POUR AUTANT L'APPLICATION D'AUTRES PROGRAMMES D'EMBAUCHES TEL L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS.

**13. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)**

LE TRAVAILLEUR TEMPORAIRE SERA ADMISSIBLE À CETTE PRIME, MAIS UNIQUEMENT POUR LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES PENDANT LA PÉRIODE DÉTERMINÉE D'EMPLOI.

**14. LA PÉRIODE DE TRAVAIL POUR UN EMPLOYÉ TEMPORAIRE**

LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LE CONCEPT DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES EN EXCLUANT LA PÉRIODE ESTIVALE (1ER JUIN AU 15 OCTOBRE) ET D'UN MAXIMUM DE 56 JOURS SAUF S'IL Y A ENTENTE ENTRE LES PARTIES DANS LES COMITÉS CONSULTATIFS DE SOUS-TRAITANCE. LES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LETTRE SONT APPLICABLES POUR LES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES À L'EXCEPTION DES MODALITÉS SUIVANTES :

- LES EMPLOYÉS QUI FONT PARTIE ACTUELLEMENT D'UNE TÂCHE DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES POURRONT REFUSER UN RAPPEL PAR ANNÉE SANS PERDRE LEUR DROIT DE RAPPEL;
- LA SÉQUENCE DE TRAVAIL D'UN EMPLOYÉ TEMPORAIRE NE PEUT PAS ÊTRE MOINS DE 14 JOURS SAUF S'IL Y A ENTENTE ENTRE LES PARTIES DANS LES COMITÉS DE SOUS-TRAITANCE ET EXCÉDER 21 JOURS CONSÉCUTIFS.

**15.** LA PRÉSENTENTE ENTENTE SERA D'UNE DURÉE MINIMUM DE DEUX (2) ANS, SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE. APRÈS CETTE PÉRIODE DE DEUX (2) ANS, SI L'UNE DES DEUX PARTIES VEUT METTRE FIN À LA PRÉSENTE, L'ANNEXE DEVIENDRA CADUC, APRÈS UN PRÉAVIS DE DEUX (2) MOIS.

**16.** LE CONCENTRATEUR ET CONCASSEUR SONT EXCLUS DE LA PRÉSENTE ENTENTE.

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

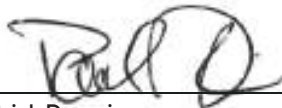
**LETRE N° 5**

**Objet : Employés handicapés**

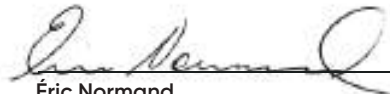
Mesdames, Messieurs,

Syndicat des Métallos, locaux 6869, 5778, 8664, 7401 (employés à l'heure, employés de soutien et force protectrice) et ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. ont convenu lors de la négociation de leur convention collective, qu'un employé handicapé pourrait, après entente entre les parties et s'il se présente une ouverture, transférer d'une unité de négociation à une autre pour remplir un poste qui convient à son état de santé et pour lequel il est qualifié tout en conservant son ancienneté de compagnie.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



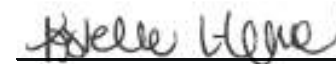
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



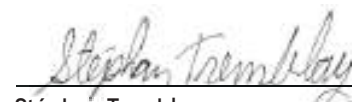
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 6**

**Objet : Salles à dîner, vestiaires et logement**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a fait part au Syndicat de ce qui suit, sur les questions relatives au milieu de travail.

**SALLE DE REPAS ET DE REPOS AU TRAVAIL**

Pour les employés ayant à prendre leur repas durant les heures de travail, la Compagnie reconnaît le besoin de mettre à leur disposition, des salles salubres et aménagées de façon convenable à cette fin. Là où il y aura des améliorations à apporter aux salles existantes, ou encore là où il faudra en aménager des nouvelles, la Compagnie fera tout en son possible pour réaliser cet objectif dans les meilleurs délais.

**POUR LE MONT-WRIGHT**

La Compagnie apportera des améliorations au niveau des tables et des bancs des cuisines du site au cours de la présente convention collective. Le secteur de la mine apportera des améliorations graduellement aux salles de repos d'ici les 2 prochaines années.

**VESTIAIRES-SÉCHOIRS**

Toujours dans le but d'assurer un milieu de travail sain, la Compagnie a déterminé que des vestiaires-séchoirs ventilés, munis de toilettes, de lavabos, de douches, d'armoires, etc. et qui doivent rencontrer les normes d'hygiène publiques, soient aménagés à ses installations industrielles où c'est nécessaire et réalisable.

La Compagnie maintiendra là où le besoin le nécessite, des laveuses et des sécheuses permettant aux employés de laver leurs salopettes.

**LOGEMENT POUR EMPLOYÉS RÉSIDANT SEULS**

La Compagnie assurera, dans les endroits où elle doit loger ses employés résidant seuls sur une base permanente, des chambres à un lit.

**COMPLEXE RÉSIDENTIEL PNR**

- A. Les heures d'ouverture de la cafétéria seront de 4h00 à 9h00 et 16h00 à 21h00. Pour tout changement dans les heures d'ouverture, la Compagnie s'engage d'en discuter avec le comité.
- B. Un livre de recette sera déposé par l'opérateur de la cafétéria aux membres du comité.

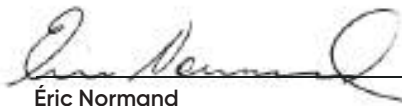
- C. Les parties conviennent de mettre en place un comité afin de discuter des problématiques et des mesures correctives entourant la nourriture, les vestiaires, les campements, les aires de détente et salle de conditionnement physique. DANS CETTE DYNAMIQUE, LES PARTIES S'ENGAGENT À S'ASSURER D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DU RÉSEAU WIFI AUX COMPLEXES PNR DU MONT-WRIGHT ET DE FIRE LAKE, AINSI QUE LA CUISINE. IL EST AUSSI CONVENU DE POURSUIVRE LES TESTS SUR LES TOILES OPACQUES ET D'ÉTENDRE L'IMPLANTATION DE CES DERNIÈRES DE MANIÈRE PROGRESSIVE D'ICI LE DÉBUT DE L'ANNÉE 2026. La Compagnie s'engage à communiquer les résultats des différents rapports en lien avec les complexes résidentiels aux membres de ce comité. Le nombre maximum de repas servi sera de +/- 1200 par jour.
- D. Une aire de restauration supplémentaire sera dédiée aux entrepreneurs occasionnels afin de diminuer l'achalandage à la cafétéria du complexe résidentiel de Fermont. Celle-ci sera située à l'extérieur du complexe et sera mise en opération d'ici le mois de juin 2021.

### COMITÉ DE SALUBRITÉ

Les parties conviennent de mettre en place un comité afin de discuter des problématiques entourant la nourriture, les vestiaires, les campements et le complexe résidentiel.

:eb

  
 \_\_\_\_\_  
**Patrick Dumais**  
 Directeur, relations de travail

  
 \_\_\_\_\_  
**Éric Normand**  
 Directeur, ressources humaines  
 Port-Cartier

  
 \_\_\_\_\_  
**Yvan Chevarie**  
 Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

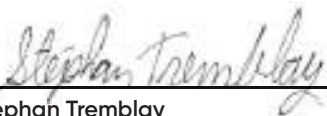
  
 \_\_\_\_\_  
**Dominique Gingras**  
 Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
 Syndicat des Métallos

  
 \_\_\_\_\_  
**Marc Tremblay**  
 Représentant régional

  
 \_\_\_\_\_  
**Karine Sénéchal**  
 Présidente – Local 5778

  
 \_\_\_\_\_  
**Éric-Jérôme Bacon**  
 Président – local 6869

  
 \_\_\_\_\_  
**Stéphan Tremblay**  
 Président – Locaux 7401/7401 FP  
 Port-Cartier

  
 \_\_\_\_\_  
**Jérémy Lévesque-Vignet**  
 Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
 Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 7**

**Objet : Paie de juré**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, nous avons convenu qu'un employé qui reçoit une convocation ou qui agit à titre de juré se verra verser par la Compagnie la différence entre le montant qu'il recevra de la Cour et ce qu'il aurait reçu pour une journée normale de travail, en fonction de son horaire de travail pour chaque journée où il doit s'absenter et perd une journée normale de travail.

Toute absence à cette fin sera considérée comme étant une absence rémunérée, et sera considérée comme travaillée pour fins de calcul du temps supplémentaire si les journées passées comme juré par l'employé surviennent lors d'une journée normale de travail.

Pour être admissible au versement de cette différence, l'employé doit présenter une pièce justificative obtenue de la Cour indiquant le montant qu'il reçoit et la période où il peut être requis d'agir comme juré.

Tout employé payé selon un taux au millage (exploitation ferroviaire) et qui a effectivement perdu une période normale de travail pour comparaître comme juré recevra, en compensation, la différence journalière entre les gains qu'il aurait effectivement perçus, s'il y a lieu, et tout montant reçu de la Cour pour chaque période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle l'employé aurait normalement travaillé. Lors du retour de l'employé au travail, le nom de ce dernier réapparaîtra sur le tableau au rang qu'aurait effectivement occupé l'employé s'il n'avait pas comparu comme juré ou au bas du tableau si la vacance est déjà comblée et que l'équipe est à l'extérieur du terminal.

De plus, lorsqu'un employé dont le nom paraît sur le tableau de service en commun reçoit une convocation ou doit agir à titre de juré, il pourra demander une période de vingt-quatre (24) heures de repos à son retour.


La Compagnie paie le transport aérien entre Wabush et un point chute identifié AUX LETTRES 59, 59-S ET 59-FP à un employé évoluant en séquence de travail PNR qui doit se déplacer suite à une convocation ou qui agit à titre de juré.

:eb



---

**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



---

**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



---

**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



---

**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



---

**Marc Tremblay**  
Représentant régional



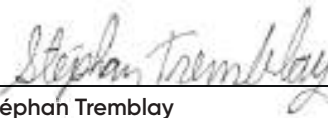
---

**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



---

**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



---

**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



---

**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 8**

**Objet : Absences autorisées comme prolongation de vacances**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a accepté d'accorder une absence autorisée à tout employé qui en fera la demande écrite à son contremaître aux conditions suivantes :

- a) L'absence autorisée sera rajoutée aux vacances annuelles auxquelles l'employé a déjà droit ;
- b) Lesdites vacances annuelles doivent se prendre en entier et elles ne sont pas divisibles ;
- c) Les vacances annuelles et l'absence autorisée aux fins des présentes doivent se prendre en entier entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai suivant.

La durée de l'absence autorisée s'établira comme suit :

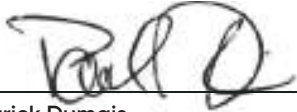
| <u>Année de service</u> | <u>Nombre de jours de calendrier</u> |
|-------------------------|--------------------------------------|
| Après 5 ans             | 7 jours                              |
| Après 6 ans             | 7 jours                              |
| Après 7 ans             | 7 jours                              |
| Après 8 ans             | 7 jours                              |
| Après 9 ans             | 14 jours                             |
| Après 10 ans            | 14 jours                             |

Cette absence autorisée ne pourra être accordée qu'aux employés ayant droit au «boni d'ancienneté» conformément à la clause 14.09 de la convention collective.

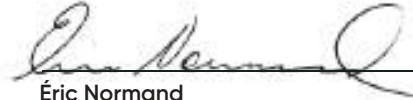
Les mécaniciens de machines fixes peuvent bénéficier d'une telle absence autorisée durant l'été pourvu que cette absence n'empêche pas un autre mécanicien de machines fixes de prendre ses vacances pendant cette période, ni ne cause l'affectation du temps supplémentaire aux autres mécaniciens de machines fixes, pendant la période visée par l'absence autorisée qui ne serait pas autrement nécessaire.

Dans ce dernier cas, les vacances annuelles et l'absence autorisée devront se prendre en entier entre le 15 juin et la Fête du Travail.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

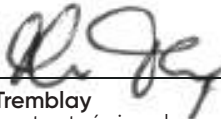


**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 9**

**Objet : Avantages particuliers pour les retraités et les employés atteints d'une invalidité**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de la convention collective intervenue entre votre Syndicat et ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. nous nous sommes entendus comme suit :

- La Compagnie paiera à tout employé, lors de sa retraite des vacances pour l'année courante sur une base de prorata, en rapport avec le nombre de mois qu'il aura complété dans son année d'anniversaire courante, au lieu du montant stipulé dans la clause 14.07 de la convention collective (34.14 - Local 8664).
- Pour le mois dans lequel se trouve sa date d'anniversaire, l'employé retraité sera crédité pour le mois complet pour fins de calcul de cette paie de vacances s'il reste plus que la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois. D'autre part, s'il reste moins de la moitié de ce mois entre la date d'anniversaire et la fin du mois, il n'y aura pas de paie allouée pour ce mois.
- Les employés prenant leur retraite seront aussi éligibles au prorata pour le boni d'ancienneté selon les mêmes critères.

**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

La Compagnie remboursera des frais de déménagement de Fermont, Labrador City ou Wabush vers l'extérieur aux employés retraités ou ceux se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme avec plus de dix (10) ans de service sur présentation de pièces justificatives en autant que le déménagement s'effectue dans les douze (12) mois de sa date de retraite ou de la confirmation d'invalidité long terme. La Compagnie remboursera jusqu'à concurrence de CINQ MILLE CINQ CENTS (5 500 \$) dollars.

## ALLOCATION DE RETRAITE

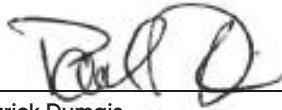
La Compagnie versera une allocation de retraite aux employés des unités syndicales 5778-6869-8664-7401 et 7401FP, selon leur lieu de travail, lors de leur départ à la retraite. Ces mêmes allocations seront versées aux employés se retirant du travail pour cause d'invalidité à long terme et ayant plus de dix (10) ans de service à la Compagnie selon le tableau ci-dessous :

| PORT-CARTIER                                    | FERMONT   |
|---|---|
| 3 725 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2025 | 2 175 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2025 |
| 3 750 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2026 | 2 200 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2026 |
| 3 775 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2027 | 2 225 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2027 |
| 3 800 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2028 | 2 250 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2028 |
| 3 825 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2029 | 2 275 \$ à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2029 |

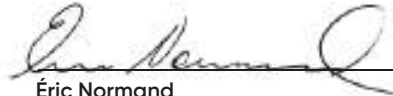
## PASSAGE DE TRAIN POUR LES RETRAITÉS

Chaque employé retraité établi à Fermont a droit à un maximum de deux (2) passages gratuits par rail entre Mont-Wright et Port-Cartier pour son véhicule.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



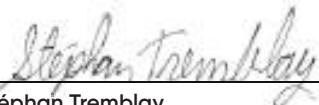
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869 et 8664  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 10**

**Objet : Remplacement des outils**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique actuelle de remplacer les outils brisés lors de l'exécution d'un travail par l'employé ou suite à un sinistre sur les lieux de travail.

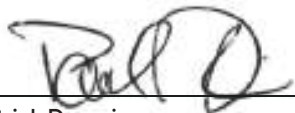
Après analyse, la Compagnie remboursera également les coffres à outils brisés lors de l'exécution d'un travail par l'employé ou suite à un sinistre sur les lieux de travail, et ce jusqu'à un maximum de deux mille (2000 \$) dollars. Pour avoir droit à un tel remboursement, l'employé doit remettre à la Compagnie son coffre à outils brisé.

Pour les outils volés, la Compagnie remboursera l'employé si celle-ci a été négligente ou fautive dans la protection desdits outils.

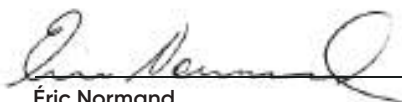
Pour les nouveaux employés embauchés et pour les employés promus à titre de mécanicien d'entretien, mécanicien d'usine, technicien d'entretien équipements mobiles, mécanicien équipements motorisés, technicien en électrodynamique ou technicien en énergie, la Compagnie octroie un prêt jusqu'à concurrence de deux mille sept cents (2 700 \$) dollars sur présentation de reçus lors de l'embauche.

Ce prêt est remboursable sur ses cinquante (50) premiers chèques de paie. De plus, lorsque l'employé atteint trois (3) ans d'ancienneté de compagnie, la Compagnie lui remboursera sur demande le total de ce prêt.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

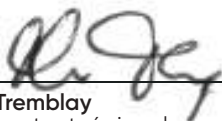


**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



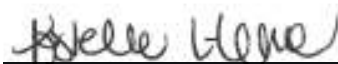
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 11**

**Objet : Répartition équitable du temps supplémentaire**

Mesdames, Messieurs,

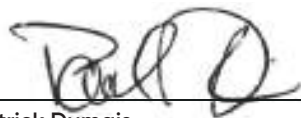
Aux fins d'atteindre l'objectif visé de répartition équitable du temps supplémentaire et sans nuire à l'efficacité des opérations, les deux (2) parties conviennent d'adopter les procédures suivantes pour la régie de la distribution du temps supplémentaire. Cette procédure ne doit pas être interprétée comme limitant le droit de la Compagnie de faire exécuter ou de limiter le travail en temps supplémentaire par les employés de la tâche visée.

Advenant la non-disponibilité d'employés pour effectuer du temps supplémentaire le ou les employés détenant le moins d'ancienneté dans la tâche seront requis d'effectuer du temps supplémentaire en fonction des besoins de la Compagnie. Cependant, un employé peut refuser de travailler plus de 50 heures de travail par semaine, selon les modalités prévues à la loi sur les normes du travail. Un salarié peut également refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze (12) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures en conformité avec la loi sur les normes du travail.

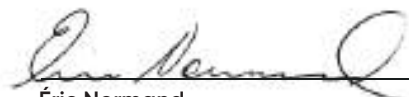
1. Règle générale, le temps supplémentaire est distribué entre les employés d'une même tâche dans chaque département. À l'intérieur de ce principe, des groupes de distribution de temps supplémentaire sont formés afin d'en arriver à une bonne efficacité des opérations et de faciliter la répartition du temps supplémentaire. La formation de ces groupes est examinée et révisée s'il y a lieu par la Compagnie et le Syndicat, lorsque des problèmes particuliers de distribution de temps supplémentaire se présentent.
2. Dans la mesure du possible, le temps supplémentaire est fait par l'employé ayant accumulé le moins de temps supplémentaire dans son groupe. Advenant que des besoins ne peuvent être comblés par les employés de même tâche dans un groupe donné, un employé de la même tâche mais d'un autre groupe pourra être appelé à faire le temps supplémentaire requis. Dans le contexte où la Compagnie n'a pas affecté le bon employé en temps supplémentaire selon la liste de distribution, la Compagnie offrira à l'employé qui aurait normalement dû se faire attribuer le temps supplémentaire, de reprendre ce quart à taux majoré (150%) ou de se faire payer l'équivalent du nombre d'heures qu'il aurait dû effectuer à taux régulier.

3. Les employés doivent signifier hebdomadairement leur disponibilité à effectuer du travail supplémentaire et ceux qui refusent d'effectuer du temps supplémentaire ou qui sont indisponibles, sont pour chaque occasion crédités AU MINIMUM DU NOMBRE D'HEURES OFFERT. DANS LE CAS D'UN RAPPEL AU TRAVAIL, UN MINIMUM DE DEUX (2) HEURES SERA CRÉDITÉ OU LE NOMBRE D'HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉ SI PLUS DE DEUX (2) HEURES.
4. Tout employé qui transfère d'un groupe de distribution de temps supplémentaire à un autre est réputé avoir travaillé un nombre d'heures de travail supplémentaire égal à la moyenne des heures de travail supplémentaire travaillées et refusées de son nouveau groupe.
5. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire dans un groupe s'effectue de la façon suivante :
  - heures travaillées et refusées par les employés disponibles durant la période, divisées par le nombre d'employés disponibles durant la période visée.
6. Le calcul de la moyenne du temps supplémentaire s'effectue à chaque semaine.
7. Les heures de temps supplémentaire prévues à l'horaire hebdomadaire de travail de l'employé ne sont pas considérées dans le calcul des heures supplémentaires travaillées ou refusées par l'employé aux fins de distribution du temps supplémentaire.
8. La liste de temps supplémentaire pour chaque groupe est affichée hebdomadairement et une copie est envoyée mensuellement au Syndicat.
9. À la fin de chaque période de six (6) mois débutant le 1<sup>er</sup> janvier 1987, le plus bas total cumulatif d'heures de travail supplémentaires dans le groupe est ramené à zéro et les autres employés du groupe se voient créditer de la différence entre leur total respectif et le plus bas total du groupe.
10. Tout groupe présentant une différence de plus de cinquante (50) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le Syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 12**

**Objet : Virement bancaire et documents relatifs à la paie**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu que la Compagnie maintiendra la pratique voulant que le salaire des employés régis par lesdites conventions collectives leur soit versé par virement bancaire.

Le relevé de paie comprendra les détails suivants :

- Relevé quotidien des heures à taux régulier et supplémentaire et millage le cas échéant;
- Boni à l'amélioration;
- Détail des correctifs apportés;
- Taux horaire applicable;
- Le type d'absence rémunérée, le cas échéant;
- Détail des primes applicables;
- Boni de rétention;
- Paie de vacances;
- Boni d'ancienneté;
- Cumulatif des sommes année à date.
- CNESST (quatorze (14) premiers jours)

Les parties s'entendent pour régler toute autre problématique liée au talon de paie.

Dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective en 2025, les parties ont convenu de ce qui suit :

1. Fournir annuellement à chaque employé actif qui compte plus d'un an de service continu, en février de chaque année, le détail du calcul de la paie de vacances à laquelle il a droit lors de

l'année en cours, selon les dispositions de la convention collective et, si applicable le détail des vacances facultatives.

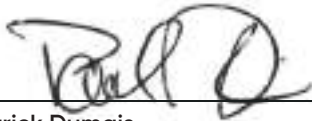
2. Fournir annuellement à chaque employé, en mars de chaque année, le détail du calcul du boni d'amélioration qui tient compte des avances effectuées en lien avec les trois premiers trimestres de l'année précédente.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un employé, il est convenu que la récupération de ladite somme sera effectuée de la façon suivante :

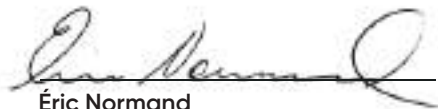
- a) Pour les sommes inférieures à 100 \$ : récupération complète en une retenue.
- b) Pour les sommes supérieures à 100 \$ et inférieures à 1 000 \$ : récupération de la somme en dix (10) retenues successives égales. Cependant, l'employé pourra demander que des montants plus élevés que ceux prévus au présent paragraphe soient prélevés, et ce, jusqu'à l'extinction des sommes versées en trop.
- c) Pour les sommes supérieures à 1 000 \$ : récupération de la somme en vingt (20) retenues successives égales ou selon l'entente prise avec l'employé.

IL EST ÉGALEMENT CONVENU QUE LORS DE TOUTE RÉCUPÉRATION PRÉVUE EN a), b) OU c), UN DOCUMENT EXPLICATIF SERA DÉPOSÉ DANS LA BOÎTE DE RÉCEPTION DE L'EMPLOYÉ SUR L'APPLICATION PAYREQ.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



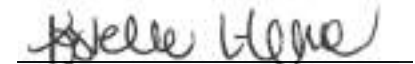
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphane Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

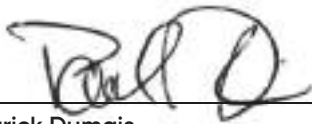
**LETTRE N° 13**

**Objet : Code disciplinaire**

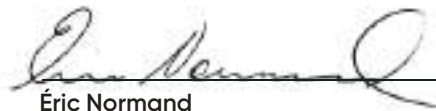
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, la Compagnie a fait part au Syndicat qu'elle continuerait d'appliquer le code disciplinaire.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



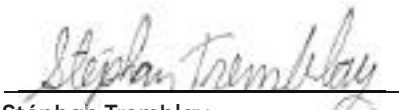
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 14**

**Objet : Transfert dans l'unité de négociation des employés horaires 8664**

Mesdames, Messieurs,

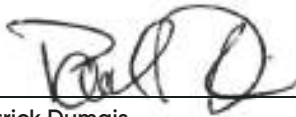
Lors du renouvellement de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

Afin de permettre à un employé de l'unité de négociation 5778 et 6869 de changer d'unité, la Compagnie permettra à tel employé de se porter candidat à trois (3) postes de l'autre unité laissés vacants en permanence après l'application des mécanismes de sélection prévus aux articles 10 et 12 de la convention collective de l'unité 8664, sous réserve et conformément aux dispositions suivantes :

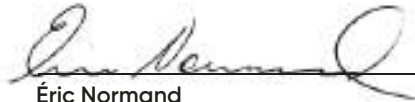
- a) L'employé devra s'inscrire sur une liste affichée à cet effet et indiquer les postes auxquels il se porte candidat ; les candidatures seront acceptées pour une période de quinze (15) jours à compter du 1<sup>er</sup> février et du 1<sup>er</sup> août de chaque année et conservées pour un an. Si plusieurs employés répondant aux exigences courantes du poste vacant sont candidats et qu'un seul poste est disponible, l'ancienneté de Compagnie sera le facteur déterminant ;
- b) L'employé pourra se porter candidat à trois (3) postes de classification égale, supérieure ou inférieure ;
- c) L'employé pourra être transféré à l'intérieur d'une période de trois (3) mois après la date de sa sélection ;
- d) Dans chacune des tâches, cinquante pourcent (50 %) des postes désignés vacants sont comblés par un transfert de l'autre unité d'ancienneté soit par alternance d'un (1) transfert de l'autre unité pour une (1) embauche externe ;
- e) L'employé, une fois transféré, aura comme ancienneté :
  - 1. L'ancienneté de Compagnie déjà acquise au moment de son transfert ;
  - 2.
    - a) Une ancienneté d'unité égale au 1<sup>er</sup> mars 1987 ou l'ancienneté d'unité qu'il détient dans l'unité 5778/6869 si elle est moindre que le 1<sup>er</sup> mars 1987, ou ;
    - b) L'ancienneté d'unité qu'il détenait dans cette unité (8664) avant son transfert antérieur en vertu des dispositions de transfert prévues à la convention COLLECTIVE de l'unité 8664 après la sélection dans l'unité d'origine.
  - 3. Une ancienneté de classification (tâche) établie au lendemain de la date de fermeture de l'affichage telle que stipulée à la clause 10.07 a) de la convention collective de l'unité 8664. L'exercice des droits d'ancienneté s'applique au moment de son arrivée dans le poste.

4. L'employé ainsi transféré renonce à tous ses droits dans l'unité des employés horaires 5778/6869.
5. Une seule fois en cours d'emploi à la Compagnie, un employé transféré du secteur nord au secteur sud ou vice versa en vertu des présentes dispositions recevra un remboursement de mille cinq cents dollars (1500 \$) pour ses frais de déménagement sur présentation de pièces justificatives.
6. Tout employé doit avoir accumulé un minimum de cinq (5) ans d'ancienneté de Compagnie afin de se prévaloir des mécanismes de transfert prévus à la clause 6.31. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied, l'employé qui accepte un transfert aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans.
7. Dans le but d'éviter d'être supplanté lors de mise à pied l'employé déjà à l'emploi de la Compagnie en date de la signature de la convention collective, une fois transféré, aura comme ancienneté de tâche une ancienneté maximale de cinq (5) ans s'il détient plus de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité ou une ancienneté de tâche correspondant à son ancienneté d'unité s'il détient moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'unité. Cette ancienneté de tâche s'applique exclusivement dans la tâche pour laquelle l'employé a accepté le transfert.
8. Nonobstant les dispositions du présent article, considérant la réglementation et les dynamiques d'opération sécuritaire, sont exclus de la clause 6.31 les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.
9. Nonobstant les dispositions de l'article 6.31 g) 4. Les employés de la ligne de progression du département Mine – Opérations de Mont-Wright/Fermont pourront postuler sur les tâches suivantes : opérateur-réparateur d'équipements, préposé à l'entretien de la voie ferrée et préposé à l'entretien des graisseurs de rails.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

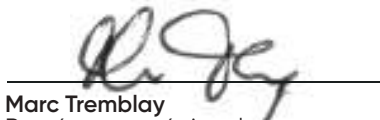


**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 15**

**Objet : Programme de stabilité pour les employés**

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de poursuivre les actions entreprises au sein ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. depuis 1984 en vue de devenir et de demeurer un producteur compétitif de concentrés et de boulettes de fer sur les marchés mondiaux.

Aussi, l'implication de tous les employés dans l'atteinte des objectifs poursuivis est reconnue comme essentielle. Les parties comprennent que la stabilité de l'emploi réside dans la capacité ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. à concurrencer et qu'une plus grande implication des travailleurs dans leur milieu de travail doit contribuer à améliorer la sécurité, à réduire les coûts de production et à optimiser la qualité de nos produits.

Dans ce contexte, nous avons convenu des dispositions suivantes pour la durée de la présente convention collective :

1. Les parties poursuivront leurs discussions relatives à l'organisation du travail, aux aménagements de tâches et à toutes méthodes ou pratiques improductives afin de mettre conjointement en place les solutions nécessaires à l'atteinte des objectifs de sécurité, de productivité et de qualité poursuivis.
2. Tous les employés ayant complété avec succès leur période de probation de sept cent vingt (720) heures tel que prévu à l'article 7 et étant titulaires d'un poste et dûment identifiés sur la liste approuvée par les parties au moment de la signature de la présente entente, feront partie du programme de stabilité. La liste de titulaires de postes assujettis au programme de stabilité sera mise à jour et approuvée annuellement par les parties au 1<sup>er</sup> mars des années 2025 à 2029 inclusivement.
3. Nonobstant les dispositions relatives à la réduction de main-d'œuvre et au rappel au travail prévues à la convention collective et, sous réserve des paragraphes 6 et 7 ci-après, la Compagnie s'engage à ne pas licencier ou mettre à pied les employés faisant partie du présent programme de stabilité.
4. Les ajustements de main-d'œuvre pouvant être effectués dans le cadre du programme de stabilité seront résorbés par les effets du roulement de la main-d'œuvre, des retraites et de toutes autres dispositions prévues à la convention collective.
5. L'employé dont le service continu auprès de la Compagnie est rompu, sera automatiquement retiré du programme de stabilité.

6. Les parties reconnaissent toutefois que face aux fluctuations du marché mondial du fer, plusieurs facteurs économiques peuvent influencer directement les niveaux de production et de là les besoins de main-d'œuvre. Compte tenu de ces réalités et dans le contexte du présent programme de stabilité, les parties comprennent que la période annuelle de production de chacune des unités en cause, soit les opérations minières de Mont-Wright et l'usine de bouletage de Port-Cartier, peut varier en fonction du carnet de commandes et des expéditions effectivement réalisées. Dans la mesure où il sera nécessaire de procéder à des ajustements, on recourra à des arrêts temporaires planifiés de la production. À l'usine de bouletage, un arrêt temporaire de la production peut comprendre l'arrêt d'une (1) seule ou des deux (2) lignes de production à la fois, selon les besoins de la production.

Dans l'éventualité où ces arrêts temporaires planifiés de la production excèderaient cinq (5) semaines sur une période de douze (12) mois, la Compagnie et le Syndicat discuteront des modalités d'ajustement de la main-d'œuvre, le cas échéant.

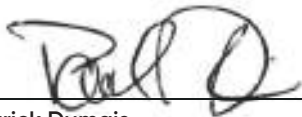
7. Lorsque des périodes d'arrêt temporaire de production doivent être décrétées, tous les employés non requis de travailler sont mis à pied temporairement ou, s'il y a lieu placés en vacances ou en absence autorisée, conformément aux dispositions applicables de la convention collective et tous les employés faisant partie du programme de stabilité sont rappelés au travail en fonction des pratiques de redémarrage des opérations.
8. Les parties reconnaissent l'importance d'atténuer dans la mesure du possible, les répercussions de l'implantation de nouvelles technologies sur l'emploi. Lorsque de tels changements technologiques entraînent des abolitions de tâche de façon permanente, la Compagnie convient d'aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la mise en vigueur de tels changements.

Le cas échéant, les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter de mesures de réaffectation des employés touchés par lesdites abolitions de tâche.

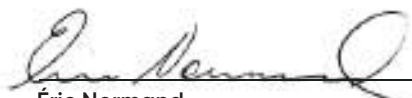
9. Nonobstant ce qui précède, la Compagnie ne sera pas tenue de respecter la présente entente lorsque survient un cas de force majeure.

La notion de force majeure signifie en outre, toute perte substantielle de revenus de vente de concentrés et/ou de boulettes, ou toute annulation importante de contrat de vente de concentrés et/ou de boulettes par les clients de la Compagnie, ou encore, tout cas entraînant des périodes d'arrêts de production de plus de douze (12) semaines cumulatives dans toute période de douze (12) mois.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



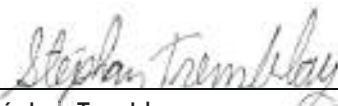
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 16**

**Objet : Assignment temporaire**

Mesdames, Messieurs,

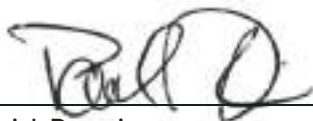
Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance de favoriser la réintégration au travail d'employés en absence pour accidents de travail ou maladie professionnelle. Conséquemment, ceux-ci pourront accéder à des cours de formation dispensés par la Compagnie ou exécuter des travaux dans leur unité d'ancienneté suite à l'acceptation de leur médecin traitant.

Les programmes de cours devront être adaptés aux employés selon leurs besoins spécifiques (contenu, durée...) et le comité paritaire de formation en assurera leur bon fonctionnement.

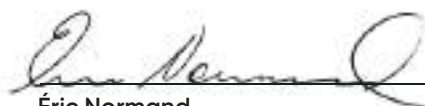
La Compagnie et le Syndicat se consulteront afin de permettre à des employés en absence pour maladie ou accident personnel d'accéder à la formation offerte dans le cadre de l'assignment temporaire.

Lorsque les employés sont en formation en vertu de la présente, ils sont exempts des dispositions des règles d'ancienneté.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



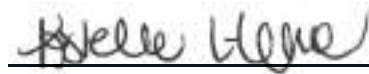
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



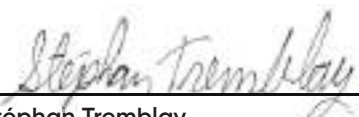
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 17**

**Objet : Maintien d'un Programme d'Aide aux Employés et aux familles (PAEF)**

Mesdames, Messieurs,

**1. Le programme**

Les parties conviennent de mettre en application, pendant la durée de la présente convention COLLECTIVE, un programme commun ayant pour but de prêter assistance aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou autres problèmes/maladies affectant leur vie personnelle et/ou professionnelle.

**2. La confidentialité**

La confidentialité est indispensable à une intervention efficace en milieu de travail. La Compagnie et le Syndicat s'engagent mutuellement à respecter le principe de la confidentialité, à traiter celle-ci de façon coopérative et constructive.

Par conséquent, les renseignements sur la nature du diagnostic, le traitement recommandé ou toute autre information d'ordre personnel sont rigoureusement confidentiels et ne peuvent être portés au dossier de l'employé. En aucun cas, ces informations ne pourront servir à d'autres fins qu'à l'application du présent programme.

**3. L'accès libre et volontaire**

La Compagnie et le Syndicat conviennent que la participation au programme doit demeurer libre et volontaire.

L'employé affecté par l'alcoolisme et toutes formes de toxicomanies ou de maladies ne doit subir aucune discrimination.

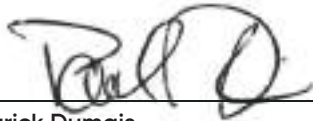
**4. La reconnaissance de l'alcoolisme des toxicomanies et autres dépendances comme maladie**

Les parties reconnaissent l'alcoolisme, les toxicomanies et autres dépendances comme des maladies qui exigent un traitement approprié, rendant l'employé admissible aux dispositions du régime des avantages d'assurances prévu à la convention collective.


Le traitement de ces maladies peut comprendre une période de réintégration.

5. Tous les droits, privilèges et obligations de l'employé doivent être maintenus, qu'il demande ou refuse l'aide offerte dans le cadre du PAEF. Aucune mesure disciplinaire ne doit être imposée à partir d'informations ayant trait à la situation de la personne. De même, l'existence d'un tel programme ainsi que la participation ou non d'un employé à celui-ci ne seront pas invoqués dans une cause d'arbitrage.
6. Un comité conjoint au PAEF est responsable d'encadrer le programme de formation, d'information et de prévention, de faire le suivi et d'évaluer les résultats du programme.
7. SPÉCIFIQUEMENT POUR LE MONT-WRIGHT (LOCAL 5778, 7401 ET 7401FP NORD), IL EST DE L'INTENTION DE LA COMPAGNIE DE MAINTENIR LES SERVICES D'UN PSYCHOLOGUE À MONT-WRIGHT TEL QU'ACTUELLEMENT DISPONIBLE.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

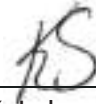


**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

**LETTRE N° 18**

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**Objet : Repas en temps supplémentaire**

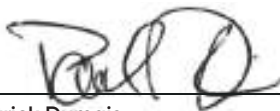
Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de notre convention collective, la Compagnie a convenu, de reconduire l'entente selon laquelle elle accepte d'étudier conjointement avec le Syndicat les problèmes qui pourraient survenir concernant les repas en temps supplémentaire.

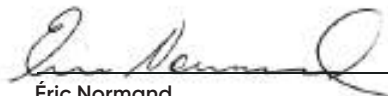
Pour le Mont-Wright, le contenu du repas en temps supplémentaire est :

- Entrée (soupe ou salade)
- Plat principal
- Breuvages (2)
- Dessert
- Collation (sandwich, wrap ou croissant)
- Fruits

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

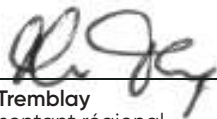


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



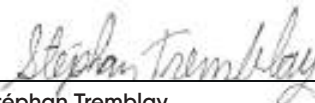
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° 19**

**Objet : Prix des loyers**

Mesdames, Messieurs,

Lors de la négociation de notre convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. Le 1<sup>er</sup> mars 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, le loyer mensuel des chambres pour employés résidant seuls à Fermont augmentera de cinquante pourcent (50%) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
2. Le 1<sup>er</sup> mars 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, le loyer mensuel des appartements de l'édifice écran à Fermont augmentera de cinquante pourcent (50%) de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de l'année précédente (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).
3. La Compagnie offrira à ses employés résidant seuls à Place Daviault la possibilité de se reloger dans des logements de type familial (maison en rangée) à raison de deux (2) employés maximum par maison. Par contre, advenant le manque de disponibilité de logement de type familial (maison en rangée), la Compagnie se verra dans l'obligation de loger trois (3) employés maximum par maison. Ce nouveau mode de logement fera en sorte de donner aux employés vivant sur un statut de célibataire un mode de vie du type familial. La Compagnie favorisera dans la mesure du possible la cohabitation sur la même séquence de travail.

4. Tous les locataires résidant dans des chambres ou des appartements de Place Daviault ou dans des maisons en rangée doivent souscrire une police d'assurance responsabilité couvrant la propriété pour sa valeur marchande auprès d'une Compagnie acceptée par le locateur et maintenir ladite police en vigueur pendant toute la durée du bail.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

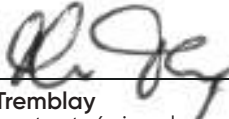


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



Le 17 juin 2025

**LETTRE N° 20**

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**Objet : Service de transport en commun Fermont**

Mesdames, Messieurs,

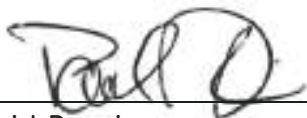
Lors des négociations de notre convention collective, nous nous sommes entendus que la Compagnie prendrait les mesures nécessaires, pour assurer, par l'entremise d'un entrepreneur en transport intéressé, un service d'autobus entre Fermont et Mont-Wright.

Le but de ce service est d'offrir du transport en commun aux employés désireux de s'en prévaloir, pour l'aller et le retour au travail.

Pour tous les passagers résidant à Fermont, y compris les employés affectés à l'entretien de la voie ferrée, les tarifs exigibles par le transporteur seront les suivants :

- de Fermont à Mont-Wright : 0,50 \$ pour un passage
- de Mont-Wright à Fermont : 0,50 \$ pour un passage

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 22**

**Objet : Horaire de travail de douze (12) heures à l'entretien mécanique et manutention**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de poursuivre l'application de l'horaire de douze (12) heures de travail par jour, ci-après appelé « horaire 12 heures ».

Cet horaire s'adresse spécifiquement aux employés horaires affectés aux opérations continues de l'entretien mécanique et de la manutention (24 heures par jour, 7 jours par semaine).

Il est entendu que l'horaire douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations, ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs impliqués.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de douze (12) heures :

**Clauses**

11.02 Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 19 h 00 dimanche jusqu'à 19 h 00 le dimanche suivant.

La journée de travail est de vingt-quatre (24) heures s'échelonnant de 19 h 00 à 19 h 00. La journée du dimanche débute à 19 h 00 samedi jusqu'à 19 h 00 dimanche.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures et le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas ou repos durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.

- 11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les premières douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

- 11.08 a) Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat dans l'esprit de la présente entente :

L'équipe :

|         |   |                   |
|---------|---|-------------------|
| De nuit | - | 19 h 00 à 07 h 00 |
| De jour | - | 07 h 00 à 19 h 00 |

12.26 Primes d'équipes

L'équipe de nuit est de 19 h 00 à 07 h 00. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00\$) l'heure est payée pour toutes les heures de travail durant l'équipe de nuit à compter du 1er mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

12.27 Primes du dimanche

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon l'horaire de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les premières huit (8) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévues dans la semaine de travail, sera payé deux fois le taux horaire type.

- 13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de huit (8) heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h)

NONOBTANT L'ARTICLE 13.01 A) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONGÉS FÉRIÉS SUIVANTS POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'HORAIRE DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, SERONT FIXÉS AUX DATES CI-DESSOUS :

|  | 2025                    | 2026                    | 2027                    | 2028                    | 2029                    | 2030                  |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

### 13.02 Travail un jour de congé

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

Toutefois, dans le cas où un employé aurait droit à un taux horaire plus élevé pour telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, il sera rémunéré à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans cette clause.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du dimanche 19 h 00 au dimanche suivant 19 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

## GÉNÉRAL

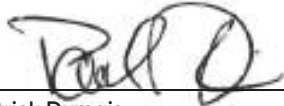
1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. Les parties reconnaissent leurs responsabilités face à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et comprennent que les normes minimales d'hygiène pourraient être affectées à la baisse par un horaire de travail de douze (12) heures par jour.

3. L'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 19 h 00 le dimanche suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures.

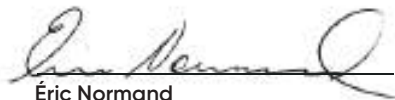
Un employé travaillant selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire.

4. Les parties comprennent que les clauses de temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de douze (12) heures, et s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver des solutions.
5. Les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et la sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 23**

**Objet : Horaire de travail de dix (10) heures**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, les parties ont convenu de poursuivre l'application de l'horaire de dix (10) heures par jour, ci-après appelé « horaire 10 heures ».

Cet horaire s'adresse aux groupes d'employés affectés :

- entretien et service de la manutention ;
- garage des équipements de service ;
- signaux et télécommunications ;
- entrepôt ;
- entretien des équipements de l'entretien de la voie ferrée ;
- atelier d'usinage ;
- entretien des bâtiments – atelier diésel ;
- ateliers des wagons et de soudure.

Les chargés à l'entretien des bâtiments du chemin de fer sont affectés sur l'horaire de dix (10) heures selon les besoins opérationnels.

Les réparateurs de wagons affectés à la voie 3a (drop pit) demeurent sur un horaire de 8 heures en tout temps.

Il est entendu que l'horaire 10 heures ne doit pas occasionner de coût additionnel à la Compagnie (heures de temps supplémentaires, accidents de travail, absentéisme ou autre), ni entraver la bonne marche des opérations ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs. Cet horaire ne doit pas engendrer une hausse du niveau de main-d'œuvre. Par ailleurs l'entraide, la coopération et la polyvalence entre employés devront être mises à profit.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de dix (10) heures :

**CLAUSES**

11.02 La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et, le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, s'échelonnant du lundi au jeudi inclusivement ou du mardi au vendredi inclusivement.

- 11.03 a) Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée aux employés pour prendre leur repas ou repos durant les heures de travail et ce, aux heures normales des repas.
- 11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1½) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures consécutives et de deux fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.
- 11.08 a) Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :
- L'équipe de jour est de 07 h 00 à 17 h 00
- 13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (10h).


CHACQUE EMPLOYÉ RECEVRA UNE PAIE DE CONGÉ ÉGALE À DIX (10) HEURES ALLOUÉES À SON TAUX HORAIRE APPLICABLE, POUR CHACUN DES CONGÉS FÉRIÉS CÉDULÉS ET CHÔMÉS, LORS D'UNE JOURNÉE RÉGULIÈRE NORMALEMENT PRÉVUE À SON HORAIRE.

## GÉNÉRAL

1. Toutes autres clauses, modalités et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. Pendant la durée de la présente, les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

  
\_\_\_\_\_  
**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

  
\_\_\_\_\_  
**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

  
\_\_\_\_\_  
**Marc Tremblay**  
Représentant régional

  
\_\_\_\_\_  
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 24**

**Objet : Programme d'employés surnuméraires**

Mesdames, messieurs,

Dans le contexte où la Compagnie doit maintenir les niveaux requis de production minière, les parties conviennent de mettre en place un programme d'employés surnuméraires à l'année, afin de permettre à la Compagnie de palier à un certain type de groupe d'absence, lorsque nécessaire.

Un employé surnuméraire est une personne embauchée temporairement pour effectuer divers remplacements d'employés en absence régis par la convention collective et ce, peu importe le moment de l'année. Les parties s'entendent que l'employé surnuméraire n'acquiert, ne bénéficie et n'accumule aucun autre droit ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente entente.

Un employé surnuméraire ne peut être requis au travail que pour remplacer des absences de congé de maternité, paternité, parental, d'absences maladie court terme et long terme (moins de 2 ans), des absences pour lésion professionnelle (moins de 2 ans), des absences pour libération syndicale (exclus président, vice-président et représentant à la prévention) ou des absences autorisées telles que les congés d'étude.

Après entente ÉCRITE entre les parties SUR LES PÉRIODES VISÉES DE REMPLACEMENT, un employé surnuméraire peut être aussi requis pour procéder au remplacement lors de période de vacances achalandée tel que la semaine de relâche, la période estivale, la période de la chasse et la période des fêtes.

Les employés absents seront d'abord remplacés par les employés en rappel dans la tâche. Toutefois, les absences initiales connues et prévues d'une durée de 6 mois et plus seront comblées selon les dispositions de l'article 6.08 et 6.20 de la convention collective. (À l'exception de l'article 6.31 et la lettre no 42) lors des mises à pied de l'entretien de la voie ferrée, les employés en mise à pied pourront signifier leur disponibilité pour les opportunités de remplacement surnuméraire. Les employés en mise à pied auront préséance sur le pool de surnuméraire, du moment qu'ils répondent aux exigences courantes de la tâche.

La Compagnie informe le syndicat lorsqu'elle procède à l'embauche ou au rappel d'un employé surnuméraire. La Compagnie informe mensuellement le syndicat des surnuméraires présents au travail, du nom des employés à remplacer, la durée du remplacement ainsi que la raison de l'absence.

L'employé surnuméraire requis au travail sera affecté selon l'horaire de travail de l'employé qu'il remplace ou de l'assignation laissée vacante par l'absence. TOUTEFOIS, POUR UNE ABSENCE DE PLUS DE TRENTE-CINQ (35) JOURS ET DANS LA MESURE OÙ LES OPÉRATIONS N'EN SONT PAS AFFECTÉES, LA COMPAGNIE OFFRIRA AUX EMPLOYÉS PERMANENTS DE LA TÂCHE, LA POSSIBILITÉ DE COMBLER TEMPORAIREMENT L'ASSIGNATION LAISSÉE VACANTE PAR L'ABSENCE.

Un employé surnuméraire AYANT DÉJÀ ÉTÉ QUALIFIÉ pourra remplacer un chef de train ou un agent de train.

De plus, il est convenu que le concept d'employés surnuméraires ne limite d'aucune façon les droits de la Compagnie à l'égard de ses employés régis par la convention collective conclue avec le Syndicat des Métallos – local 6869.

Les conditions spécifiquement applicables aux employés surnuméraires sont les suivantes :

## **1. ANCIENNETÉ**

Le groupe des travailleurs surnuméraires constitue un groupe d'ancienneté distinct.

L'ancienneté de tâche et d'unité d'un employé surnuméraire dans son groupe d'ancienneté est déterminée par la date de sa dernière embauche.

La Compagnie tiendra à jour une liste des employés surnuméraires indiquant les dates de début et de fin des périodes de travail.

### **a) MISE À PIED**

L'employé surnuméraire sera prévenu dès que possible de la date exacte de sa mise à pied.

Lors de sa mise à pied, un employé surnuméraire ne pourra utiliser les dispositions de l'article 6.11.

### **b) RAPPEL**

- La Compagnie, lorsqu'elle rappellera des employés surnuméraires, le fera selon l'ordre de l'ancienneté de tâche des surnuméraires.
- Au moment de son rappel, un employé surnuméraire sera avisé du poste pour lequel il est rappelé ainsi que la date à laquelle sa présence sera requise.
- À défaut de se présenter à la date requise, l'employé surnuméraire sera retiré de la liste de rappel de ce groupe.
- Un employé surnuméraire peut refuser un rappel pour une période inférieure à trente (30) jours calendrier sans perdre son droit de rappel.

## **2. TAUX DE SALAIRE**

Les taux de salaire applicables sont les mêmes que ceux prévus à la convention collective.

## **3. SURTEMPS ET PRIMES**

Les mêmes dispositions que celles prévues aux clauses 11.04; 12.26; 12.27; 12.28; 12.29, 13.01, 13.02 et 13.05 de la convention collective en vigueur s'appliquent aux employés surnuméraires.

Les employés surnuméraires auront leur propre liste de temps supplémentaire et auront droit au temps supplémentaire après que la liste des employés permanents aura été épuisée.

#### **4. VACANCES**

L'employé surnuméraire sera admissible aux vacances selon les dispositions de l'article 14.03 de la convention collective en vigueur, SOIT APRÈS DOUZE (12) MOIS DE TRAVAIL CONSÉCUTIFS. LES CHOIX DE VACANCES D'UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE SERONT ACCORDÉS SUITE À L'ACCEPTATION DU PROGRAMME DE VACANCES RÉGULIER.

L'employé surnuméraire affecté recevra les montants équivalents à ceux prévus à l'article 14.04 et 14.05 de la convention collective.

#### **5. PÉRIODE DE PROBATION**

Un employé surnuméraire sera considéré comme étant en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures régulières de travail cumulatifs exécutés après la date de son embauche. À la fin de cette période, son nom sera inscrit sur la liste des employés surnuméraires.

La Compagnie avisera le syndicat de tout employé surnuméraire congédié avant la fin de sa période de probation, ainsi que des motifs le justifiant.

#### **6. CONGÉ DE NAISSANCE, MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

Les employés surnuméraires sont éligibles aux dispositions de l'article 15.04 de la convention collective.

#### **7. CODE G**

Les employés surnuméraires sont éligibles aux dispositions de la lettre no 35 de la convention collective.

#### **8. RÉGIME D'ASSURANCE**

L'employé surnuméraire sera admissible aux mêmes avantages d'assurance que ceux prévus à la convention collective, mais ce, uniquement pendant la durée de chaque période déterminée d'emploi.

#### **9. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Après que la Compagnie ait désigné une tâche comme étant vacante et que les mécanismes de remplacement prévus à la convention collective aient été appliqués, la Compagnie devra se référer à la liste des employés surnuméraires comme banque de candidats potentiels. Ces derniers devront se soumettre à un examen médical et rencontrer les conditions médicales exigées par la tâche comme condition préalable à leur embauche sur un poste permanent. Si plus d'un employé surnuméraire est choisi en même temps pour accéder à l'unité de négociation, leur nouvelle ancienneté de tâche sera dans le même ordre que leur ancienneté de tâche d'employé surnuméraire.

Un employé surnuméraire pourra refuser une tâche de l'unité de négociation et demeurer sur la liste des employés surnuméraires.

Lors de l'embauche permanente d'un employé surnuméraire, les anciennetés d'unité ET DE COMPAGNIE seront déterminées en fonction du temps de présence au travail. Quant à l'ancienneté de tâche dans l'unité de négociation, elle sera déterminée en fonction de la dernière date d'embauche permanente. Les parties devront s'entendre sur les dates ainsi déterminées avant l'embauche définitive. Pour fin du régime de retraite, l'ancienneté de Compagnie d'un employé surnuméraire sera déterminée en

cumulant toutes les périodes de présence au travail depuis la date de la dernière embauche comme employé surnuméraire.

Pour le calcul du régime de retraite, l'employé ayant déjà reçu un équivalent actuariel pourra rembourser les montants reçus ou transférés avec intérêts afin de faire reconnaître ces années d'ancienneté comme surnuméraire depuis la date de sa dernière embauche.

#### 10. ACCÈS AU GROUPE D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES

L'employé qui met fin à son service dans une tâche de l'unité de négociation, pourra demander d'être inscrit EN FIN DE LISTE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES. SI PLUS D'UN EMPLOYÉ EN FAIT LA DEMANDE, LA SÉLECTION SE FERA en fonction de ses anciennetés d'unité et de tâches déjà acquises.

Les parties comprennent que le nombre d'employés surnuméraires requis à chaque année est déterminé par la Compagnie et que la disponibilité de ceux-ci n'empêchera pas pour autant l'application d'autres programmes d'embauche, tel que l'embauche des étudiants.

#### 11. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)

L'employé surnuméraire sera admissible à cette prime mais uniquement pour les heures effectivement travaillées pendant la période déterminée d'emploi.

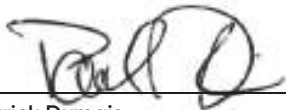
#### 12. FORMATION COMPLÉMENTAIRE DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRE

Il est convenu avec le syndicat que les employés surnuméraires qui ont besoin d'une formation complémentaire puissent être rappelés pour fins de formation théorique et pratique malgré que des employés plus anciens mais déjà qualifiés demeurent en rappel. DANS CE CONTEXTE, LA COMPAGNIE EN INFORMERA PAR ÉCRIT LE SYNDICAT SUR LES PÉRIODES VISÉES DE FORMATION.

Les employés rappelés en formation ne seront pas affectés pour fins de remplacement ou d'ajout de main-d'œuvre qui auraient nécessité un rappel conformément aux dispositions des mécanismes d'ancienneté.

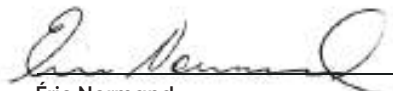
#### 13. DIALOGUE

Les parties conviennent de discuter des problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la convention collective et d'y trouver des solutions acceptables pour les deux parties. Si aucune solution n'est envisageable, l'une ou l'autre des parties devra donner un préavis de trente (30) jours de son désir de mettre fin à cette entente.



Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail

:eb



Éric Normand  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



Marc Tremblay  
Représentant régional



Éric-Jérôme Bacon  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETTRE N° 25 \***

**OBJET : PROGRAMME DE SUPPLÉANCE 5778 VERS LA FORCE PROTECTRICE 7401FP**

MESDAMES, MESSIEURS,

AFIN D'ASSURER LES SERVICES ET SUPPORT OFFERTS PAR LA FORCE PROTECTRICE DE MONT WRIGHT, LES PARTIES ONT CONVENU DES DISPOSITIONS SUIVANTES EN CE QUI A TRAIT À LA NOMINATION D'AGENT DE SÛRETÉ OU TECHNICIEN EN PRÉVENTION DES INCENDIES (TPI) SUPPLÉANT.

LA NOMINATION D'AGENT DE SÛRETÉ OU TPI SUPPLÉANT VISE À COMBLER UN BESOIN TEMPORAIRE DE MAIN-D'ŒUVRE 7401FP OCCASIONNÉ PAR L'ABSENCE D'UN EMPLOYÉ PERMANENT MEMBRE DU LOCAL 7401FP. LA NOMINATION D'UN AGENT OU TPI SUPPLÉANT NE PEUT ÊTRE UTILISÉE AFIN DE REMPLACER DES CONGÉS STATUTAIRES RECONNUS PAR LA CONVENTION COLLECTIVE TELS QUE; DES VACANCES ANNUELLES ET/OU VACANCES FACULTATIVES, ABSENCE POUR PROLONGATION DE VACANCES SELON 8-FP OU 26-FP, CONGÉ FLOTTANT, CONGÉS FÉRIÉS.

**PORTÉE DE LA LETTRE**

1. SEULES LES ABSENCES POUR LES RAISONS SUIVANTES POURRONT ÊTRE REMPLACÉES PAR CE PROGRAMME DE SUPPLÉANCE LORSQU'UN POSTE DEMEURERA VACANT SUITE AU PROCESSUS DE SUPPLÉANCE AU SEIN DE L'UNITÉ 7401FP;
  - CONGÉ DE MATERNITÉ/PATERNITÉ/PARENTAL
  - ABSENCE POUR MALADIE AYANT UNE DURÉE DE PLUS D'UN (1) MOIS
  - CONGÉ SANS SOLDE ACCORDÉ PAR LA COMPAGNIE
  - LIBÉRATION SYNDICALE POUR NÉGOCIATION DE CONVENTION COLLECTIVE
  - LIBÉRATION SYNDICALE EN VERTU DE L'ARTICLE 15.03
2. LORS D'UNE ABSENCE D'UN TPI, DANS UN PREMIER TEMPS, UN PROCESSUS DE PROMOTION DE RELÈVE SERA OFFERT AUX AGENTS DE SÛRETÉ PERMANENTS AFIN DE COMBLER LE REMPLACEMENT EN RESPECT AVEC L'ANNEXE « A » DU GROUPE DE TÂCHES MONT WRIGHT. SI UN TEL PROCESSUS NE COMBLE PAS LE BESOIN À LA TÂCHE DE TPI, L'EMPLOYEUR POURRA AVOIR RECOURS À UN EMPLOYÉ 5778 SUPPLÉANT RÉPONDANT AUX EXIGENCES REQUISES PAR CE POSTE.
3. UN EMPLOYÉ 5778 OBTENANT UN POSTE DE SUPPLÉANT AU SEIN DU LOCAL 7401FP CONSERVERA SON ANCIENNETÉ D'UNITÉ ET DE TÂCHE AU SEIN DE L'UNITÉ 5778 ET RETOURNERA SUR SON POSTE

D'ORIGINE À LA FIN DU REMPLACEMENT. SON POSTE AU SEIN DE L'UNITÉ 5778 SERA COMBLÉ PAR LE PROCESSUS DE RELÈVE OU D'ASSIGNATION TEMPORAIRE OU PAR UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE.

4. UN EMPLOYÉ 5778 OBTENANT UN POSTE DE SUPPLÉANT AU SEIN DU LOCAL 7401FP CONSERVE LE STATUT D'EMPLOYÉ HORAIRE AINSI QUE LES AVANTAGES PÉCUNIERS, SOCIAUX ET AUTRES QUI S'Y RATTACHENT.
5. L'EMPLOYÉ 5778 OBTENANT UN POSTE DE SUPPLÉANT AU SEIN DU LOCAL 7401FP CONSERVERA SON DROIT D'APPLIQUER SUR LES POSTES VACANTS AFFICHÉS AU SEIN DU LOCAL 5778, PENDANT QU'IL EXERCE UNE TÂCHE DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU LOCAL 7401FP, TEL QUE PRÉVU À LA CONVENTION COLLECTIVE 5778.

SI CE DERNIER RÉPOND AUX EXIGENCES DE L'AFFICHAGE 5778 AFFICHÉ, QU'IL ACCEPTE L'AFFICHAGE ET QU'IL VEUILLE EXERCER SA NOUVELLE TÂCHE AVANT LA FIN DE LA PÉRIODE DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU LOCAL 7401FP, CE DERNIER PERDRA ALORS SON DROIT DE RAPPEL DANS LA TÂCHE FP QU'IL AURAIT OBTENUE.

6. SI L'EMPLOYÉ SUPPLÉANT EST RAPPELÉ DANS LA TÂCHE 7401FP POUR UN POSTE PERMANENT SUR UNE ÉQUIPE AUTRE QUE CELLE SUR LAQUELLE IL A OBTENU LE POSTE DE SUPPLÉANCE, CE DERNIER N'EST PAS OBLIGÉ D'ACCEPTER ET NE PERDRA PAS SON DROIT DE RAPPEL À TITRE DE SUPPLÉANT.

### **PROCESSUS DE SÉLECTION**

1. POUR ÊTRE ÉLIGIBLE AU PROGRAMME DE SUPPLÉANCE, L'EMPLOYÉ HORAIRE 5778 DEVRA;
  - ÊTRE MEMBRE DE LA BRIGADE D'INTERVENTION D'URGENCE DU MONT WRIGHT DEPUIS UN MINIMUM DE DEUX (2) ANS;
  - ÊTRE DÉTENTEUR DE LA FORMATION DE POMPIER 1 OU ÊTRE EN PROCESSUS D'OBTENTION DE CELLE-CI;
  - ÊTRE DÉTENTEUR DE LA FORMATION VALIDE DE PREMIER RÉPONDANT;
  - ÊTRE DÉTENTEUR D'UN PERMIS DE CONDUIRE DE CLASSE 4;
  - DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ PLUS D'UN CANDIDAT RÉPONDRAIT AUX CRITÈRES ÉTABLIS, L'ANCIENNETÉ D'UNITÉ 5778 PRÉVAUDRA POUR LE CHOIX DU CANDIDAT.
2. LA COMPAGNIE AVISERA LES SYNDICATS PAR ÉCRIT DE LA NOMINATION DE TEL AGENT DE SÛRETÉ OU TPI SUPPLÉANT PROVENANT DU 5778, DU MOTIF D'UNE TELLE AFFECTATION ET DE LA DURÉE PRÉVUE DU REMPLACEMENT SI CONNUE.
3. LA COMPAGNIE REMPLACERA L'EMPLOYÉ HORAIRE (5778) DÉPLACÉ VERS UN POSTE DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU 7401FP PAR UN EMPLOYÉ SURNUMÉRAIRE.
4. DANS LE CAS OÙ UN AGENT OU TPI SUPPLÉANT OBTIENDRAIT UN POSTE PERMANENT AU SEIN DE L'UNITÉ 7401FP, LE POSTE DE SUPPLÉANCE QU'IL ASSUMAIT SERA RÉAFFICHÉ ET SOUMIS AU PRÉSENT PROCESSUS DE REMPLACEMENT SI LE BESOIN EST TOUJOURS REQUIS AU 7401FP.
5. À CONDITION DE VOULOIR OCCUPER UN POSTE RÉSIDENT ET DE S'INSTALLER DANS LA RÉGION, UN EMPLOYÉ HORAIRE 5778 PNR PEUT SE PORTER CANDIDAT POUR UN POSTE DE SUPPLÉANCE AU SEIN DU 7401FP. À LA FIN DU REMPLACEMENT TEMPORAIRE AU SEIN DE L'UNITÉ 7401FP, CET EMPLOYÉ SERA RETOURNÉ DANS LE POOL DE L'UNITÉ 5778 (CONCIERGERIE).

## CONDITIONS DE TRAVAIL

1. **SALAIRE** : L'EMPLOYÉ 5778 NOMMÉ SUPPLÉANT 7401FP SERA RÉMUNÉRÉ À LA CLASSE INFÉRIEURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 5778, LA PLUS PRÈS DE LA CLASSE 7401FP APPLICABLE. À LA FIN DE LA PÉRIODE DE REMPLACEMENT ET POUR TOUTE LA DURÉE DE CELLE-CI, UN CALCUL RÉTROACTIF SERA EFFECTUÉ AFIN DE COMBLER L'ÉCART DE LA CLASSE 5778 PAR RAPPORT À LA CLASSE 7401FP. CE CALCUL SERA APPLICABLE À TOUS LES GAINS INFLUENCÉS PAR LE TAUX HORAIRE DE L'EMPLOYÉ.
2. **ÉVALUATION** : L'EMPLOYÉ SUPPLÉANT SERA SOUMIS AUX ÉVALUATIONS DE 1040HRS ET 2080HRS DANS LA TÂCHE OCCUPÉE. CES DITES HEURES SERONT CUMULATIVES POUR CHAQUE PÉRIODE DE REMPLACEMENT EFFECTUÉE.
3. **PROGRESSION SALARIALE** : L'EMPLOYÉ SUPPLÉANT SERA ASSUJETTI AUX AUGMENTATIONS DE SALAIRE TELLES QUE PRÉVUES À LA CONVENTION COLLECTIVE 7401FP LORSQU'IL RÉUSSIRA L'ÉVALUATION DE 1040HRS ET/OU 2080HRS.
4. **VACANCES ET VACANCES FACULTATIVES** : L'EMPLOYÉ SUPPLÉANT DEVRA PLANIFIER AVEC LE GROUPE DE LA TÂCHE 7401 FP À LAQUELLE IL EST SUPPLÉANT À MOINS QUE LE REMPLACEMENT SOIT DE COURTE DURÉE, QUE CELLE-CI SOIT DÉTERMINÉE ET CONNUE, TEL QU'UN CONGÉ PARENTAL. L'EMPLOYÉ SUPPLÉANT NE SERA PAS ÉLIGIBLE À LA LETTRE 26-FP SUR LA PROLONGATION DE VACANCES ANNUELLES.

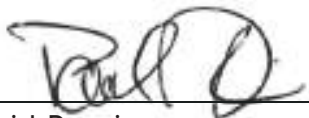
## PÉRIODE D'ESSAI

CE PROGRAMME DE SUPPLÉANCE SERA À L'ESSAI POUR UNE DURÉE DE 12 MOIS ET SERA RÉÉVALUÉ À LA FIN DE CETTE DITE PÉRIODE.

## DIALOGUE

AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT, SUR UNE BASE RÉGULIÈRE ET AU BESOIN, LES PROBLÈMES D'IMPLANTATION DU PROGRAMME DE SUPPLÉANCE 5778 VERS 7401FP. EN CAS PROBLÉMATIQUE DISCUTÉE ET NON RÉSOUE, L'UNE DES TROIS PARTIES PEUT DÉCIDER DE SE RETIRER ET LA PRÉSENTE ENTENTE PRENDRA FIN.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

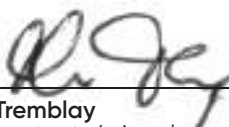


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 26\***

**OBJET : VACANCES PAR ANCIENNETÉ D'UNITÉ**

MESDAMES, MESSIEURS,

CONFORMÉMENT AUX DISCUSSIONS AYANT PRIS PLACE ENTRE LES PARTIES LORS DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2025, LA COMPAGNIE CONFIRME QUE L'OCTROI DES VACANCES À L'ATELIER DES WAGONS AINSI QU'À L'ATELIER DIESEL S'EFFECTUE SELON L'ANCIENNETÉ D'UNITÉ PAR LIEU DE TRAVAIL.

Handwritten signature of Patrick Dumais in black ink.

Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail

:eb

Handwritten signature of Éric Normand in black ink.

Éric Normand  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

Handwritten signature of Marc Tremblay in black ink.

Marc Tremblay  
Représentant régional

Handwritten signature of Éric-Jérôme Bacon in black ink.

Éric-Jérôme Bacon  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

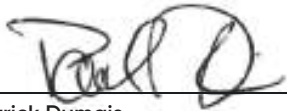
Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 27**

**Objet : Hygiène en milieu de travail**

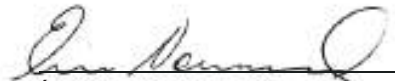
Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont reconnu l'importance d'assurer le respect des normes LSST d'hygiène en milieu de travail. La Compagnie s'engage donc à utiliser les mécanismes négociés afin de s'assurer de respecter et maintenir ces normes. Les parties conviennent de discuter des problèmes qui pourraient survenir et de limiter les changements d'horaire des concierges en cours de bloc.




:eb

**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 30**

**Objet : Regroupement des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu de regrouper l'ensemble des lettres d'entente pour le secteur Chemin de fer, les lettres seront contenues dans un volume séparé de la présente convention collective.

Voici la liste des lettres d'entente / objet :

**EXPLOITATION FERROVIAIRE**

- CF-01 Programme de revenu mensuel minimum pour les employés du tableau de service en commun à Port-Cartier
- CF-02 Suspension temporaire des opérations de la voie ferrée
- CF-03 Modalités particulières à l'exploitation ferroviaire
- CF-04 Efficacité opérationnelle
- CF-05 Encadrement de la tâche de mécanicien de manœuvre
- CF-06 Procédure de vacances des agents de train, chefs de train et mécaniciens de locomotive
- CF-07 Procédure de transport des agents de train en avion
- CF-08 Procédure d'absence des employés affectés à l'exploitation ferroviaire pour rendez-vous médical
- CF-09 Encadrement relatif au processus de sélection et de formation dans la tâche de mécanicien de manœuvre

- CF-10 Modalités pour la remise en opération de la voie ferrée suite à un déraillement ou tout autre événement majeur pouvant affecter le transport
- CF-11A Modalités particulières pour le train de service-transport du bois à How
- CF-11B Modalités particulières pour le train de service-transport du bois à Forêt
- CF-12 Participation des employés de l'exploitation ferroviaire aux réunions de santé et sécurité au travail
- CF-13 Respect du rappel dans les tâches de l'exploitation ferroviaire
- CF-14 Modalités particulières des trains de travaux pour l'opération ferroviaire de l'exploitation de la mine de Fire Lake
- CF-15\* MODIFICATION À LA LÉGISLATION FERROVAIRE (MTQ)
- CF-17 Modalité de la prime pour long train
- CF-18 Entente concernant les appels erronés
- CF-19 Horaire de travail 4-4

#### **ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE**

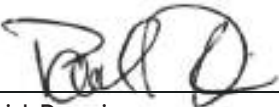
- CF-20 Dispositions particulières - Employés affectés à l'entretien de la voie ferrée
- CF-21 Transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée
- CF-22 Horaire de travail « 8-6 »
- CF-23 Amendement aux lettres « transport des employés affectés à l'entretien de la voie ferrée » ainsi que « l'horaire de travail 8-6 »
- CF-24 Horaire de travail 7-7
- CF-25 Optimisation de l'entretien de la voie ferrée
- CF-26 Modification de la ligne de progression à l'entretien de la voie ferrée
- CF-27 Examens médicaux périodiques à la demande de la Compagnie
- CF-28 Lettre d'entente concernant la sous-traitance à l'entretien de la voie ferrée
- CF-29 Organisation du travail - Chemin de fer

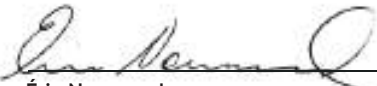
CF-30 Amendements aux lettres d'ententes CF-21, CF-22 et CF-23

CF-34 Amendement CF-21 pour la période des fêtes

CF-35 Employés affectés au support des opérations à la manutention

**\* Nouvelles lettres**

:eb  
  
\_\_\_\_\_  
**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

  
\_\_\_\_\_  
**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

  
\_\_\_\_\_  
**Marc Tremblay**  
Représentant régional

  
\_\_\_\_\_  
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 35**

**Objet : Directives pour l'application du code « G »**

Mesdames, Messieurs,

**1. OBJECTIFS**

La présente directive a pour but de s'assurer de l'uniformité, d'avoir de la rigueur dans son application ainsi que de pouvoir suivre et contrôler le processus dans le secteur Port-Cartier. De plus, l'objectif du code G vise à prévoir un accommodement occasionnel à une situation particulière d'un employé et non d'accorder des journées de congés additionnels à ceux déjà prévus à la convention collective.

**2. TYPES DE CODE « G »**

Les multiples horaires de travail impliquent plusieurs possibilités d'utiliser l'échange en code « G ».

- A)** Les équipes en rotation, où une équipe en relève une autre, l'échange se fait d'un quart de travail pour un autre quart entre deux (2) employés. Aussi, des échanges en nombre d'heures peuvent être autorisés.
- B)** Les équipes de jour, peu importe l'horaire, n'échangent avec personne. L'employé sur cet horaire peut travailler une équipe additionnelle qui remplacera et complètera sa semaine de travail : donc un code « G » avec lui-même.
- C)** L'employé sur un horaire de 5 jours de 8 heures par jour peut effectuer des codes G d'une durée de 4h et/ou de 8h.

**3. L'OUTIL**

La demande de code « G » devra toujours être faite par écrit en s'assurant de compléter entièrement le formulaire de demande d'échange d'équipe de travail. Un formulaire pour chaque échange doit être signé et approuvé par le(s) employés(s) et le(s) superviseur(s) immédiat(s). De plus, le formulaire une fois dûment rempli devra être remis à chaque employé et à chaque supérieur immédiat des deux (2) employés concernés. L'échange doit se faire uniquement entre groupes de même tâche.

#### **4. PÉRIODE ET QUANTITÉ**

Aux fins de l'application de cette directive, chaque code « G » devra être convenu et repris à l'intérieur d'un bloc de quatre (4) mois.

Durant le bloc les règles suivantes s'appliquent :

1. Maximum de quatre (4) code « G » à l'intérieur d'un bloc.
2. Prise et remplacement du code « G » à l'intérieur du même bloc de quatre (4) mois.
3. Répartition des blocs :
  - Premier bloc : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril
  - Deuxième bloc : du 1<sup>er</sup> mai au 31 août
  - Troisième bloc : du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre

#### **5. LE SUIVI**

À l'intérieur de toute directive ou politique, il est important d'avoir un suivi pour être en mesure d'évaluer le bon fonctionnement et d'y apporter les ajustements nécessaires.

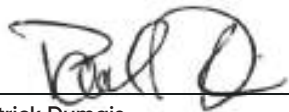
- A)** Les codes « G » demandés et acceptés seront inscrits par le contremaître, soit sur une liste affichée et/ou dans un cartable disponible près de son bureau facilitant ainsi l'accès aux travailleurs qui voudront le consulter. Il est de la responsabilité du supérieur concerné de s'assurer que l'échange a bel et bien été effectué en respectant le nom et la date du formulaire. Si tel en est le cas, le supérieur peut signer la liste ou le cartable et valider ainsi la fin de l'entente.

#### **6. LE CONTRÔLE**

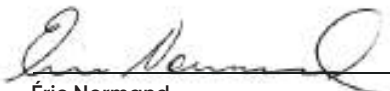
La non-conformité de l'entente (qui se veut le contrat liant les employés entre eux) sera régie par les règles suivantes :

- A)** Il a été convenu que le non-respect du formulaire que ce soit pour : une date, le nom ou l'absence de l'un ou l'autre des employés qui a effectué l'échange va entraîner une mesure instantanée de la part du supérieur immédiat.
- B)** - L'implication peut aller au refus d'accorder de nouveaux codes « G » dans le futur;
- L'employé qui devait se présenter et qui ne se présentera pas selon le formulaire est considéré en absence non autorisée;
  - Si un autre employé se présente comme remplaçant de celui en absence, il sera retourné chez lui.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 36**

**Objet : Choix de travail - Concierge**

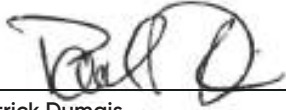
Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu :

1. Que la Compagnie permettra aux employés qui désirent faire partie du pool de concierges de soumettre leur candidature. Ces employés devront s'inscrire, auprès du Service des ressources humaines, sur une liste affichée par la Compagnie pour une période de quinze (15) jours précédents les choix de travail de l'entretien de la voie ferrée. Il est à noter que pour être considéré dans le pool de concierges l'employé doit être en mise à pied de sa tâche régulière. Les candidatures seront conservées pour un an ;
2. Que la Compagnie affecte les employés, selon les choix exprimés par ordre de préférence, sur les postes permanents de concierge en tenant compte de leur ancienneté d'unité ;
3. Que l'employé qui accepte le poste de concierge devra travailler la période complète et verra ses droits de rappel maintenus pour la durée de la période et ses droits de rappel ne pourront être utilisés qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.13. La période (du printemps à l'automne et de l'automne au printemps) se définit comme étant une période approximative de six (6) mois correspondant autant que possible aux périodes des choix de travail de l'entretien de la voie ferrée ;
4. Que l'employé affecté à un poste de concierge en vertu de la présente entente pourra poser sa candidature à des postes vacants ;
5. L'employé choisi accumulera de l'ancienneté dans les tâches visées selon la clause 6.22, mais ne pourra être affecté et rémunéré à ce poste qu'à la fin de sa période complétée nonobstant la clause 6.18 ;
6. Par contre, l'employé qui accepte un poste de concierge ne pourra être déplacé par un employé détenant plus ancienneté qu'à la fin de la période complétée nonobstant la clause 6.11, sauf dans le cas d'une mise à pied lors des périodes d'arrêt temporaire de production ;
7. Si, à l'intérieur d'un groupe de concierges, une tâche vacante doit être remplacée, la Compagnie procédera au remplacement de l'employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés ou par des étudiants durant la période estivale. Toutefois lorsque la Compagnie décide de combler la tâche, elle offrira, tout en tenant compte de l'ancienneté, à l'employé qui n'a pas été sélectionné lors de la formation des groupes de concierges, la possibilité de combler cette vacance jusqu'au retour de l'employé absent ;

8. Les parties conviennent de discuter des problèmes qui pourraient survenir pendant la durée de la convention collective et d'y trouver des solutions acceptables pour les deux parties. Si aucune solution n'est envisageable l'une ou l'autre des parties devra donner un préavis de trente (30) jours de son désir de mettre fin à cette entente.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 37**

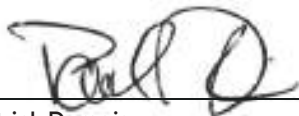
**Objet : Contremaître de relève**

Mesdames, Messieurs,

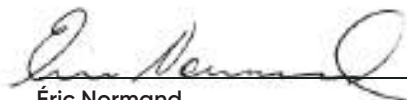
Lors des négociations de notre convention collective, les parties ont convenu des dispositions suivantes en ce qui a trait à la nomination d'un contremaître de relève.

1. La nomination d'un contremaître de relève vise à combler un besoin de contremaître occasionné par UNE ABSENCE TEMPORAIRE pour maladie, vacances, congé, etc. ; par le besoin de former une relève adéquate lors de départ éventuel de contremaître ; par le besoin de contremaîtres additionnels lors de travaux saisonniers ou de projets spécifiques.
2. APRÈS AVOIR ÉTÉ VALIDÉ PAR UN MEMBRE DU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES, la Compagnie avisera le syndicat par écrit de la nomination de tel contremaître, de la durée prévue et du motif d'une telle affectation.
3. Pendant la durée d'une telle nomination d'un employé à titre de contremaître de relève, ce dernier sera exclu de l'unité de négociation concernée, accomplira les tâches normalement affectées à un contremaître et sera identifié.
4. Lors de son retour dans l'unité d'accréditation, le contremaître de relève doit effectuer une séquence complète de travail avant d'être éligible au temps supplémentaire.
5. La Compagnie fournit mensuellement au syndicat la liste des employés visés par la présente clause.
6. UN EMPLOYÉ SE PRÉVALANT DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.26 VERRA TOUT LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTUÉ DANS UN POSTE DE RELÈVE, COMPTABILISÉ DANS LA PÉRIODE D'UN (1) AN PRÉVU À CE MÊME ARTICLE.
7. UN EMPLOYÉ QUI EST PERMUTÉ DANS UN POSTE DE GESTION SELON LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.26 DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET QUI EXERCE SES DROITS D'ANCIENNETÉ ET RÉINTÈGRE SON UNITÉ NE POURRA PLUS SE PRÉVALOIR DE LA PRÉSENTE LETTRE.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

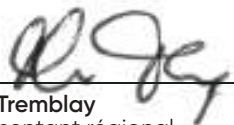


**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 38**

**Objet : Organisation du travail - Manutention**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, nous avons convenu de ce qui suit :

1. L'organisation du travail efficace représente un atout concurrentiel important pour la Compagnie et les employés.
2. Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail et que ces compétences peuvent encore se développer, les tâches de métier sont décloisonnées et celles d'opération comprennent des tâches d'entretien. Ce faisant, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.
3. Le travail d'entretien, de réparation et d'opération s'effectue en complémentarité, conjointement, par les employés issus des tâches du département, et ce, dans le respect du programme de santé et sécurité en vigueur et de l'efficacité recherchée.
4. L'annexe A, « département manutention », représente l'ensemble des tâches du département. Toutefois, pour les plombiers, les soudeurs et les techniciens en électrodynamique de l'unité 6869, ils sont reconnus dans des groupes de tâches communes, même si elles appartiennent à des départements différents, aux fins de l'application de l'article 6 de la convention COLLECTIVE.

Quant à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments issue d'un regroupement à la manutention, incluant les tâches de chargé à l'entretien des logements, peintre et charpentier ainsi que la tâche portant le même titre dorénavant au département entretien de la voie ferrée, quoique différentes en contenu, sont reconnues comme tâche commune aux fins de l'application de l'article 6. Dans un souci d'efficacité opérationnelle, les employés concernés par ces deux tâches doivent toutefois répondre aux exigences courantes de la tâche lors d'un déplacement.

5. Les tâches de conducteur de camion (plate-forme surbaissée), de conducteur de grue hydraulique et d'équipements lourds sont regroupées en une tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. L'ancienneté de tâche détenue dans la tâche d'origine de l'employé est reconnue à compter de la présente comme ancienneté de tâche d'opérateur-réparateur d'équipements lourds. Dans le cas où l'employé détient plus d'une ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

6. Les employés affectés à la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments conservent l'ancienneté de tâche détenue dans leur tâche d'origine. Dans le cas où l'employé détient plus d'une ancienneté de tâche, la plus ancienne sera celle utilisée dans le regroupement.

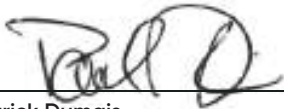
7. RECONNAISSANT LE DROIT DE LA COMPAGNIE D'AFFECTER EFFICACEMENT SES EMPLOYÉS, LES PARTIES CONVIENNENT DE POURSUIVRE L'APPLICATION ACTUELLE DU 6.25 À LA MANUTENTION, SOIT EN FAVORISANT L'AFFECTATION SELON LA PRÉFÉRENCE DE L'EMPLOYÉ SUR LES SECTEURS D'ENTRETIEN PRÉVU DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL.

LORS DE BESOIN SUPPLÉMENTAIRE PONCTUEL DANS UN SECTEUR, EN L'ABSENCE DE VOLONTAIRE, LA COMPAGNIE ENTEND FAVORISER LE DÉPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ QUALIFIÉ SUR LA TÂCHE DÉTENANT LE MOINS D'ANCIENNETÉ.

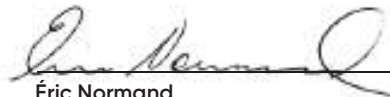
8. RECONNAISSANT LES DISCUSSIONS AYANT PRIS PLACE ENTRE LES PARTIES EN 2025, LE SYNDICAT A DÉMONTRÉ SON INQUIÉTUDE EN LIEN AVEC L'UTILISATION FUTURE DES QUAIS 2 ET 3. PAR CONSÉQUENT, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À DISCUTER AVEC LE SYNDICAT D'UN ÉVENTUEL CHANGEMENT DE LA VOCATION ACTUELLE DES QUAIS 2 ET 3. DANS LE CONTEXTE OÙ CEUX-CI SERAIENT UTILISÉS POUR LE CHARGEMENT DE CONCENTRÉ DE MINÉRAI DE FER OU DE BOULETTES, LA COMPAGNIE CONVIENT DE LE RÉALISER SELON LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE LA LETTRE D'ENTENTE 53.

9. Au besoin, les parties s'engagent à discuter de l'organisation du travail à la manutention et des sujets d'intérêts mutuels tels que : la santé-sécurité au travail, la formation, la productivité. Durant l'année 2011, les parties conviennent que ces rencontres se feront sur une base mensuelle et qu'advenant une modification de cette fréquence les parties se consulteront au préalable.

:eb



Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail



Éric Normand  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



Marc Tremblay  
Représentant régional



Éric-Jérôme Bacon  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 6869  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 39**

**Objet : Mesures transitoires relatives à certaines tâches**

Mesdames, Messieurs,

**MANUTENTION**

En complément à la lettre No 38 portant sur l'organisation du travail manutention, les parties conviennent de ce qui suit :

**1. Tâche opérateur-réparateur d'équipements de la manutention**

Reconnaissant que les compétences des employés sont plus larges que celles utilisées jusqu'ici dans le travail d'opérateur-réparateur et que ces compétences peuvent encore se développer, les parties reconnaissent que l'entreprise valorise ainsi le développement de ses employés tout en améliorant son efficacité.

Par conséquent, les lignes de progression de l'annexe A dans le département de la manutention sont modifiées. La tâche d'opérateur de salle de contrôle à la manutention est créée dans la ligne de progression alors que les tâches d'opérateur-réparateur d'équipements lourds et d'opérateur-réparateur d'équipements manutention II y sont retirées.

Ainsi, les tâches d'opérateur de salle de contrôle à la manutention et d'opérateur-réparateur d'équipements à la manutention font parties du même groupe de distribution de temps supplémentaire, de vacances et de choix d'affectation prévu à l'article 6.25 a), entendu que l'employé est apte à remplir les exigences courantes du poste visé.

**2. Tâche de mécanicien de machines fixes**

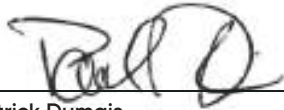
En complémentarité de leurs tâches actuelles et afin de contribuer à développer une relève efficace pour combler éventuellement un poste à la centrale thermique, les mécaniciens de machines fixes pourront être affectés, en fonction des besoins de la Compagnie, à titre de plombier. Nonobstant les paragraphes 6, 7 et 8 de la lettre d'entente no. 15, cette affectation n'aura pas pour effet d'engendrer des mises à pied dans la tâche de plombier.

## ENTRETIEN MÉCANIQUE ET ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE

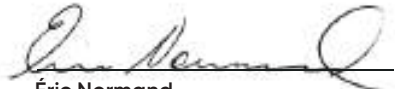
### 3. Tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée

Advenant des conditions extrêmement difficiles dans le marché, les employés détenant un droit de rappel dans la tâche de préposé à l'entretien de la voie ferrée seront rappelés en priorité selon les besoins opérationnels. Par la suite, s'il s'avère nécessaire de combler ou remplacer d'autres postes, les autres employés qui sont touchés par des mises à pied selon le contexte ci-haut mentionné auraient la possibilité de travailler à titre de préposé à l'entretien de la voie ferrée. Ils seraient ainsi rappelés par ordre d'ancienneté d'unité. La date d'ancienneté de tâche de l'employé ainsi promu sera la date d'entrée en poste.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 40**

**Objet : Éducation syndicale et préparation à la retraite**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a accepté d'accorder, au cours de chaque année de convention, une contribution annuelle correspondant à 0,01 \$ par heure travaillée au cours de l'année de référence afin de permettre à des employés de la Compagnie d'assister à des cours de formation organisés par le Syndicat. Cette contribution est remise et répartie entre les divers locaux syndicaux et est sujette à une contribution minimale de six mille (6000 \$) dollars pour chacun des locaux suivants :

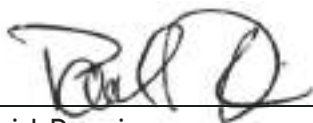
- 5778
- 6869
- 8664
- 7401 ET 7401FP (combiné)

Cette contribution est versée le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, sous réserve que le syndicat présente une preuve à l'effet que de telles contributions ont servi aux fins prévues à la présente.

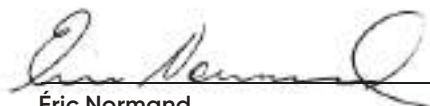
Cette contribution ne sera versée que s'il y a des employés effectivement admis à un cours de formation pendant l'une des années de la convention COLLECTIVE. Si aucun employé n'assiste à un cours, la Compagnie ne fera pas de contribution pour cette année-là.

La Compagnie versera également une contribution aux syndicats de treize mille (13 000 \$) dollars à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 pour le secteur Mont-Wright et de six mille cinq cents (6 500 \$) dollars à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 pour le secteur Port-Cartier.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

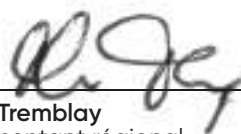


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



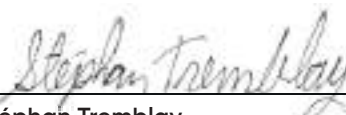
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 41**

**Objet : Activités syndicales**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, la Compagnie a reconnu le fait que les principaux agents et officiers du Syndicat pouvaient s'occuper d'affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention collective durant les heures régulières de travail sans perte de salaire sous réserve des restrictions et conditions suivantes :

**1. UNITÉ 5778**

**PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENT**

La Compagnie accordera un maximum de quarante (40) heures par semaine au président et un maximum de quarante (40) heures par semaine au vice-président de l'unité Mont-Wright/Fermont, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire pour s'occuper d'affaires syndicales.

**2. UNITÉ 6869**

**PRÉSIDENTS ET VICE-PRÉSIDENT**

La Compagnie accordera un maximum de quarante (40) heures par semaine au président et un maximum de quarante (40) heures par semaine au vice-président de l'unité de Port-Cartier, durant les heures régulières de travail et sans perte de salaire pour s'occuper d'affaires syndicales.

**3. AGENTS DE GRIEFS**

Les agents de griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils s'absenteront de leur équipe régulière de travail pour discuter de griefs ou assister à des rencontres prévues par la Compagnie. Ils devront au préalable obtenir l'autorisation de leur supérieur immédiat.

**4. RENCONTRE DE L'EXÉCUTIF - UNITÉ MONT-WRIGHT/FERMONT**

De plus, la Compagnie a convenu que pour permettre au Syndicat de tenir des assemblées mensuelles de son exécutif, six (6) officiers syndicaux de l'unité de Mont-Wright/Fermont pourront, une fois par mois, s'absenter de leur travail. Lors de ces absences, les officiers se verront allouer un maximum de douze (12) heures de salaire.

Dans le but de faciliter l'exercice de leur fonction, la Compagnie convient de donner préférence aux membres de l'exécutif du Syndicat pour travailler sur l'équipe de jour là où c'est possible. La demande doit être effectuée conformément à l'article 15.02

## 5. TRAITEMENT DES HEURES

Toutes les heures affectées aux activités syndicales en dehors des heures régulières de travail de l'officier ou de l'agent syndical concerné ne seront pas rémunérées par la Compagnie. Toutefois, les heures affectées aux activités syndicales à l'intérieur de leur secteur respectif et pendant les heures régulières de travail, seront considérées comme heures travaillées aux fins de la convention collective.

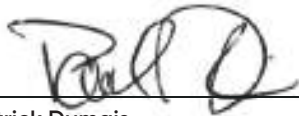
## 6. IMPUTABILITÉ EN CAS DE LÉSION PROFESSIONNELLE

Dans l'éventualité où un représentant syndical libéré par la Compagnie, pour une libération autre que celle prévue à l'article 15.03, subit une lésion professionnelle dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions syndicales, et que cette lésion professionnelle est imputée au dossier de la Compagnie, cette dernière s'engage à ne pas demander à la CNESST de faire transférer l'imputabilité au Syndicat des Métallos.

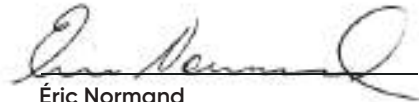
## 7. RENCONTRES PATRONALES/SYNDICALES ET INTERSYNDICALES

La Compagnie favorisera la tenue de trois (3) rencontres intersyndicales par année. Ces rencontres devront être tenues dans le cadre des déplacements engendrés pour la participation aux réunions patronales/syndicales prévues au programme du boni d'amélioration de la lettre no 56.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 42**

**Objet : Exercice des droits d'ancienneté des employés d'une unité à l'autre par secteur**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu qu'au moment d'un licenciement dans une des unités de négociation, le/ou les employés ainsi affectés pourraient retourner dans le pool de l'unité de négociation dont ils faisaient partie avant leur transfert dans l'une ou l'autre des unités. En obtenant par la suite une promotion dans une ligne de progression l'employé perd alors automatiquement ses droits de rappel au sein des différentes unités.

De même, afin de permettre aux membres de bénéficier des opportunités de promotion ou de mutation dans chacune des unités, leur candidature sera considérée après avoir épuisé toutes les possibilités dans le choix d'un candidat tel que défini à la clause 6.10 des employés de soutien (7401), 6.20 des employés horaires (5778/6869) ou aux articles 10 et 12 des employés horaires (8664).

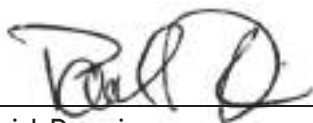
Il fut reconnu de plus que la candidature des employés de l'unité de négociation des employés de soutien (local 7401) sera considérée prioritairement pour occuper un poste vacant dans l'unité 7401 (Force protectrice) après que les mécanismes des clause 6.07 et 6.10 aient été épuisés.

La candidature des employés de l'unité de négociation des employés du 7401 (force protectrice) sera également considérée prioritairement pour occuper un poste vacant dans l'unité 7401 après que les mécanismes de la clause 6.10 et 6.19 aient été épuisés.

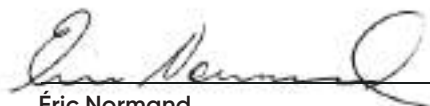
Il est reconnu également que la candidature des employés de l'unité de négociation de Mont-Wright 5778 sera considérée prioritairement pour combler un poste dans l'unité de négociation de Port-Cartier 6869 avant celle d'un employé de l'unité de négociation de l'usine 8664.

Il est reconnu également que la candidature des employés de l'unité de négociation de Port-Cartier 6869 sera considérée prioritairement pour combler un poste dans l'unité de négociation de Mont-Wright 5778 avant celle d'un employé de l'unité de négociation de l'usine 8664.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

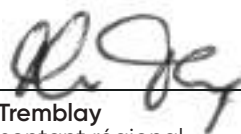


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos




**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



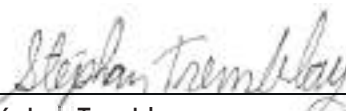
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 43**

**Objet : Accès à la propriété et aux installations de la Compagnie**

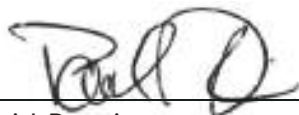
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il a été entendu que le contrôle de l'accès à la propriété et aux installations de la Compagnie est du ressort de cette dernière.

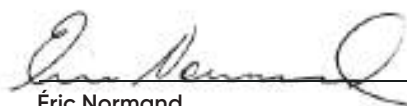
Advenant toutefois qu'un employé se voit interdire l'accès à la propriété de la Compagnie avec son véhicule, cet employé sera informé des motifs de la décision prise, et ces motifs pourront être discutés par l'employé et le Syndicat avec les autorités compétentes.

Pour une carte d'accès perdue, un remplacement sans frais est permis une (1) fois par année civile. Les frais de remplacement seront remis annuellement à des organismes communautaires de Fermont et Port-Cartier.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



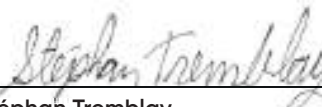
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 44**

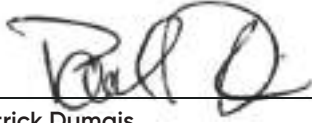
**Objet : Modalités dans l'éventualité d'une expansion ou d'une cessation  
permanente des opérations de la Compagnie**

Mesdames, Messieurs,

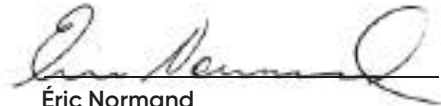
Lors des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu que dans l'éventualité d'une expansion des opérations, la Direction et le Syndicat discuteront des modalités relatives à cette expansion en ce qui a trait à la main-d'œuvre.

Par ailleurs, dans l'éventualité d'une cessation permanente des opérations de la Compagnie, la Direction rencontrera le Syndicat pour négocier les modalités relatives aux frais de déménagement et aux indemnités de cessation d'emploi qui pourraient alors être applicables aux employés concernés.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



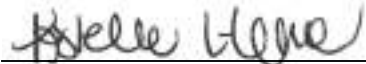
**Marc Tremblay**  
Représentant régional




**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



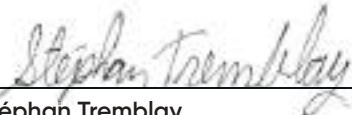
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 45**

**Objet : Fonctionnement efficace, maintien des unités**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement des conventions collectives entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et les unités de négociation 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 (Force protectrice) du Syndicat des Métallos, nous nous sommes entendus sur les conditions suivantes afin d'assumer un mode de fonctionnement efficace dans le contexte du maintien des unités de négociation.

**1. STATIONNEMENT ET LOCAL DE L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERRÉE (caserne)**

L'entretien du local de l'entretien de la voie ferrée (caserne) sera effectué par les employés de l'unité 6869. De plus, le sablage des aires de stationnement sera effectué par les employés de ce même local. Quant au déneigement des aires de stationnement et l'entretien du lave-auto, ces travaux continueront d'être effectués par les employés de l'unité 8664. Par ailleurs, les parties reconnaissent comme partie intégrante à la présente convention COLLECTIVE la liste révisée des travaux d'équipements lourds entre les locaux 6869 et 8664 du 9 AVRIL 2025

**2. USAGE D'ÉQUIPEMENT D'UNE UNITÉ À L'AUTRE**

Lorsque de l'équipement utilisé dans une unité est inter changé dans une autre, le conducteur sera normalement un employé de l'unité pour laquelle le travail est accompli.

**3. ENCADREMENT DE LA PROCHAINE NÉGOCIATION**

À l'échéance des conventions collectives actuellement négociées entre ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. et les unités de négociation 5778/6869 (horaire), 8664 (horaire usine), 7401 (soutien) et 7401 (force protectrice) du Syndicat des Métallos « le Syndicat », nous nous sommes entendus sur ce qui suit :

- a) Les parties conviennent que les rencontres de négociation en vue du renouvellement des conventions collectives en cause se tiendront à une seule et même table de négociation pour toutes les unités concernées. De plus, dans la mesure du possible, les parties conviendront des modalités de libération du comité de négociation dans les soixante (60) jours précédant le début de la négociation collective.

- b) En vertu des objectifs visés par cette table commune de négociation, les parties conviennent que le règlement qui pourra découler desdites négociations s'appliquera à l'ensemble des unités syndicales présentes à cette table commune, et sera soumis en même temps aux membres des unités respectives, employés ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c., aux fins de ratification.

En considération de ce qui précède, la Compagnie maintient qu'elle n'interviendra pas auprès du Commissaire général du Travail pour unifier les accréditations des unités 5778/6869, 8664, 7401 ou 7401 FP.

#### **4. MODE DE FONCTIONNEMENT DES ENTREPÔTS (PORT ET USINE)**

Dans le but d'augmenter l'efficacité, de réduire les inventaires et de tenir compte des nouvelles technologies, les activités dévolues aux entrepôts de l'usine et du port sont réorganisées.

Au besoin, la cueillette du petit matériel chez les fournisseurs locaux se fait en alternance par le personnel de l'un ou l'autre des entrepôts. Les réceptions du petit matériel sont effectuées par le magasinier de l'entrepôt concerné. Le matériel localisé aux cours et entrepôts 800 peut être chargé et/ou déchargé par le magasinier de l'usine. Le matériel demandé ou retourné par un secteur est ramassé et livré par le magasinier du même secteur.

Les chargements complets ou matériaux volumineux sont livrés par les fournisseurs directement aux points d'utilisation. Dans tous les cas, un magasinier en fait la vérification et la réception.

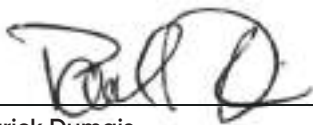
De plus, il est convenu de discuter de toutes pratiques improductives dans le fonctionnement des entrepôts afin de mettre conjointement en place des solutions efficaces.

#### **5. ANALYSE ET ENTRETIEN PRÉDICTIF - TECHNICIEN PHYSIQUE 7401 ET TÂCHE DE MÉTIER**

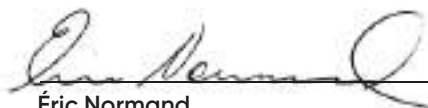
L'intention de la Compagnie n'est nullement d'enlever le travail des techniciens physiques et le texte qui suit n'a pas pour effet de réduire le travail normalement accompli par ces derniers.

Toutefois, afin d'optimiser la disponibilité des équipements et rendre le travail plus efficace, les employés horaires (5778) et les employés de soutien (7401) visés par la présente pourront travailler en complémentarité, diagnostiquer les problèmes et anticiper les bris lors des entretiens, nonobstant le fait qu'ils appartiennent à l'une ou l'autre des unités.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



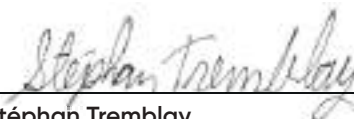
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 46**

**Objet : Création de la tâche de soudeur haute pression**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, les parties ont convenu de ce qui suit pour la création de la tâche de soudeur haute pression (classe 24) :

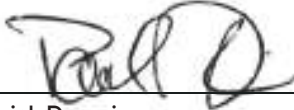
1. La Compagnie, après avoir déterminé le nombre requis, procède par affichage afin de combler les postes de soudeur haute pression.
2. Les employés sélectionnés ont un maximum de trois mois pour réussir les tests appropriés. Ils sont ensuite promus dans la tâche.
3. LA COMPAGNIE S'ENGAGE À CERTIFIER les employés qui occupent la tâche de soudeur haute pression SELON LA FRÉQUENCE PRESCRITE PAR LA RÉGIE DU BÂTIMENT DU QUÉBEC afin de maintenir leur classe.
4. Si l'examen de rappel n'est pas réussi, l'employé concerné ne pourra pas maintenir sa classe et retournera dans la tâche de soudeur. Le poste laissé vacant sera comblé par affichage.
5. Les employés qui occupent une tâche de soudeur haute pression font partie de leur tâche de métier d'origine aux fins de l'application des règles de supplantation en cas de mise à pied et de l'application des modalités de changement de lieu et d'équipe de travail, des vacances, de la distribution équitable du temps supplémentaire et des codes « G » pour l'unité 5778. Ils ont un droit exclusif de temps supplémentaire pour les travaux nécessitant la classe de soudure haute pression.

POUR LE LOCAL 5778, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENTENDENT À LA MISE EN PLACE D'UN PROJET PILOTE À L'ATELIER DE SOUDURE SUR LA CERTIFICATION CWB SELON LES MODALITÉS SUIVANTES :

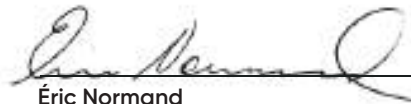
1. LE PROJET PILOTE DÉBUTERA LORSQUE DES SUPERVISEURS AINSI QU'UN INGÉNIEUR SERONT QUALIFIÉS SELON LES NORMES DE LA CERTIFICATION CWB.
2. UN AFFICHAGE SERA EFFECTUÉ POUR IDENTIFIER LES SOUDEURS INTÉRESSÉS PAR LA CERTIFICATION CWB.
3. CE PROJET PILOTE N'OCCASIONNERA PAS DE DÉPLACEMENT DANS D'AUTRES SECTEURS.
4. LES EMPLOYÉS RETENUS BÉNÉFICIERONT D'UNE FORMATION VISANT À LES PRÉPARER À L'OBTENTION DE LA CERTIFICATION CWB. UN DÉLAI MAXIMAL DE SIX (6) MOIS SUIVANT LEUR SÉLECTION LEUR SERA ACCORDÉ POUR COMPLÉTER LE PROCESSUS DE CERTIFICATION.

5. LE MAINTIEN DE LA CERTIFICATION CWB FERA L'OBJET D'UN SUIVI DANS LE CADRE DU PROJET PILOTE. LES EMPLOYÉS PARTICIPANTS DEVRONT SE SOUMETTRE AUX EXAMENS DE RENOUVELLEMENT SELON LA FRÉQUENCE PRESCRITE PAR LE BUREAU CANADIEN DE SOUDAGE.
6. SI L'EXAMEN N'EST PAS RÉUSSI, L'EMPLOYÉ CONCERNÉ NE POURRA PAS MAINTENIR SA CLASSE ET RETOURNERA DANS LA TÂCHE DE SOUDEUR. LE POSTE LAISSÉ VACANT SERA COMBLÉ PAR AFFICHAGE.
7. SI LE TEST EST CONCLUANT, LA COMPAGNIE ÉVALUERA LA POSSIBILITÉ D'ÉTENDRE LA PRATIQUE DANS D'AUTRES SECTEURS.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 47**

**Objet : Allocation pour les organismes JEUNESSE de Port-Cartier**

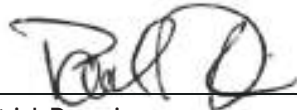
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu d'octroyer un montant de dix mille (10 000 \$) dollars à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 aux organismes JEUNESSE de Port-Cartier. Ce montant est payable le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

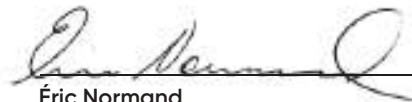
Cette somme est administrée par un comité paritaire (ArcelorMittal exploitation minière Canada s.e.n.c., ArcelorMittal infrastructure Canada s.e.n.c. et le Syndicat des Métallos) selon les règles établies par ces derniers. Elle servira à couvrir une partie des coûts de transport nécessaires à la réalisation de projets ou d'activités sportives, culturelles ou communautaires au bénéfice des jeunes de Port-Cartier.

Ce comité fera rapport annuellement de l'utilisation des sommes allouées.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

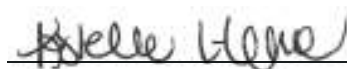


**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



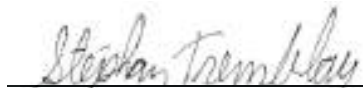
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 48**

**Objet : Embauche d'étudiants**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations du renouvellement de nos conventions collectives, la Compagnie accepte de maintenir la pratique actuelle de l'embauche d'étudiant qui a comme objectif de réaliser une portion des travaux d'entretien, de production et de bureau des employés durant la période de vacances estivales.

Compte-tenu de l'importance de minimiser les risques en relation avec la prévention des accidents, les étudiants n'exécutent aucune tâche reliée à la conduite de véhicules et à la manipulation d'équipements.

Compte-tenu de l'importance de la formation, de l'expérience des étudiants et du niveau de leur compréhension des tâches, les étudiants n'exécutent qu'une partie des tâches régulières des employés.

La Compagnie a accepté de maintenir sa pratique actuelle voulant que pour l'embauche des étudiants, la préférence sera donnée aux fils et aux filles des employés de la Compagnie.

Compte tenu de la liste imposante de candidatures reçues, un ensemble de critères de sélection a été établi afin qu'un choix judicieux et équitable puisse être effectué. Ces critères sont les suivants :

- L'étudiant doit avoir 18 ans au moment de l'embauche. Un certificat de naissance sera exigé.
- Un seul enfant par famille sera considéré pour embauche.
- L'étudiant devra être aux études actuellement et enregistré à la session d'automne prochain à une institution d'enseignement accréditée par le ministère de l'Éducation. Une attestation à cet effet sera exigée avant de passer à la sélection. Règle générale, l'étudiant ayant le plus d'années de scolarité sera considéré en premier lieu.
- À l'obtention d'un premier B.A.C. ou diplôme de maîtrise universitaire, l'étudiant qui désire poursuivre ses études sera considéré après l'épuisement de la liste des étudiants de niveau universitaire, collégial ou DEP III, II, I (ayant terminé un secondaire V), secondaire dans le choix des étudiants embauchés.
- Dans la mesure du possible, l'étudiant sera choisi pour travailler dans le domaine relié à ses études.
- Lors de l'embauche des étudiants en fonction des critères ci-haut mentionnés, la Compagnie tiendra compte, dans le secteur de Port-Cartier, de la proportion du nombre d'employés (cadres

et syndiqués), de l'usine de bouletage, du transport et au siège social, sur le total de ceux-ci pour déterminer le ratio équitable des étudiants à être embauchés.

S'il s'avère que le nombre de postes d'étudiants est limité, les parties discuteront de la possibilité de réduire à un maximum de huit (8) semaines la durée de travail des étudiants afin de permettre à un plus grand nombre d'étudiants d'accéder à un emploi d'été.

- D'autres critères tels que: distribution entre employés non syndiqués et syndiqués, distribution entre services, l'ancienneté des employés, etc. seront considérés dans le processus.

Le cas échéant, les étudiants provenant de Port-Cartier et travaillant à Mont-Wright devront s'occuper de se trouver chambre et pension à Fermont.

Il est important de noter que les employés en mise à pied auront préséance sur les étudiants.

### **ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

- a) Les étudiants ainsi embauchés seront payés à raison de 66 2/3 % du salaire de la classe 3 des employés horaires.
- b) Temps supplémentaire, s'il y a lieu, sera payé.
- c) Les primes d'équipe et du dimanche seront payées.
- d) Les jours fériés suivants seront payés :
  - 24 juin
  - 1<sup>er</sup> juillet
  - 2<sup>e</sup> lundi de juillet
  - 1<sup>er</sup> lundi d'août
- e) La paie de vacances (4 % du revenu gagné).
- f) L'indemnisation par la CNESST, s'il y a lieu.
- g) Boni de Vie Chère.

### **ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION NON PAYABLES**

- a) Allocation nordique pour ceux travaillant au Mont-Wright.
- b) Logement pour ceux travaillant au Mont-Wright.
- c) Transport aérien lors de l'embauche et du licenciement (Port-Cartier vers Mont-Wright et Mont-Wright vers Port-Cartier).
- d) Régimes d'assurances : frais d'hospitalisation,  
frais dentaires,  
assurances maladie et accident,  
assurance-vie,  
régime de rentes.

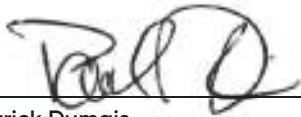
- e) Congé flottant.
- f) Boni à l'amélioration (BA).

**RETENUES SUR LE SALAIRE**

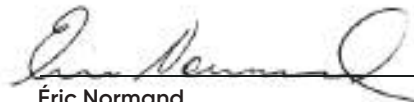
- a) Rentes du Québec.
- b) Impôts (fédéral et provincial).
- c) Assurance-emploi.
- d) Régime Québécois d'assurance parentale.

À noter qu'aucune retenue syndicale ne sera prélevée du salaire des étudiants.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



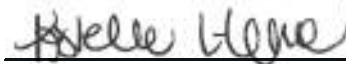
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



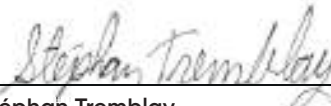
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° 49**

**Objet : Allocation pour les organismes communautaires à Fermont**

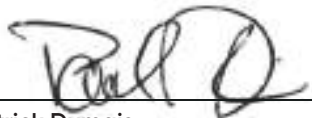
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu d'octroyer un montant de QUATRE-VINGT-DIX MILLE (90 000 \$) dollars à compter de 2025 et de QUATRE-VINGT-QUINZE MILLE (95 000 \$) dollars à compter de 2028 aux organismes communautaires de Fermont. Ce montant est payable le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Cette somme est administrée par un comité triparti (service des loisirs, ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c., Syndicat des Métallos) selon les règles établies par ce dernier. Elle servira à couvrir une partie des coûts de transport nécessaire à la réalisation de projets ou d'activités sportives, culturelles ou communautaires au bénéfice des jeunes de Fermont.

Ce comité fera rapport annuellement de l'utilisation des sommes allouées.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 50**

**Objet : Fonds humanitaire**

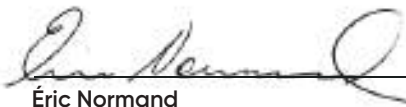
Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de nos conventions collectives, il fut convenu que la Compagnie versera au fonds humanitaire des Métallos la somme de 0,01 \$ par heure travaillée au cours de l'année de référence. Cette somme sera versée entre le 15 février et le 28 février de chaque année, débutant en 2025, et ce, pour les QUATRE (4) années subséquentes.

De :



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



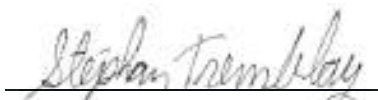
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETRE N° 51**

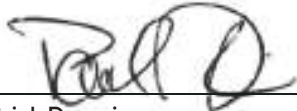
**Objet : Engagement des parties lors des renouvellements des conventions collectives**

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des discussions visant à assurer la continuité des activités de la Compagnie, les parties s'engagent à déployer tous les efforts pour en arriver à une entente, sans recours au droit de grève ou de lock-out, lors des renouvellements des conventions collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à utiliser les services de conciliation prévus au Code du travail avant d'exercer ultimement leur droit respectif de grève ou de lock-out.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



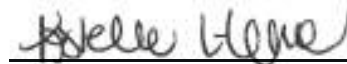
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



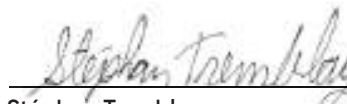
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° 52**

**Objet : Fire Lake**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, les parties ont convenu des dispositions suivantes en ce qui a trait à l'exploitation du site de Fire Lake, qui fait partie intégrante des opérations du Mont-Wright et est couvert par l'unité de négociation du 5778/6869 tel que définie à l'article 2.01 de la convention collective.

En conséquence, les dispositions particulières aux employés évoluant sur une séquence de travail en PNR à Mont-Wright de la lettre 59 de la convention collective en vigueur s'appliquent aux employés de Fire Lake.

Cependant, compte tenu de la nature particulière de l'opération de l'exploitation minière du site, des dispositions spécifiques doivent s'appliquer aux conditions d'opérations. Ainsi, les dispositions spécifiques suivantes s'appliquent aux employés de Fire Lake :

**1. OPÉRATION**

Le site de Fire Lake est opéré pour l'atteinte de nos objectifs de production de concentré au Mont-Wright.

La Compagnie s'engage à ne pas exploiter le gisement de Fire Lake au détriment des employés résidents de Fermont. Les modalités d'exploitation de Fire Lake ne doivent pas nuire aux opérations du Mont-Wright qui constituent le cœur de notre opération minière.

Compte tenu de la distance du site de Fire Lake, du volume de production de concentré impliqué, il est essentiel de préserver à Fire Lake, la structure opérationnelle flexible et toutes les conditions et principes fonctionnels des modes d'opérations qui sont en place.

Compte tenu des principes d'exploitation et du contexte particulier de Fire Lake, des travaux sont donnés à contrat et réalisés par des ressources externes dont entre autres : l'entretien ménager et matériel des camps et bâtiments, le service de cuisine, les travaux de forage et de dynamitage, l'entretien des équipements de forage et de dynamitage et environnementale.

## **2. HORAIRE DE TRAVAIL**

La semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 06 h 15 lundi jusqu'à 06 h 15 le lundi suivant. (5h30 lundi jusqu'à 5h30 le lundi suivant pour l'entretien).

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures comme suit :

Pour les employés assignés à la maintenance des équipements, la journée normale de travail est de 05 h 30 à 17 h 30 pour l'équipe de jour et de 17h30 à 05h30 pour l'équipe de nuit. Durant la journée régulière de travail, une pause repas de trente (30) minutes rémunérées avec un repas fourni est accordée aux employés. Ce repas est pris entre 11h00 et 13h00 ou entre 23h00 et 1h00, selon l'équipe de travail.

Durant la journée régulière de travail, deux pauses de quinze (15) minutes rémunérées sont accordées aux employés.

Pour les employés assignés à l'opération des équipements, la journée normale de travail est de 06h15 à 18h15 pour l'équipe de jour et de 18h15 à 06h15 pour l'équipe de nuit. Durant la journée régulière de travail, une pause repas de trente (30) minutes rémunérées avec un repas fourni est accordée aux employés. Ce repas est pris entre 11h00 et 13h00 ou entre 23h00 et 1h00, selon l'équipe de travail.

Durant la journée régulière de travail, deux (2) pauses de quinze minutes rémunérées à être prise dans l'équipement sont accordées aux employés.

## **3. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

La Compagnie s'entendra avec le Syndicat sur la régie de la distribution équitable du temps supplémentaire.

Règle générale, le temps supplémentaire est distribué entre les employés d'une même tâche dans chaque département. À l'intérieur de ce principe, des groupes de distribution du temps supplémentaire seront formés dans les tâches regroupant des employés PNR afin d'en arriver à une bonne efficacité des opérations et de faciliter la répartition du temps supplémentaire.

L'attribution du temps supplémentaire se fera selon l'ordre suivant :

- A) LA PRIORITÉ SERA DONNÉE AUX EMPLOYÉS PERMANENTS PNR DE FIRE LAKE ET AUX EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR;**
- B) EMPLOYÉS PNR DU MW;**
- C) EMPLOYÉS PNR SURNUMÉRAIRE DE FIRE LAKE;**
- D) EMPLOYÉS RÉSIDENTS DU MW.**

## **4. VACANCES**

Il sera autorisé pour les employés de Fire Lake de prendre leurs vacances durant toute l'année pour une séquence de sept (7) ou quatorze (14) jours. Les vacances seront octroyées par tâches et par équipe.

## 5. MODALITÉ PARTICULIÈRE POUR L'ATTRIBUTION DES POSTES VACANTS, ANCIENNETÉ

Les postes vacants du site de Fire Lake sont comblés selon les modalités suivantes et de l'article 6.20. La lettre W40 s'appliquera au site de Fire Lake.

### a) Opérateur-réparateur d'équipements miniers

1. Opérateur réparateur d'équipements miniers PNR
2. Opérateur réparateur d'équipements miniers résidents
3. Application des dispositions de l'article 6.20

### b) Opérateur-réparateur équipement de chargement hydraulique

1. Poste de relève occupé par les opérateurs réparateurs équipements miniers de Fire Lake tel qu'identifié à l'annexe B1
2. Opérateur réparateur d'équipements de chargement hydraulique résidents.
3. Opérateur réparateur d'équipements de chargement hydraulique relève de Fire Lake
4. Opérateur réparateur d'équipements miniers PNR de Fire Lake
5. Opérateur réparateur d'équipements miniers PNR du Mont-Wright
6. Opérateur réparateur d'équipement miniers résidents
7. Application des dispositions de l'article 6.20

### c) Mécanicien-soudeur

1. Technicien d'entretien d'équipements mobiles ou soudeur PNR selon la compétence principale requise.
2. Technicien d'entretien d'équipements mobiles ou soudeur résident selon la compétence principale requise.
3. Application des dispositions de l'article 6.20

### d) Magasinier

1. Poste de relève occupé par les opérateurs - réparateurs équipements miniers de Fire Lake tel qu'identifié à l'annexe B2.
2. Magasinier résident.
3. Magasinier de relève à Fire Lake
4. Application des dispositions de l'article 6.20

Au moment de son acceptation d'un poste à Fire Lake, l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté des travailleurs du groupe de Fire Lake. Le cas échéant, les conditions d'emploi qui s'appliquent à un tel employé sont définies aux présentes.

**6. MODALITÉS RÉGISSANT LA FORMATION DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS DU SITE MINIER DE FIRE LAKE (2<sup>E</sup> ASSIGNATION)**

VOIR ANNEXE C

**7. MODALITÉS RÉGISSANT LA PRIME DES VANNETTES AU SITE MINIER DE FIRE LAKE**

1. LA COMPAGNIE ALLOUERA UN TOTAL D'UNE DEMI-HEURE (0,5H) À TEMPS ALLOUÉ AUX RESPONSABLES ATTITRÉS AU VOYAGEMENT EN VANNETTES DES EMPLOYÉS DU SITE MINIER DE FIRE LAKE
2. LES EMPLOYÉS SERONT RESPONSABLES DU TRANSPORT À TOUR DE RÔLE ET PENDANT SEPT (7) JOURS D'UNE SÉQUENCE
3. LES EMPLOYÉS CIBLÉS POUR LE TRANSPORT SERONT RESPONSABLES DE L'ENTRETIEN DES VANNETTES (LAVAGE, DÉNEIGEMENT, RAVITAILLEMENT, ETC. )

**8. MISE À PIED**

Pour fin de mise à pied, les opérateurs réparateurs d'équipements miniers à Mont-Wright sont regroupés avec les opérateurs d'équipement MINIERS de Fire Lake PNR.

Pour fin de mise à pied, les techniciens d'entretien d'équipements mobiles PNR à Mont-Wright sont regroupés avec les mécaniciens soudeurs PNR de Fire Lake.

**9. CONGÉ FÉRIÉS**

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

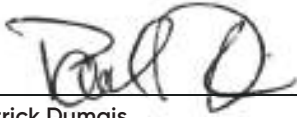
NONOBTANT LA CLAUSE 13.01 A) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONGÉS FÉRIÉS SUIVANTS POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'HORAIRE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 14-14 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE SERONT FIXÉS AUX DATES SUIVANTES :

|  | <b>2025</b>             | <b>2026</b>             | <b>2027</b>             | <b>2028</b>             | <b>2029</b>             | <b>2030</b>           |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

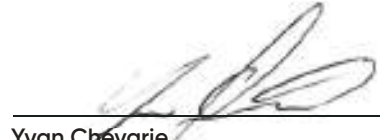
10. Dialogue

La Compagnie et le syndicat s'engagent à discuter au besoin, des problèmes de fonctionnement opérationnel du site de Fire Lake, NOTEMMENT L'ATTRIBUTION DES CHAMBRES. UN MÉCANISME EST MIS EN PLACE PARITAIREMENT POUR L'ATTRIBUTION ET SERA PARTAGÉ À TOUS LES EMPLOYÉS DU SITE. TOUT PROBLÈME SERA DISCUTÉ LORS DES COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL.

:eb

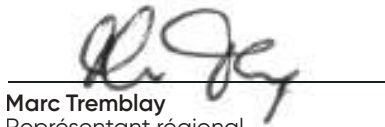


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional

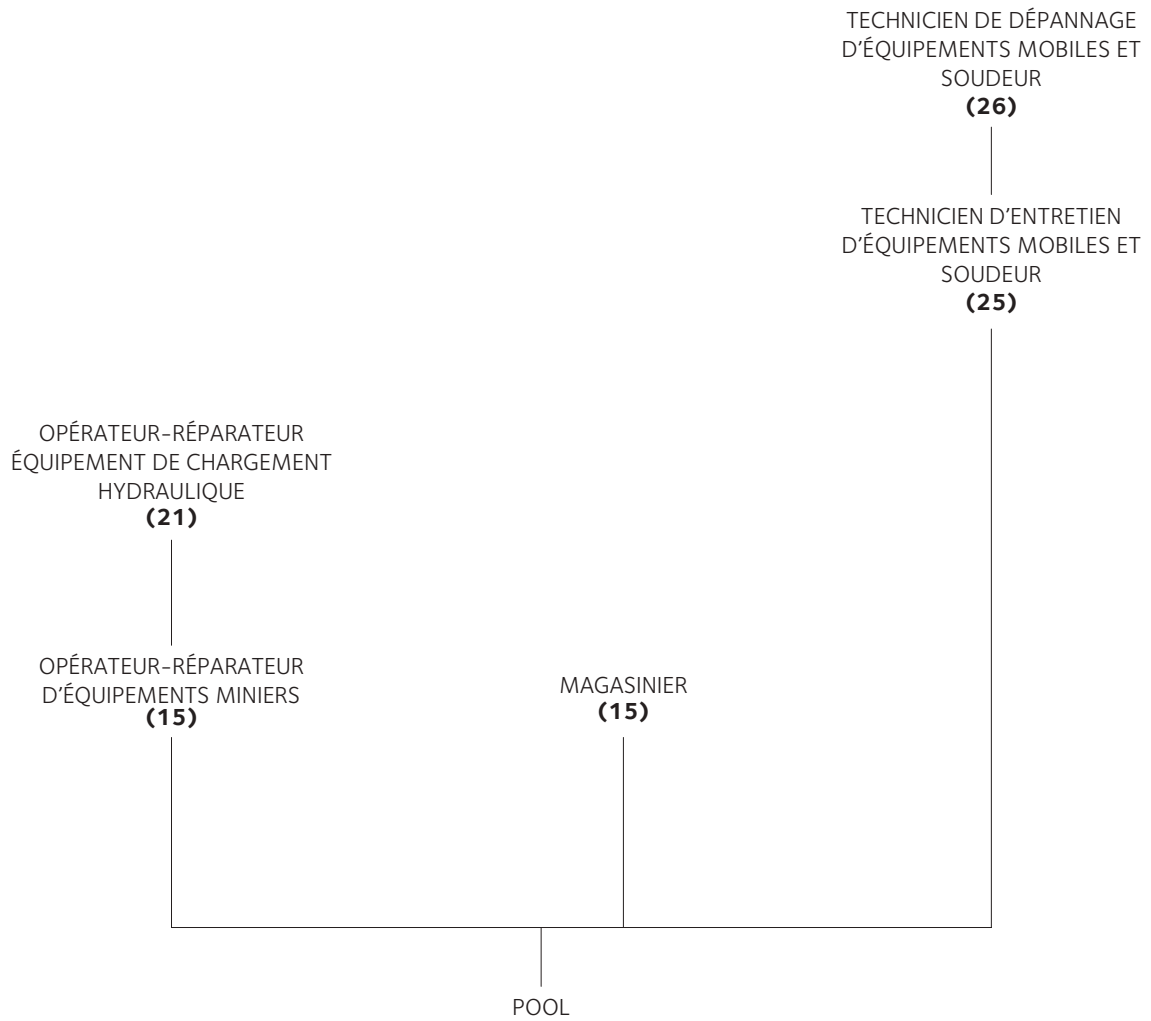


**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**LIGNES DE PROGRESSION**

**GROUPES DE TÂCHE : FIRE LAKE**

**DÉPARTEMENT : FIRE LAKE**



**1. OPÉRATEUR-RÉPARATEUR ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT RELÈVE**

ÉQUIPE 3  
Marc Bureau

ÉQUIPE 4  
Michel Poulin

**2. MAGASINIER DE RELÈVE**

ÉQUIPE 1-3  
Gino Desrosiers

**MODALITÉS RÉGISSANT LA FORMATION DES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERES  
DU SITE MINIER DE FIRE LAKE (2<sup>E</sup> ASSIGNATION)**

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENU DES MODALITÉS SUIVANTES DANS LE BUT DE DÉVELOPPER UN PROGRAMME DE FORMATION POUR LES CONDUCTEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERES :

SUR DEMANDE DU SYNDICAT, L'EMPLOYEUR LUI REMETTRA LES INFORMATIONS NÉCESSAIRES À L'ADMINISTRATION DE SES AFFAIRES SYNDICALES PAR LE BIAIS D'UNE COMMUNICATION SÉCURISÉE VISANT À PROTÉGER LA CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS AINSI TRANSMISES.

1. Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers qui auront choisi une deuxième assignation ne pourront refuser cette seconde assignation, selon les besoins des opérations ou de la formation.
2. Afin de permettre à tous les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers désirant une seconde assignation d'en posséder une, la compagnie augmentera son nombre de seconde assignation, mais il faudra que le besoin en assignation permanente soit comblé au préalable.
3. La compagnie comblera les postes équipements lourds laissés vacants par affichage et la sélection se fera par ancienneté de tâche chez les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers.
4. La compagnie comblera les postes de la seconde assignation :
  - a) Un opérateur-réparateur d'équipements miniers avec assignation permanente équipements lourds n'aura pas de deuxième assignation, mais aura la priorité sur l'ensemble des CEM qui sont en attente pour l'obtention d'une deuxième assignation seulement s'il détient une seule formation excluant le camion. La formation chargeuse devient prioritaire lors de l'obtention d'un poste permanent d'opérateur réparateur d'équipement lourd.
  - b) Lorsqu'un opérateur-réparateur d'équipements miniers change d'équipe, il devra terminer la formation qu'il a commencé et effectuer son choix de deuxième assignation dans sa nouvelle équipe parmi ce qui est disponible dans sa nouvelle équipe.
  - c) La deuxième assignation n'est pas reconnue comme une promotion.
  - d) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en deuxième assignation ne transfèrent pas d'équipe pour remplacer dans la même assignation.
  - e) Les saisonniers et surnuméraires sont exclus de la deuxième assignation.
  - f) Les opérateurs ayant obtenus les postes de pompes et services occasionnels ainsi que le poste de camion à carburant sont éligibles aux choix d'une deuxième assignation.
  - g) Il faudra attendre 2 ans avant de choisir une autre assignation; les choix se feront à période fixe de chaque année paire débutant au mois de février.
5. Tous les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers seront rémunérés au taux de classe 15.

6. Chaque opérateur-réparateurs d'équipements miniers qui a reçu une seconde assignation suivra une formation en deux (2) volets :
- a) Dans la mesure du possible, Selon leur seconde assignation, ces heures de formation se feront de façon continue afin de s'assurer de l'efficacité maximum de l'apprentissage.
  - b) Une formation adaptée au changement de saison (été-hiver) sera mise en place pour les employés qui utilisent un type d'équipement pour une première occasion.
  - c) Un nombre d'heures (qui sera déterminé conjointement) de formation de base comportant des tests et une certification.
7. La formation sur les AUXILAIRES sera définie comme suit :
- A) APRÈS QUARANTE (40) HEURES D'OPÉRATION UN PREMIER EXAMEN SERA DÉTERMINÉ POUR VOIR SI L'EMPLOYÉ A LES APTITUDES POUR OPÉRER L'ÉQUIPEMENT SUR LEQUEL IL A ÉTÉ SÉLECTIONNÉ.
  - B) À 208 HEURES, L'EMPLOYÉ SE CONFORMERA À UN EXAMEN THÉORIQUE ET PRATIQUE.
  - C) À 520 HEURES, IL SE CONFORMERA À DEUX (2) EXAMENS DE CERTIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT : UN THÉORIQUE ET L'AUTRE PRATIQUE, PRÉPARÉS PAR LES INSTRUCTEURS COMME POUR LES EXAMENS DE 208 HEURES.
  - D) POUR LES ÉQUIPEMENTS AUXILIAIRES IL Y AURA DEUX (2) EXAMENS FINAUX DE CERTIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT. L'EMPLOYÉ DEVRA AVOIR ACCUMULÉ 1000 HEURES D'EXPÉRIENCE EN OPÉRATION ET AVOIR TRAVAILLÉ AU COURS DES QUATRES (4) SAISONS AFIN D'ASSURER UNE MAITRISE COMPLÈTE DES CONDITIONS VARIÉES.
  - E) POUR LE BÉNÉFICE DE LA COMPAGNIE ET DE L'EMPLOYÉ, TOUTE LA FORMATION SERA SUIVIE PAR LES INSTRUCTEURS AU MOYEN DE FICHES INFORMATISÉES SUR LESQUELLES LES HEURES EFFECTIVEMENT FAITES SUR LES ITEMS DE FORMATION SERONT INSCRITES.
  - F) SI UN EMPLOYÉ ÉCHOUE EN B OU C, IL POURRA, TEL QUE STIPULÉ À LA CONVENTION COLLECTIVE, REPRENDRE L'EXAMEN THÉORIQUE QU'IL AURA ÉCHOUÉ. PAR CONTRE, IL NE POURRA REPRENDRE PLUS D'UN EXAMEN PAR PÉRIODE DE 520 HEURES. SI L'EMPLOYÉ ÉCHOUE UNE SECONDE FOIS, IL SERA RETOURNÉ À SON ANCIENNE TÂCHE ET NE POURRA REVENIR DANS LE GROUPE D'ÉQUIPEMENTS AUXILIAIRES. PAR CONTRE, IL AURA LA POSSIBILITÉ DE REVENIR DANS LE GROUPE DES CAMIONS DE SERVICE ET DE REFAIRE LES ÉTAPES EXPLIQUÉES PRÉCÉDEMMENT.
- CETTE FORMATION SE FERA LORSQUE SON ANCIENNETÉ DE TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS MINIERES LUI PERMETTRA DE REVENIR DANS LE GROUPE, SOIT D'ÉQUIPEMENTS AUXILIAIRES, TOUT DÉPENDANT DANS QUEL GROUPE DE TÂCHE IL AURA ÉCHOUÉ.
8. L'attribution des secondes assignations se fera selon l'ordre suivant suite à la distribution des équipements aux opérateurs réparateurs d'équipements lourds qui ont priorité :
- a) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en formation dans la seconde assignation jusqu'à 1000 heures.
  - b) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers selon leur ancienneté de tâche dans la seconde assignation possédant la qualification sur l'équipement.

- c) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà la formation reconnue.
  - d) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en temps supplémentaire (selon le TS100) et qui ont déjà une formation reconnue.
  - e) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers saisonniers, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà une formation reconnue.
  - f) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers surnuméraires, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà une formation reconnue.
9. L'attribution des postes reliés à la deuxième assignation sera effective durant tout le quart de travail et s'effectuera selon les besoins opérationnels.
10. Lors d'un bris d'équipement durant le quart, un opérateur réparateur d'équipement minier pourra être déplacé uniquement que par un opérateur réparateur d'équipement lourd.
11. Les opérateurs-réparateurs de pompes et services occasionnels peuvent opérer les équipements lourds requis pour des travaux de pompage à proximité sans avoir besoin de faire appel à la deuxième assignation.
12. Toutes les autres clauses et lettre d'entente spécifiquement prévues à la présente, continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
13. Tout au cours de ce programme, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire afin d'optimiser l'application et la bonne marche de ce programme. Le comité évaluera les besoins requis pour l'opération des équipements mentionnés à l'annexe 1.

**Liste à jour des équipements et des groupes d'équipements faisant l'objet de l'affectation en deuxième assignation.**

- Chargeuse (990-988-966-938)
- Tracteur
- Niveleuse
- Excavatrice
- Camion carburant
- Camion à eau et « rock spreader »
- Pompes et services

AUTRE TÂCHE EFFECTUÉE OU ÉQUIPEMENT UTILISÉ DE FAÇON RÉCURRENTÉ.

FORMULAIRE POUR CHOIX DE 2<sup>E</sup> ASSIGNATION



FORMULAIRE POUR CHOIX DE  
2<sup>E</sup> ASSIGNATION

ArcelorMittal

Nom : \_\_\_\_\_  
Matricule : \_\_\_\_\_  
Date : \_\_\_\_\_  
Équipe : \_\_\_\_\_

|                                  | Demande de 2e<br>assignation<br>souhaitée | Priorité des choix<br>(Numéroter les<br>choix de 1 à 3) |
|----------------------------------|---|---|
| Chargeuse (990-988-966-938)      |   |   |
| Tracteur                         |   |   |
| Niveleuse                        |   |   |
| Excavatrice                      |   |   |
| camion à carburant               |   |   |
| Camion à eau et« rock spreader » |   |   |
| Pompes et services               |   |   |

**NOTES IMPORTANTES :**

- 1- Les 2<sup>e</sup> assignations accordées seront établies selon les besoins de chaque équipe;
- 2- La sélection des gens à former sera établie selon l'ordre suivant :
  - \* Permettre aux opérateurs réparateurs d'équipements lourds d'avoir une formation autre que la chargeuse
  - \* Formation selon la liste d'ancienneté et l'ordre de la 2<sup>e</sup> assignation attribuée
- 3- Le choix est effectif pour une période de deux ans suivant l'attribution de la 2<sup>e</sup> assignation
  - \* La période de deux ans termine au mois de février
- 4- Remettre la feuille remplie à votre superviseur au plus tard le 28 février

Signature : \_\_\_\_\_

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 53**

**Objet : Travail dans les unités de négociations**

Mesdames, Messieurs,

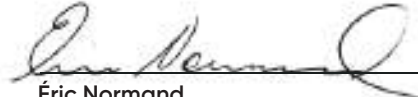
Lors des négociations de nos conventions collectives, après qu'une entente entre les parties soit intervenue pour l'exploitation du site de Fire Lake et le service de gardiennage à Port-Cartier, la Compagnie a convenu de ne pas confier à des entrepreneurs des blocs d'activités actuellement réalisés par les employés ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. (exemple : service de conciergerie, de gardiennage à Mont-Wright, service de bureau, de comptabilité, de travaux saisonniers à l'entretien de la voie ferrée, etc.).

Les travaux confiés à l'extérieur des unités de négociations, sont assujettis aux dispositions prévues à la lettre d'entente numéro 4 portant sur la sous-traitance ou toute autre entente mutuelle entre les parties. Dans ce cas, une telle entente est guidée par les principes de gestion efficace des opérations et un traitement juste et équitable des employés.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

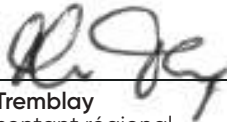


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

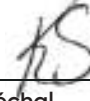


**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



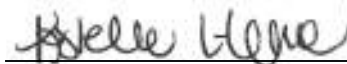
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



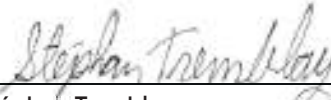
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 54**

**Objet : Boni à la rétention**

Mesdames, Messieurs,

Dans une optique de rétention des employés, lors des négociations de nos conventions collectives, il fut convenu qu'un boni à la rétention sera versé à tout employé éligible, et ce à sa date anniversaire, le tout selon les modalités suivantes :

**Port-Cartier**

À 33 ans de service : 14 000 \$  
À 35 ans de service : 16 000 \$  
À 36 ans de service et à chaque date d'anniversaire par la suite,  
l'employé bénéficie d'un montant de 5 000 \$

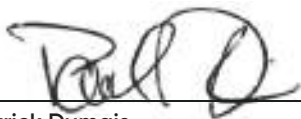
**Mont-Wright**

À 33 ans de service : 14 000 \$  
À 35 ans de service : 16 000 \$  
À 36 ans de service et à chaque date d'anniversaire par la suite,  
l'employé bénéficie d'un montant de 5 000 \$

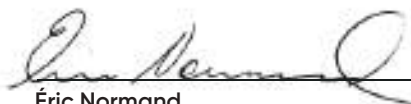
**OPTIONS DE VERSEMENT DU BONI À LA RÉTENTION**

À COMPTER DE L'ANNÉE 2026, LES EMPLOYÉS ÉLIGIBLES AURONT LA POSSIBILITÉ DE TRANSFÉRER LEUR BONI À LA RÉTENTION DANS CERTAINS PRODUITS D'INVESTISSEMENTS OFFERTS PAR LE CASOM.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

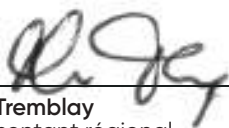


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos




**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



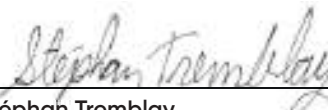
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETRE N° 55**

**Objet : Programme d'adhésion volontaire aux régimes de retraite pour les nouveaux employés**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives de 2005, la Compagnie a statué que, compte tenu de la prise de retraite massive d'employés au cours des prochaines années et des actuelles prévisions de développement du projet du Mont-Wright, il était approprié de créer un régime de retraite à cotisation déterminée.

**CRÉATION D'UN RÉGIME DE RETRAITE À COTISATION DÉTERMINÉE**

Au cours des trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, la Compagnie a créé en 2005 un régime de retraite à cotisation déterminée au bénéfice de ses employés.

**1. ADHÉSION AU RÉGIME**

L'adhésion des nouveaux employés à l'un ou l'autre des régimes de retraite en vigueur (régime à cotisation déterminée ou régime à prestation déterminée) se fera sur une base de choix entre ces deux régimes et ce, au début de la deuxième (2<sup>e</sup>) année de service au sein de la Compagnie. Afin d'exercer un choix judicieux, le nouvel employé aura accès à toute l'information nécessaire fournie et commentée par un représentant de chacune des parties ainsi qu'aux services d'un expert (personne ressource) en la matière, lequel sera choisi par les parties.

Au début de la deuxième (2<sup>e</sup>) année, l'employé qui choisit le régime à cotisations déterminées est réputé avoir cessé de participer au régime à prestations déterminées. Il doit alors transférer ses droits acquis dans le régime à prestations déterminées dans un autre véhicule de son choix, selon les dispositions prévues à la loi sur les régimes complémentaires de retraite (RCR).

**2. COTISATION DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2025 la Compagnie s'engage à cotiser 8 % des gains de l'employé à titre de participation de base. On entend par gain le salaire de base (taux horaire type applicable multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier) et la paie de vacances annuelle de l'employé. Pour les employés affectés à l'exploitation ferroviaire, le calcul des gains est basé sur deux mille quatre-vingts (2080) heures multipliées par le taux horaire type applicable.

L'employé participera à ce même régime de retraite sur une base d'un minimum de 2,5% de ses gains jusqu'à un maximum de 8%.

Dans les cas d'absence pour maladie, accident, congé d'étude, de maternité, de paternité, activité syndicale, de mise à pied, la Compagnie s'engage à verser au régime 8% de la rémunération que l'employé aurait obtenu en demeurant au travail à savoir son taux horaire type multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

Pendant son absence, l'employé peut contribuer à son régime à raison de 2,5% à 8% du salaire calculé sur la même base que celle ci-haut mentionnée.

En décembre de chaque année, l'employé aura la possibilité de modifier son pourcentage de participation au régime (minimum 2,5%) en avisant le service de la paie par voie d'un formulaire prévu à cet effet.

### **3. CRÉATION D'UN COMITÉ DE RETRAITE**

Un comité de retraite, formé de cinq (5) représentants des employés nommés par le Syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur sera maintenu pour ce régime. Ce comité aura la charge de rencontrer toutes les prescriptions de la Loi en ce qui a trait à la fondation du régime et d'un comité de retraite, et en assurer son bon déroulement. De plus, les membres du comité auront à trouver un ou plusieurs gestionnaires de fonds de retraite lequel saura faire fructifier les avoirs de chaque employé dans ce nouveau fonds de retraite.

Les frais d'enregistrement du régime, les frais annuels versés à Retraite Québec de même que les frais d'administration du régime, établis selon les normes généralement reconnues, seront défrayés par la Compagnie. De plus, les représentants nommés par le Syndicat au sein du comité ne subiront pas de perte salariale pendant le temps dévolu aux activités reliées au comité de retraite. Les frais de déplacement, le cas échéant, sont aussi remboursés par la Compagnie.

### **4. SOLUTIONS FACILITANTES À L'ADHÉSION**

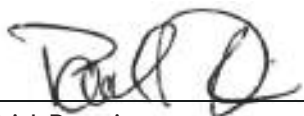
Les parties acceptent mutuellement de procéder au cours des deux (2) prochaines années à la mise en place de solutions facilitantes pour favoriser l'adhésion au régime à cotisation déterminée pour les nouveaux employés.

En complément, la Compagnie maintiendra au bénéfice de ses employés participants au régime de retraite à cotisation déterminée, un service conseil pour prodiguer une information stratégique et professionnelle sur la gestion de leur portefeuille.

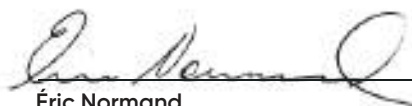
### **5. MODIFICATION AU RÉGIME**

Toute modification au texte du régime devra être initiée et entérinée par la majorité des membres du comité de retraite.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



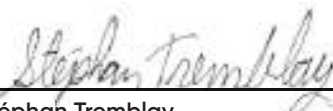
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 56**

**Objet : Boni à l'amélioration (BA)**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu de maintenir le programme « Boni à l'amélioration (BA) ». Toutefois, certaines modalités de la prime de participation à l'évolution du prix du concentré sont reconduites dans le Boni à l'amélioration.

L'objectif du programme BA est de reconnaître les efforts des employés pour leur travail relié à l'amélioration continue des performances et à la réduction des coûts d'exploitation. Ce faisant, à ce stade de développement de l'entreprise, dans le but de favoriser l'amélioration de la capacité de concurrencer et de procurer des emplois durables, les parties reconnaissent :

- Que la santé et sécurité au travail est notre première valeur et doit toujours se refléter dans nos pratiques;
- La mine, au chemin de fer, à l'usine de bouletage, au port et dans les emplois de bureau;
- Qu'un excellent fonctionnement de nos équipements, une bonne organisation du travail, des coûts réduits, une hausse de notre productivité et le respect des engagements de livraison de nos clients, sont des gages importants de ce succès visé;
- Que tous ensemble si nous connaissons les objectifs, les résultats et les enjeux dans chaque équipe de travail nous allons bâtir ce succès;
- Que l'amélioration de la capacité de concurrencer accroît la vie à long terme de l'entreprise;

C'est dans ce contexte que les parties ont mis en place un Boni à l'amélioration.

**GÉNÉRALITÉS**

- Tous les employés couverts par la présente convention COLLECTIVE sont assujettis à ce programme à l'exception de ceux autrement spécifiés ci-bas.
- Seules les heures effectivement travaillées sont admises pour le calcul du BA. Ainsi le taux horaire obtenu dans le cadre du BA est multiplié par les heures effectivement travaillées de la période pour en déterminer le montant.

- Sur la base des résultats obtenus pour un trimestre, un paiement est effectué après chaque trimestre, pour les heures effectivement travaillées par l'employé au cours de cette période. Pour chacun des trois premiers trimestres, ce paiement prend une forme d'avance, établie à 75% du montant potentiellement calculé pour le trimestre et est versée à l'employé admissible dans les vingt jours suivants la fin du trimestre.
- Les calculs définitifs pour établir le BA de chaque année calendrier de référence sont réalisés après que le quatrième trimestre de cette année de référence soit complété. De ces calculs définitifs pour l'année, y sont soustraits le cumul des avances payées au cours des trois premiers trimestres. Cette dernière portion du BA payable est versée à l'employé dans les vingt jours suivant la publication officielle des résultats d'ArcelorMittal.
- L'employé qui termine son emploi n'a droit à aucune autre somme reliée au BA. Il met fin définitivement à tout versement subséquent résultant des calculs définitifs.
- Les étudiants, les stagiaires et les employés temporaires ne sont pas éligibles à ce programme.
- Pour avoir droit à cette prime, l'employé doit être à l'emploi de la Compagnie à la date du paiement sauf pour les employés retraités et décédés.
- Les employés en période de probation deviennent admissibles et soumis aux mêmes règles stipulées dans la présente lorsqu'ils ont complété avec succès leur période de probation. Pour ce faire, si l'employé est présent à la Compagnie au moment du paiement il aura droit rétroactivement aux avances reliées à ses heures effectivement travaillées.

Les objectifs pour chaque indicateur sont fixés en début d'année dans le plan d'affaires. Il est de la gouverne du président et chef de la direction d'ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. de décréter au besoin des ajustements s'il en juge la nécessité.

### **BASES DES CALCULS ET LA CIBLE**

Le BA est déterminé à partir des résultats obtenus de l'année en comparaison avec le plan d'affaires de cette même année. Le BA est basé sur trois champs de mesure avec les proportions suivantes :

Le profit réalisé avant impôt, intérêt, dépréciation et amortissement, communément appelé EBITDA (25%);

- Le coût total d'une tonne de boulettes produites (concentré et autres coûts sont inclus) (25%), et;
- La productivité (50%) dont :
  - La quantité de concentré produit (10%);
  - Le concentré transporté (10%);
  - La quantité de boulettes produites (10%);
  - La disponibilité multipliée par l'utilisation du concentrateur (10%), et;
  - La disponibilité multipliée par l'utilisation de l'usine de bouletage (10%).

Ainsi au total, sept (7) indicateurs clés sont utilisés.

Le boni cible est établi à 2,75\$ par heure effectivement travaillée. Il est atteint lorsque le calcul de la performance de l'ensemble des indicateurs est égal à 100 %. Lorsqu'un indicateur clé obtient un résultat inférieur à 80% par rapport à son objectif, cet indicateur est considéré comme égal à zéro. Toutefois, chaque indicateur peut atteindre un maximum de 120 % en termes de performance. Tout résultat d'indicateur au-delà de 120% est considéré égal à 120 %. Aussi, pour le calcul du BA, les indicateurs opèrent indépendamment les uns des autres.

À noter qu'un facteur d'ajustement a été introduit pour les cinq indicateurs de productivité. Ce facteur d'ajustement est appliqué afin de refléter que pour chaque variation de 1% du résultat obtenu, il y a une équivalence de 10% pris en compte dans la performance de cet indicateur.

Les parties conviennent de maintenir la méthode actuelle de calcul pour la détermination du BA (protocole d'entente de 2011).

### **MODALITÉS DU BA EN RELATION AVEC LA PRIME DE PARTICIPATION À L'ÉVOLUTION DU PRIX DU CONCENTRÉ**

Les modalités suivantes de la prime de participation à l'évolution du prix du concentré s'appliquent comme prime plancher au BA. Ainsi, à la condition que la Compagnie réalise un profit, les employés recevront la prime de participation à l'évolution du prix du concentré dans le cas où le calcul du BA serait inférieur à la prime du concentré.

À ce titre, le calcul de la prime de participation à l'évolution du prix du concentré sera établi comme suit :

Au 1er mars 2005, l'augmentation du prix du concentré de l'année 2005 a généré une prime de un dollar (1,00 \$) par heure effectivement travaillée. Pour les années suivantes du contrat de la présente convention collective (2025-2030), cette prime variera en fonction de l'augmentation ou de la diminution du prix du concentré de l'année courante par rapport au prix du concentré de l'année de référence : soit l'année 2005. Toute variation complète de un pourcent (1 %) du prix génère une variation de cinq cents (0,05 \$) par employé pour chaque heure effectivement travaillée. Cette prime est limitée à un maximum de deux dollars (2,00 \$) par heure.

Le prix du concentré (connu sous l'appellation prix « P ») est défini en utilisant le prix livré en Chine (CIF China 62% publié par Platts) en ajustant pour la différence dans les unités de fer et en y retirant le coût du « freight » obtenant ainsi le prix du concentré F.A.B. Port-Cartier pour la Compagnie ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. en dollar US.

Le prix de l'année 2005 (prix « P ») est de 0,6671 \$ US par unité de fer (US \$/fe )

### **RENCONTRES PATRONALES SYNDICALES**

Afin de faciliter la bonne marche des affaires et favoriser de bonnes relations patronales/syndicales, trois (3) rencontres annuelles sont prévues entre la direction du syndicat et la direction de la Compagnie.

### **COMMUNICATION AUX EMPLOYÉS**

Les indicateurs de performance clés trimestriels et annuels sont communiqués périodiquement aux employés.

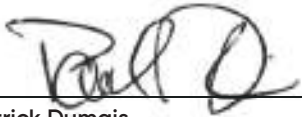
## TRAITEMENT DE DIFFÉREND

Tout différend qui survient relativement à l'application du BA entre les parties est soumis, pour règlement en premier lieu au président du local et au directeur des ressources humaines concernés. Si le différend n'est pas résolu à ce niveau, il peut être alors référé au représentant régional des Métallos et au Vice-président ressources humaines ArcelorMittal Exploitation minière Canada s.e.n.c. / ArcelorMittal Infrastructure Canada s.e.n.c. pour en arriver à une entente.

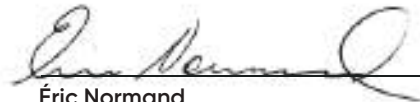
## OPTIONS DE VERSEMENT DU BA

À COMPTER DE L'ANNÉE 2026, LES EMPLOYÉS ÉLIGIBLES AURONT LA POSSIBILITÉ DE TRANSFÉRER LEUR BA DANS CERTAINS PRODUITS D'INVESTISSEMENTS OFFERTS PAR LE CASOM.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



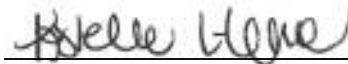
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



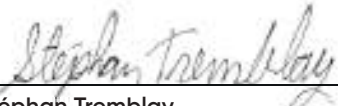
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 57**

**Objet : Protection légale : régime de retraite à cotisation déterminée**

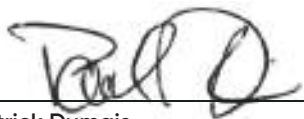
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement des conventions collectives, la Compagnie a statué de créer un régime à cotisation déterminée pour tous ses futurs employés.

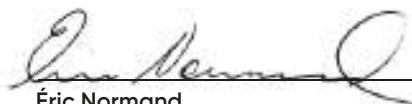
Dans l'éventualité qu'une instance juridique déclare illégale la création d'un tel régime au sein de la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger immédiatement la situation en transférant tous les employés du régime à cotisation déterminée au régime à prestation déterminée. De même, tous les argents payés par l'employeur (intérêts inclus) à la caisse du régime de retraite à cotisation déterminée devront être aussi transférés à la caisse du régime à prestation déterminée.

De plus, la Compagnie s'engage à dégager le Syndicat de toute responsabilité dans la création de ce régime de retraite et se porte garant de tous les frais de poursuite pouvant être intentés envers le Syndicat et reliés à la mise en place de ce régime.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

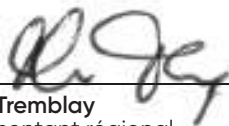


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



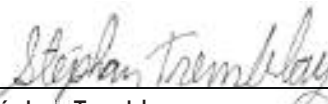
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

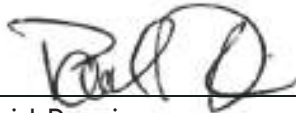
**LETTRE N° 58**

**Objet : Arbitrage médical pour indemnité de courte et de longue durée**

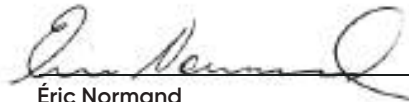
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de nos conventions collectives, et compte tenu que la Compagnie a le droit de faire examiner l'employé par un médecin de son choix, il est convenu que dans les cas de divergences d'opinions médicales entre le médecin désigné par la Compagnie et le médecin traitant de l'employé, la Compagnie et le syndicat désignent d'un commun accord un troisième (3<sup>e</sup>) médecin dont la décision est définitive. Les honoraires de ce troisième (3<sup>e</sup>) médecin sont payés par la Compagnie.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

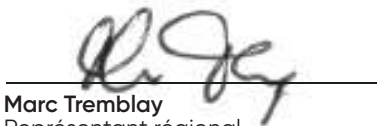


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



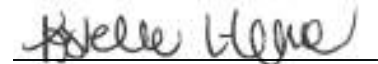
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphane Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 59**

**Objet : Dispositions particulières aux employés permanents non-résidents (PNR) à Mont-Wright**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives en 2011, la Compagnie avait fait part au syndicat que la problématique du logement à Fermont constituait un frein à l'embauche massive prévue dans le cadre d'un projet d'expansion. La Compagnie avait aussi informé le syndicat que dans ce contexte, elle devait adapter son offre d'emploi pour faire face aux défis du recrutement.

En conséquence, la Compagnie n'avait pas d'autre choix que de mettre en place le concept d'employés permanents non-résidents (PNR).

La Compagnie convient que le but n'est pas d'augmenter le nombre d'employés PNR ainsi que le nombre de tâche PNR actuelle. Cependant, si des ouvertures de postes requièrent des tâches PNR, la Compagnie s'engage de faire part de son intention au syndicat. L'analyse de la situation ainsi que des solutions et/ou alternatives se fera en collaboration avec ceux-ci.

La Compagnie continuera de collaborer avec les organismes locaux et provinciaux afin de favoriser l'implantation de résidences permanentes, de préserver le noyau urbain et la vitalité de la collectivité Fermontoise.

À ce titre, au-delà du complexe de résidences développé pour accueillir les PNR, la Compagnie compte favoriser à Fermont l'occupation des habitations de type familial (appartements, maisons et maisons mobiles).

La Compagnie a donc procédé à l'implantation d'horaires de travail en séquences de travail adaptées à une structure de transport aérien. Les principales modalités s'appliquant aux employés PNR sont définies aux présentes.

Les tâches faisant l'objet de séquences de travail en PNR sont strictement limitées à celles que la Compagnie aura identifiées. La Compagnie établit les tâches et le nombre d'employés requis dans chacune d'entre-elles.

Les alternances de jours travail-congé de la séquence de travail en PNR sont de quatorze (14) jours consécutifs de travail de douze (12) heures suivis de quatorze (14) jours de congé. D'autres alternances de jours travail-congé semblables pourraient être envisagées après entente entre les parties.

## 1. Application de la convention collective et exclusions

De façon générale, les dispositions de la convention collective en vigueur s'appliquent aux employés PNR. Toutefois, en raison du contexte particulier caractérisant cette structure d'horaire, les employés PNR ne sont pas assujettis aux modalités suivantes :

- A) Les dispositions de l'article 6.11, 6.12, 6.13 A), 6.13 E) de la convention collective;
- B) Les dispositions de l'article 11.02 sur la semaine normale de travail;
- C) Les dispositions de l'article 11.04 sur le paiement des heures de travail supplémentaires;
- D) Les dispositions de l'article 13.01 b) sur leS congéS flottantS; cependant, ceS congéS SERONT automatiquement monnayéS sur la TROISIÈME paie qui suit le 31 décembre au taux et selon le nombre d'heures dans une journée régulière de travail de l'employé, excluant toutes les primes. Les heures payées afin de monnayer leS congéS flottantS ne sont pas considérées dans le calcul pour le paiement des heures en temps supplémentaire.
- E) L'article 14.03 sur la durée des vacances;
- F) L'article 14.08 sur l'allocation de transport et le transport ferroviaire;
- G) Les articles 14.09, 14.10 et 14.11 sur les vacances facultatives;
- H) L'article 18 sur les dispositions spéciales pour les employés de l'exploitation ferroviaire;
- I) L'annexe D sur l'allocation nordique;
- J) Les dispositions de la lettre 8 sur les absences autorisées comme prolongation de vacances;
- K) Les dispositions sur le remboursement des frais de déménagement prévus à la lettre 9;
- L) Les dispositions de la lettre 11 sur la répartition équitable du temps supplémentaire;
- M) La lettre d'entente W-80 et l'annexe W-A sur le Code G.

Les dispositions de la lettre W-40.

## 2. Modalités particulières et spécifiques aux employés permanents non-résidents

Compte-tenu de l'aspect particulier des horaires sur les séquences de travail en PNR, les modalités exclusives suivantes s'appliquent aux employés PNR :

### A) Point de chute et transport aérien

La Compagnie fournit le transport aérien en commun selon l'horaire défini par la Compagnie entre les aéroports désignés comme point de chute et celui de Wabush (ou tout autre lieu désigné par la Compagnie) selon un horaire de vol préétabli. Ledit transport aérien n'est fourni qu'au début et à la fin de la séquence normale de travail de l'employé. À moins qu'il n'en soit prévu par la convention collective, tout autre déplacement personnel n'est pas couvert. TOUTEFOIS, LORS DE VACANCES EN MI-SÉQUENCE, SI LE POINT DE CHUTE DE L'EMPLOYÉ N'EST PAS DISPONIBLE, LA COMPAGNIE PAIERA LE KILOMÉTRAGE PARCOURU ENTRE L'AÉROPORT LE PLUS PRÈS ET LE POINT DE CHUTE HABITUEL DE L'EMPLOYÉ SELON LA POLITIQUE DE VOYAGES ET DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES.

LORSQUE LA COMPAGNIE CHOISIT DE SUBSTITUER LE VOL NOLISÉ POUR UN VOL COMMERCIAL, L'EMPLOYÉ NE SUBIRA AUCUNE PERTE DE SALAIRE POUR LE TEMPS DE TRAVAIL QUI POURRAIT ÊTRE IMPUTÉ.

À moins de situations exceptionnelles et préautorisées formellement, aucun coût de vol commercial n'est payé par la Compagnie. L'employé qui manque le transport aérien cédulé et en commun devra assumer les frais encourus pour l'achat d'un billet d'avion pour se rendre à son lieu de travail et réaliser les quarts de travail prévu à son horaire de travail.

Les aéroports désignés par la Compagnie comme point de chute sont ceux de Montréal, de Québec, Mont-Joli, Sept-Îles et Bagotville. LES FRAIS DE STATIONNEMENT SONT ASSUMÉS PAR LA COMPAGNIE. À CET EFFET, UNE VIGNETTE SERA ÉMISE À CHAQUE EMPLOYÉ POUR LES AÉROPORTS DÉSIGNÉS.

Un service de transport terrestre en commun est offert entre Wabush et Fermont selon l'horaire du transport aérien établi. Pour le déplacement des employés de Fire Lake, un autobus confortable sera utilisé pour le transport de ceux-ci.

La Compagnie ne favorise pas le concept du « drive-in / drive-out » et à cet effet, n'aménage aucune disposition le permettant. De plus, aucun stationnement pour les véhicules personnels n'est prévu aux résidences fournies par la Compagnie.

Dans le contexte où un employé doit s'absenter pour une invalidité imprévue durant sa séquence de travail, la Compagnie remboursera le transport aérien, sur présentation de pièces justificatives. (Billet médical, facture du billet d'avion, carte d'embarquement)

B) Retard fortuit et significatif d'un vol à l'aéroport désigné hors du contrôle de l'employé

Advenant un retard fortuit et significatif d'un vol à l'aéroport désigné entraînant un retard hors du contrôle de l'employé, la Compagnie paiera, sur présentation de pièces justificatives, une allocation maximale d'hébergement de DEUX CENTS (200\$) dollars par nuit et de repas de QUATRE-VINGTS (80\$) dollars par jour.

Il est convenu qu'aucun salarié ne sera indemnisé par l'employeur pour toute perte de salaire découlant d'un retard du vol l'emmenant à Wabush et ce, même si le retard empêche le salarié de fournir une partie de sa prestation de travail.

Le cas échéant, l'employé doit aviser son superviseur de la situation et prendre les dispositions pour monter sur le prochain vol que la Compagnie rendra disponible.

C) Étalement mensuel des heures de travail

Les heures régulières de travail prévues à l'horaire en séquence de travail en PNR sont étalées sur une base mensuelle et ne sont pas assujetties à l'application des dispositions du temps supplémentaire et ce, jusqu'à concurrence de 173.3 heures de travail par mois.

Les heures de travail réalisées au-delà des 173.3 heures régulières prévues à l'horaire de travail sur une base mensuelle, seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie son taux de salaire horaire type.

Aux fins de l'application de cette disposition, la période de référence mensuelle débute le premier jour d'un mois de calendrier et s'achève le dernier jour de ce même mois.

#### D) Temps supplémentaire

La Compagnie s'entendra avec le syndicat sur la régie de la distribution équitable du temps supplémentaire.

Règle générale, le temps supplémentaire est distribué entre les employés d'une même tâche dans chaque département. À l'intérieur de ce principe, des groupes de distribution du temps supplémentaire seront formés dans les tâches regroupant des employés permanents non-résidents afin d'en arriver à une bonne efficacité des opérations et de faciliter la répartition du temps supplémentaire.

L'attribution du temps supplémentaire se fera selon l'ordre suivant :

- EMPLOYÉS PERMANENTS ET SAISONNIERS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT
- EMPLOYÉS PERMANENTS PNR ET SAISONNIERS PNR DU MONT-WRIGHT
- EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT
- EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES PNR DU MONT-WRIGHT

Les heures de travail supplémentaires travaillées en plus de douze (12) heures consécutives seront payées à raison de deux (2) fois le taux de salaire horaire type de l'employé. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul du 173,3 heures.

Dans le contexte où la Compagnie n'a pas affecté le bon employé en temps supplémentaire selon la liste de distribution, la Compagnie offrira à l'employé qui aurait normalement dû se faire attribuer le temps supplémentaire, de reprendre ce quart à taux majoré (150%) ou de se faire payer l'équivalent du nombre d'heures qu'il aurait dû effectuer à taux régulier.

#### E) Le gîte et les repas

Le gîte est fourni par la Compagnie dans les espaces prévus à cet effet. Les chambres à coucher sont assignées au hasard et des casiers personnels seront offerts. Les employés doivent respecter les règlements établis nécessaires au bon fonctionnement des résidences. Le non-respect des règlements peut mener à l'exclusion des lieux de résidence et des conditions qui y sont associées.

Des repas de qualité sont fournis aux employés occupant les résidences selon l'horaire de repas établi dans une cafétéria située sur les lieux ou à proximité des sites d'hébergement.

Les employés disposent à ladite cafétéria, des aliments nécessaires à la préparation de leur repas-lunchs pour la consommation sur les lieux de travail.

Un service de transport en commun entre le site d'hébergement assigné et Mont-Wright est fourni selon les modalités de la lettre no. 20 de la convention collective.

F) Vacances

NONOBTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 1 E) DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, L'EMPLOYÉ PNR AYANT UN (1) AN DE SERVICE CONTINU POURRA PRENDRE DEUX (2) SEMAINES DE VACANCES ANNUELLES EN BLOCS DE SEPT (7) JOURS OU UN (1) BLOC DE QUATORZE (14) JOURS. APRÈS TROIS (3) ANS DE SERVICE CONTINU, L'EMPLOYÉ PNR POURRA PRENDRE TROIS (3) SEMAINES DE VACANCES ANNUELLES EN UN BLOC DE QUATORZE (14) JOURS ET 1 BLOC DE SEPT (7) OU TROIS (3) BLOCS DE SEPT (7) JOURS et être entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 20 juin de l'année suivante. Pour avoir droit à ses vacances, un employé doit avoir réalisé un an ou plus de service continu.

Il sera permis pour les mécaniciens de machines fixes (centrale thermique) de prendre ses vacances pendant la période estivale.

Dans le contexte où un employé fractionne ses vacances en blocs de 7 jours, la Compagnie rembourse à l'employé un billet d'avion pour l'aller ou le retour par bloc de 7 jours de vacances soit entre le point chute de l'employé et l'aéroport de Wabush.

SUITE À LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2025, UN VOTE SERA FAIT AFIN DE SONDER L'INTERÊT DES PNR SUR UN HORAIRE 7-7 AUX FÊTES. SI LE VOTE S'AVÈRE POSITIF, UN PROJET PILOTE SERA MIS EN PLACE POUR LA PÉRIODE DE DÉCEMBRE 2026 À JANVIER 2027 ET INCLUT AU PROGRAMME DE VACANCES 2026. APRÈS LA TENUE DU PROJET PILOTE, UNE ÉVALUATION SERA FAITE AFIN DE DÉTERMINER LA MISE EN PLACE OU NON DE CET HORAIRE POUR CETTE PÉRIODE DE L'ANNÉE.

Les facteurs utilisés pour le calcul de la paie de vacances selon 14.04 de la convention collective sont ceux de Port-Cartier. Un boni d'ancienneté non cumulable correspondant aux montants définis à l'article 14.09 est versé. Toutefois, l'employé n'est pas éligible aux vacances facultatives.

G) Conditions particulières reliées à l'exercice de l'ancienneté

La Compagnie établit et met à jour des listes d'ancienneté distinctes pour chacune des tâches spécifiques pour les employés PNR.

À la condition de vouloir occuper un poste résident et de s'installer dans la région, un employé PNR peut se porter candidat dans une tâche hors de la séquence de travail en PNR. Pour ce faire, ils devront se porter candidat selon les mécanismes prévus par l'article 6.20 de la convention collective.

L'employé désirant transférer à l'intérieur de la même tâche, d'un horaire en séquence de travail PNR à un horaire résident, peut en faire la demande via le formulaire prévu à cette fin et disponible auprès du service des ressources humaines.

Si un employé obtient un poste hors de la séquence de travail PNR, ce dernier n'aura plus droit aux dispositions et aux avantages particuliers définis aux présentes.

L'employé PNR qui obtiendra un poste hors de la séquence de travail en PNR devra s'installer dans la région après un délai maximum de deux séquences de travail complètes.

Dans le respect des dispositions de la lettre no. 15 sur la stabilité de la main-d'œuvre, les postes sur un horaire en séquences de travail en PNR seront les premiers affectés.

## H) RÉDUCTION DE LA MAIN D'ŒUVRE ET RAPPEL

En cas de réduction de la main-d'œuvre ou de licenciement, l'employé PNR ayant le moins d'ancienneté d'unité dans LA tâche qu'il occupe sur un horaire en séquence de travail en PNR sera mis à pied. L'employé ainsi mis à pied peut faire valoir son ancienneté dans une autre tâche en séquence de travail PNR dans sa division et qu'il a déjà occupé. L'employé ainsi affecté possède un droit de rappel à la tâche pour laquelle il a été licencié. Un employé ayant acquis vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de Compagnie peut retourner dans le pool de concierge des employés résidents. Cependant, l'employé mis à pied conservera son droit de rappel dans la tâche PNR et sera rappelé par ancienneté d'unité.

Tout employé sera prévenu au moins sept (7) jours à l'avance de son licenciement et une lettre sera remise au syndicat. Un employé ayant l'intention d'en déplacer un devra en aviser le service des ressources HUMAINES, dans les deux (2) jours (les samedis, dimanches et congés exclus) après avoir été avisé de son licenciement. À défaut par l'employé d'avoir donné cet avis, il sera considéré comme ayant accepté le licenciement et il n'aura plus le droit de déplacer un autre employé.

- a. Dans le cas d'un licenciement pour un arrêt temporaire de production, l'employé aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.
- b. Dans les autres cas de licenciement, l'employé ne pouvant pas exercer ses droits d'ancienneté selon la clause 6.11 aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours s'il justifie moins de cinq (5) ans de service continu, d'au moins vingt-huit (28) jours s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et d'au moins cinquante-six (56) jours s'il justifie dix (10) ans ou plus de service continu. L'employé ne désirant pas exercer ses droits d'ancienneté aura un avis écrit de licenciement d'au moins vingt (20) jours.
- c. Un employé qui a changé d'unité d'ancienneté et dont le service continu exige un avis de licenciement de plus longue durée, peut demeurer au travail pour la durée d'un tel avis.
- d. En aucun cas, la durée de l'avis de licenciement ne peut excéder la période effectivement travaillée à un rappel.

Après analyse de la situation ainsi que des solutions et/ou alternatives discuter en collaboration avec le syndicat, La Compagnie pourra exceptionnellement procéder à un changement d'horaire, en séquence de travail PNR à un horaire résident dans ce contexte, l'employé qui accepte d'occuper un poste sur un horaire résident et de s'installer dans la région, conserve un droit de retour dans la même tâche sur une séquence en PNR. La Compagnie s'engage à discuter avec le syndicat afin de mettre en place des modalités de transferts pour minimiser les impacts sur l'employé.

L'employé qui sera assigné sur un horaire résident devra s'installer dans la région après un délai maximum de deux séquences de travail complètes.

I) Mutation d'un employé des horaires réguliers de travail vers un horaire en séquence de travail en PNR

Les postes de travail sur un horaire en séquence de travail en PNR seront affichés à l'interne sur les tableaux d'affichage désignés selon les dispositions de l'article 6.17 de la convention collective.

Pour avoir accès à un poste sur un horaire en séquence de travail PNR l'employé SERA RENCONTRÉ PAR UN REPRÉSENTANT DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT AFIN DE L'INFORMER DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE ENTENTE (ANNEXE 1) et devra vendre sa maison à la compagnie selon les modalités de son contrat hypothécaire ou selon le cas, libérer son logement et accepter de vivre selon les modalités établies aux présentes. Ces derniers auront droit à la couverture des frais de déménagement tels que prévus à la lettre no. 9 de la convention collective s'ils ont acquis un minimum de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté de compagnie.

Les employés résidents qui auront migré vers un horaire en séquence de travail en PNR seront assujettis intégralement aux présentes dispositions particulières des employés évoluant sur une alternance de travail en PNR à Mont-Wright.

Les postes vacants PNR du Mont-Wright sont comblés selon les modalités suivantes et de l'article 6.20.

1. Employé PNR du Mont-Wright effectuant la même tâche;
2. Employé PNR de Fire Lake effectuant la même tâche;
3. Employé dans la tâche résident effectuant la même tâche PNR;
4. Application des dispositions de l'article 6.20.

J) CONGÉ FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

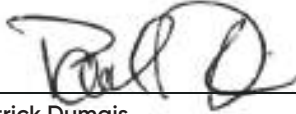
NONOBTANT LA CLAUSE 13.01 A) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONGÉS FÉRIÉS SUIVANTS POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'HORAIRE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 14-14 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE SERONT FIXÉS AUX DATES SUIVANTES :

|  | <b>2025</b>             | <b>2026</b>             | <b>2027</b>             | <b>2028</b>             | <b>2029</b>             | <b>2030</b>           |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

3. **dialogue**

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie s'engage à adresser avec le syndicat, sur une base régulière et au besoin, les problèmes d'implantation des horaires sur une séquence de travail PNR.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

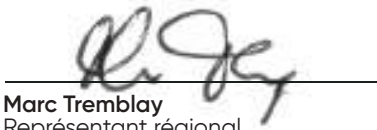


**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



ArcelorMittal

**FORMULAIRE D'ACCEPTATION DU POSTE PNR**

SUITE À MON ACCEPTATION D'UN POSTE PNR, JE \_\_\_\_\_, CONFIRME  
(NOM EN LETTRES MOULÉES)

AVOIR PRIS CONNAISSANCE ET AVOIR COMPRIS TOUTES LES DISPOSITIONS DE LA LETTRE 59.

\_\_\_\_\_  
EMPLOYÉ

\_\_\_\_\_  
DATE

\_\_\_\_\_  
REPRÉSENTANT DES RESSOURCES HUMAINES

\_\_\_\_\_  
DATE

\_\_\_\_\_  
VICE-PRÉSIDENT DU SYNDICAT OU SON REPRÉSENTANT

\_\_\_\_\_  
DATE

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 62**

**Objet : Outil de gestion de temps**


Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des négociations de la convention collective, les parties ont reconnu la nécessité de faire preuve de transparence dans la mise en place de l'outil de gestion de temps. À cet égard, la Compagnie discutera avec le syndicat avant l'implantation de mesures futures. L'intention de cette lettre est de minimiser les impacts sur les emplois et la qualité de vie au travail.


:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier




**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



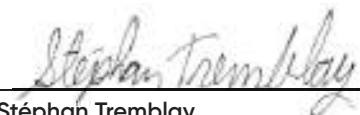
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 63**

**Objet : Automatisation et changements technologiques/informatiques**

Mesdames, Messieurs,

Lors des discussions pour le renouvellement de nos conventions collectives, les parties ont convenu de clarifier les enjeux reliés aux innovations technologiques, opérationnelles ou organisationnelles qui pourraient éventuellement survenir à Mont-Wright et à Port-Cartier, dont les parties ignorent encore la portée réelle de ceux-ci.

Sans restreindre la portée de la convention COLLECTIVE, si un projet d'automatisation a pour conséquence des mises à pied ou des rétrogradations, la direction en discutera avec le syndicat. La Compagnie reconnaît qu'elle devra minimiser les pertes d'emploi reliées à l'automatisation ou aux changements technologiques.

Si la direction décide de réaliser son projet d'automatisation, elle offrira, lorsqu'approprié, aux employés susceptibles d'être mis à pied ou rétrogradés à cause de celui-ci, la possibilité de formation pour qu'ils aient la chance d'avoir la compétence requise pour les nouveaux emplois créés par ce projet.

Le syndicat se soucie de l'incidence qu'aura l'automatisation sur l'emploi. Son désir est de s'assurer que les tâches présentement effectuées par ses membres continuent d'être effectuées par ceux-ci, lorsqu'il y aura des possibles changements ou modifications dans celles-ci.

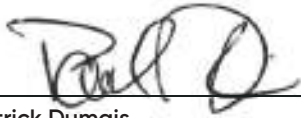
Les parties s'entendent également pour dire qu'il n'est pas question de discuter du principe de maintenir, augmenter ou diminuer le nombre de salariés. Il est plutôt question que la nature essentielle du travail sera déterminante pour définir si elle demeure couverte par les accréditations syndicales.

Les parties s'entendent que les innovations technologiques, opérationnelles ou organisationnelles ne seront pas l'unique raison pour qu'une tâche cesse d'être effectuée par un membre d'une unité d'accréditation, en autant que la tâche affectée par ce changement conserve des tâches similaires.

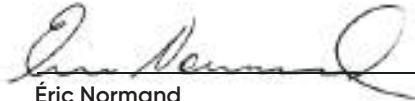
Les parties s'engagent :

- À faire preuve de transparence lors d'échange d'information dans le cadre de l'implantation de ces changements;
- À s'impliquer mutuellement dans le processus du changement;
- À travailler en conformité avec les principes de l'article 6.04 de la convention collective des employés horaires (article 6.05 de la convention collective 7401 (soutien), article 11.04 de la convention collective 8664) lors de l'établissement de nouvelles tâches couvertes par l'une des unités d'accréditation.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

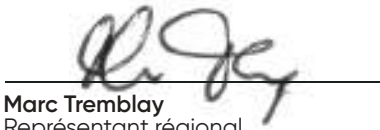


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



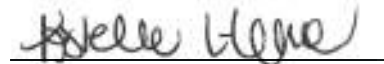
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



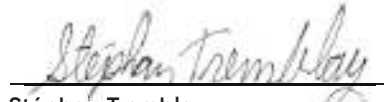
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778/6869, 8664, 7401 et 7401 Force protectrice  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE/Port-Cartier (Québec)

**LETTRE N° 64**

**Objet : Fonds d'aide aux enfants**

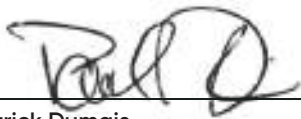
Mesdames, Messieurs,

Lors de nos négociations, il fut convenu que la Compagnie contribuera financièrement à supporter les enfants à charge de nos employés, victimes d'un accident grave et reconnus invalides de façon permanente par la CNESST, ou décédés des suites d'un accident de travail.

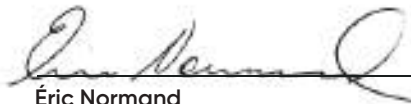
Cette contribution visant à supporter les charges en lien avec l'éducation des enfants, sera d'un montant de TRENTE MILLE (30 000\$) dollars, à la signature et pour la durée de la convention COLLECTIVE.

La gestion et l'administration de la somme versée sera l'entière responsabilité du Syndicat des Métallos. Lorsque cette somme sera répartie et transférée aux ayants droit, une mention spécifique devra être faite à l'effet qu'il s'agit d'une contribution d'ArcelorMittal en collaboration avec le Syndicat des Métallos. L'administrateur du fonds devra faire rapport annuellement de l'utilisation des sommes allouées.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier




**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



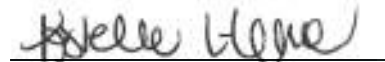
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



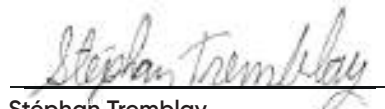
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Exploitation minière Canada s.e.n.c.  
Infrastructure Canada s.e.n.c.



Le 17 juin 2025

**LETTRE N° 65**

Syndicat des Métallos  
Locaux 5778-6869, 8664, 7401 et 7401 FP  
Port-Cartier (Québec)

**Objet : Contribution à la vitalité de la grande région de Port-Cartier**

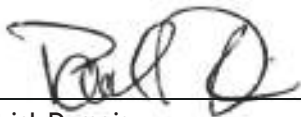
Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives il fut convenu d'octroyer un (1) montant annuel de MILLE TROIS CENTS dollars (1 300 \$) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, MILLE QUATRE CENTS DOLLARS (1 400 \$) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2027 ET MILLE CINQ CENTS (1 500 \$) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2029.

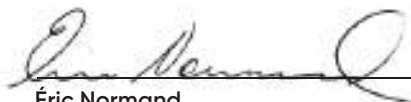
Cette contribution sera versée aux employés permanents ayant leur lieu de résidence principale dans les municipalités situées de Baie-Trinité jusqu'à Sept-Îles.

Cette contribution vise à stimuler la vitalité de la grande région de Port-Cartier.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

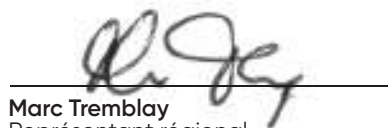


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallios



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



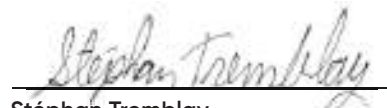
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778/6869, 8664, 7401 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE/PORT-CARTIER (QUÉBEC)

**LETTRE N° 67\***

**OBJET : ENVIRONNEMENT**

MESDAMES, MESSIEURS,

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE LA NÉCESSITÉ D'AGIR DE MANIÈRE PROACTIVE FACE AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX ET DANS CETTE OPTIQUE, ILS S'ENGAGENT À COLLABORER AFIN DE SENSIBILISER LES EMPLOYÉS ET LES GESTIONNAIRES SUR LES REQUIS RÉGLEMENTAIRES, LES BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES ET LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE D'ARCELORMITTAL.

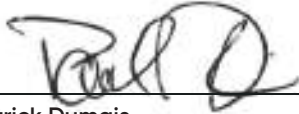
LES PARTIES RECONNAISSENT QUE LE DIALOGUE ET LA CONSULTATION DES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES SONT DES ATOUTS PAR RAPPORT AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX DANS LES OPÉRATIONS. POUR CE FAIRE, LES PARTIES S'ENGAGENT À FORMER UN COMITÉ PARITAIRE DÉDIÉ À L'ENVIRONNEMENT DANS CHACUN DES SITES D'EXPLOITATION, SOIT UN (1) COMITÉ POUR MONT-WRIGHT/FIRE LAKE/FERMONT ET UN (1) COMITÉ POUR PORT-CARTIER.

CE COMITÉ SERA COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE ET DU SYNDICAT, DIRIGÉ PAR L'ÉQUIPE ENVIRONNEMENT ET SE RÉUNIRA UNE FOIS TOUS LES TROIS (3) MOIS.

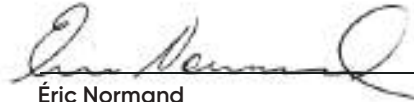
CE COMITÉ SERA INFORMÉ DES ALIGNEMENTS ENVIRONNEMENTAUX CORPORATIFS. EN LIEN AVEC CEUX-CI, LES MEMBRES DU COMITÉ POURRONT SOULEVER ET DISCUTER DES DIVERS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX OBSERVÉS SUR LES SITES OPÉRATIONNELS. DES INITIATIVES POURRONT ÊTRE PROPOSÉES PAR LE COMITÉ AFIN DE SENSIBILISER LES EMPLOYÉS ET LES GESTIONNAIRES AUX REQUIS RÉGLEMENTAIRES ET AUX BONNES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES DANS LEUR MILIEU DE TRAVAIL.

LES REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT SIÉGEANT AU COMITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT NE SUBIRONT AUCUNE PERTE DE SALAIRE RÉGULIER POUR LEUR PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU COMITÉ.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier

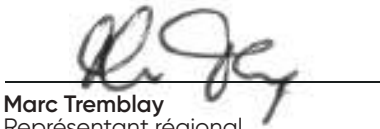


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



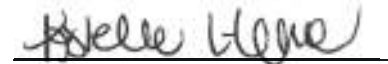
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



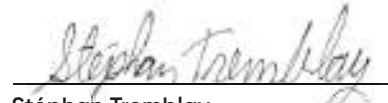
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier

Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778/6869, 8664, 7401 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE/PORT-CARTIER (QUÉBEC)

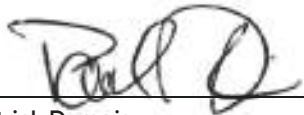
LETTRE N° 68\*

**OBJET : TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AVEC PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

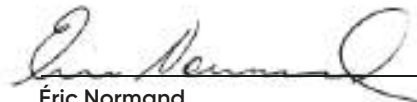
MESDAMES, MESSIEURS,

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT DISCUTÉ DE LA RÉALITÉ LIÉE AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS AVEC PERMIS DE TRAVAIL TEMPORAIRE. DANS CE CONTEXTE, LA COMPAGNIE CONVIENT D'INFORMER LE SYNDICAT DU TYPE DE PERMIS ET DE SON ÉCHÉANCE.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



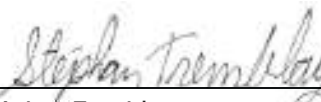
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignat**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778, 7401 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETRE N° 69\***

**OBJET : RÉDUCTION DES TAUX DE SILICE CRISTALLINE AU CONCASSEUR ET CONCENTRATEUR**

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES, LES PARTIES ONT RECONNU L'IMPORTANCE DE METTRE EN ŒUVRE DES MOYENS VISANT À ACCÉLÉRER LES TRAVAUX DE RÉDUCTION DES TAUX DE SILICE CRISTALLINE AU CONCASSEUR ET AU CONCENTRATEUR, SOUS LE SEUIL DES NORMES ACTUELLEMENT EN VIGUEUR.

À CETTE FIN, LA REVUE DES RÉALISATIONS ACCOMPLIES AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES AINSI QU'UNE PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION PRÉLIMINAIRE DES TROIS (3) PROCHAINES ANNÉES (2025, 2026 ET 2027) ONT ÉTÉ ABORDÉES ENTRE LES PARTIES, LORS D'UNE RENCONTRE TENUE LE 3 MARS 2025. À CETTE RENCONTRE, ONT PARTICIPÉ L'ENSEMBLE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET PATRONAUX IMPLIQUÉS DANS LES NÉGOCIATIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES, QUELQUES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF, AINSI QUE DES DÉCIDEURS D'IMPORTANCE DES SECTEURS DES OPÉRATIONS, DES ACHATS, ET DES PROJETS.

AU SURCROÎT DES INVESTISSEMENTS DÉJÀ EFFECTUÉS DEPUIS 2021 (PLUS DE 4,5 MILLIONS DE DOLLARS), LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ACCÉLÉRER SES INVESTISSEMENTS DANS LE PROJET DE RÉDUCTION DES TAUX DE SILICE CRISTALLINE AU CONCASSEUR ET AU CONCENTRATEUR AU COURS DES TROIS (3) PROCHAINES ANNÉES, PAR LA MISE EN ŒUVRE SIMULTANÉE DE DIFFÉRENTES ACTIONS COMBINÉES IMPLIQUANT PLUSIEURS PARTIES PRENANTES AU SEIN DE L'ENTREPRISE (OPÉRATIONS, SANTÉ ET SÉCURITÉ, ACHATS, PROJETS, FINANCES, RH, ETC.).

PARMI LES ACTIONS ENVISAGÉES DANS LE PLAN INITIAL, NOTONS LES SUIVANTES :

- UN REPRÉSENTANT SYNDICAL DÉSIGNÉ PAR LES MÉTALLOS, MONSIEUR KYM CASSISTA OU UN REMPLAÇANT NOMMÉ DE FAÇON INTÉRIMAIRE PAR LE SYNDICAT, EST LIBÉRÉ À PLEIN TEMPS DE SES FONCTIONS AFIN D'ACCOMPAGNER LA CELLULE D'OPÉRATIONS ET PARTICIPER AUX RENCONTRES DU COMITÉ DIRECTEUR;
- LE LOCAL DU 3<sup>ème</sup> ÉTAGE EST DÉDIÉ AU BÉNÉFICE DE LA CELLULE D'OPÉRATIONS DANS LEQUEL DES RENCONTRES HEBDOMADAIRES SE TIENDRONT, SOUS LA RESPONSABILITÉ DU DIRECTEUR DE PROJET, ET AUXQUELLES PARTICIPERONT, EN FONCTION DES SUJETS, LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS ACTUELLEMENT EN PLACE;
- UN ATELIER VISANT À DÉFINIR DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE SERA MIS SUR PIED AU COURS DU MOIS DE MARS 2025, DANS LE CADRE DES TRAVAUX DE LA CELLULE D'OPÉRATIONS;

- LA COMPAGNIE S'ENGAGE À AFFICHER EN TOUT TEMPS DANS LE LOCAL DÉDIÉ, LE CALENDRIER D'ÉCHANTILLONNAGE, LA CARTE THERMIQUE DES CONCENTRATIONS DE SILICE CRISTALLINE, LE TAUX D'EXPOSITION MAXIMAL RECOMMANDÉ PAR LA CNESST AINSI QUE LES DIFFÉRENTS AMENDEMENTS ET LES DOCUMENTS DE TOLÉRANCE ZÉRO;
- À COMPTER DU 10 MARS 2025, LA COMPAGNIE MET SUR PIED UNE CELLULE D'OPÉRATIONS, SOUS LA RESPONSABILITÉ DU PARRAIN DE PROJET, TEL QU'INDIQUÉ DANS L'ORGANIGRAMME INSÉRÉ PLUS BAS;
- AFIN DE SUPPORTER L'AVANCEMENT RAPIDE DES TRAVAUX DE LA CELLULE D'OPÉRATIONS, CETTE DERNIÈRE SE RAPPORTE DIRECTEMENT À UN COMITÉ DIRECTEUR COMPOSÉ DE DÉCIDEURS D'IMPORTANCE DES DIFFÉRENTS SECTEURS CONCERNÉS (OPÉRATIONS, ACHATS, PROJETS, FINANCES, RH, ETC.), TEL QU'INDIQUÉ DANS L'ORGANIGRAMME INSÉRÉ PLUS BAS. LES RENCONTRES DU COMITÉ DIRECTEUR SE TIENDRONT AUX DEUX (2) SEMAINES;
- PARMIS LES RESPONSABILITÉS INCOMBANT À LA CELLULE D'OPÉRATIONS, NOTONS L'ÉVALUATION DES POINTS DE BLOCAGE, LA REVUE DES DÉCISIONS IMPORTANTES À PRENDRE ET DES SUJETS DEVANT ÊTRE REMONTÉS AU COMITÉ DIRECTEUR AINSI QUE LA MISE À JOUR ET LE SUIVI D'INDICATEURS DE PERFORMANCE ET D'UNE CARTE THERMIQUE DES CONCENTRATIONS DE SILICE CRISTALLINE;
- LA COMPAGNIE PREND L'ENGAGEMENT DE CONTINUER À INVESTIR DANS L'ENTRETIEN ET LA RÉPARATION DE SES ÉQUIPEMENTS. UN SUIVI SPÉCIFIQUE EST MIS EN PLACE AFIN D'ÊTRE EN MESURE DE MESURER ET D'IDENTIFIER LES POSSIBILITÉS D'ACCÉLÉRATION DES PROCESSUS MENANT À LA COMPLÉTION DES TRAVAUX;
- LA COMPAGNIE PREND L'ENGAGEMENT D'INVESTIR DANS DES SOLUTIONS ADDITIONNELLES QUI SERONT À DÉFINIR PAR LES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES. UN SUIVI SPÉCIFIQUE EST MIS EN PLACE AFIN D'ÊTRE EN MESURE DE MESURER ET D'IDENTIFIER LES POSSIBILITÉS D'ACCÉLÉRATION DES PROCESSUS MENANT À LA COMPLÉTION DES TRAVAUX. À CETTE FIN, UN PLAN D'INVESTISSEMENTS DE 4 ANS SERA ÉLABORÉ PAR LA CELLULE D'OPÉRATIONS, AFFICHÉ ET MIS À JOUR DANS LE LOCAL DÉDIÉ;
- LE PLAN D'INVESTISSEMENTS PRÉLIMINAIRE ÉLABORÉ À CE JOUR PAR LA CELLULE D'OPÉRATIONS A ÉTÉ REPRODUIT EN ANNEXE A;
- LA COMPAGNIE S'ENGAGE DE VISER DE RÉDUIRE LE TAUX DE SILICE CRISTALLINE EN DEÇÀ DES TAUX RECOMMANDÉS PAR LA CNESST DANS TOUS LES SECTEURS DU CONCASSEUR ET DU CONCENTRATEUR;
- LA COMPAGNIE S'ENGAGE À VISER LE RETRAIT DES É.P.I. DE PROTECTION RESPIRATOIRE DANS LA MESURE DU POSSIBLE ET DANS LES LIMITES D'ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS DU CONCASSEUR ET DU CONCENTRATEUR;

- L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT ET ÉTANT ASSOCIÉ À UN CENTRE DE COÛTS DU CONCASSEUR ET CONCENTRATEUR, DONT LES TÂCHES PRINCIPALES EXIGENT LE PORT D'UNE PROTECTION RESPIRATOIRE DE FAÇON RÉGULIÈRE, RECEVRA, POUR LES HEURES RÉGULIÈRES PLANIFIÉES ET EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES, UNE PRIME « EXTINCTIVE ». CETTE PRIME SERA ÉLIMINÉE LORSQUE LE TAUX DE SILICE CRISTALLINE SERA EN DEÇÀ DES TAUX RECOMMANDÉS PAR LA CNESST.

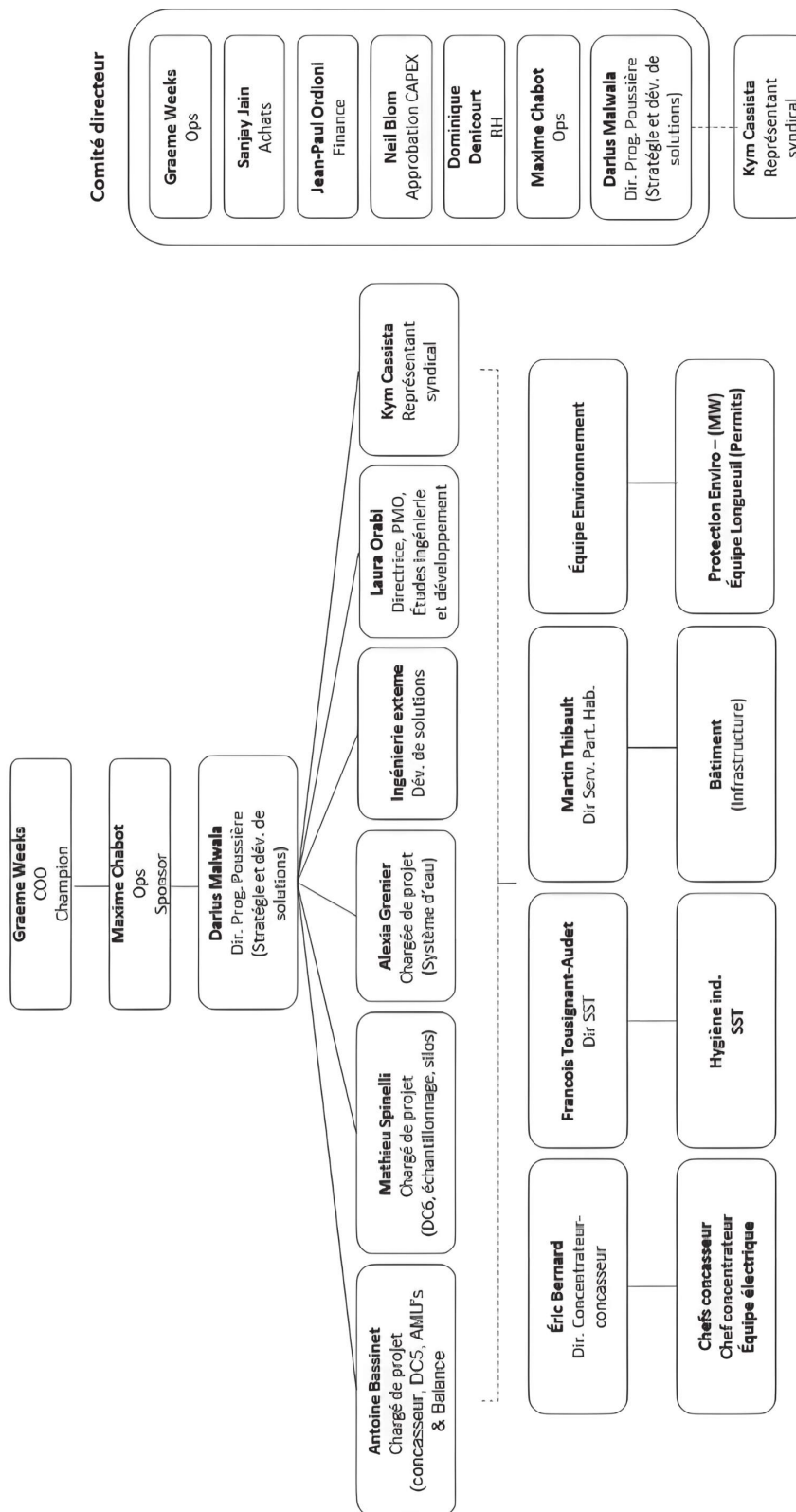
LA PRIME SERA VERSÉE COMME SUIVANT;

- 1<sup>ER</sup> MARS 2025 AU 28 FÉVRIER 2028; 0,50 \$/ HEURE

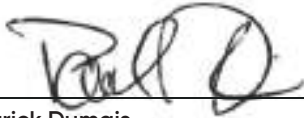
- 1<sup>ER</sup> MARS 2028 AU 28 FÉVRIER 2030; 2,00 \$/ HEURE

- LES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF PRENNENT L'ENGAGEMENT DE PARTICIPER RÉGULIÈREMENT À DES RENCONTRES DE LA CELLULE D'OPÉRATIONS ET DE TOUT METTRE EN ŒUVRE AFIN DE FACILITER L'AVANCEMENT DES PROJETS;

FINALEMENT, AFIN D'AMÉLIORER LA GOUVERNANCE DU PROGRAMME DE RÉDUCTION DES TAUX DE SILICE CRISTALLINE, L'ORGANIGRAMME SUIVANT EST MIS EN PLACE DÈS MAINTENANT :



:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake

**PLAN D'INVESTISSEMENTS PRÉLIMINAIRE**

**CONCASSEUR :**

- INSTALLATION D'UN SYSTÈME D'ATOMISATION POUR LA POUSSIÈRE RESPIRABLE POUR LES ALIMENTATEURS À CHENILLE (FEEDERS).
- SOLUTIONS ADDITIONNELLES POUR LE DÉPOUSSIÉRAGE ET L'APPORT D'AIR DU BÂTIMENT DU CONCASSEUR (CFM MANQUANTS).

**HAUT DES SILOS :**

- ÉTUDE DE L'ÉTAT ACTUEL DES AMU'S AUX CONVOYEURS À NAVETTES
- INSTALLATION DC-06
- INSTALLATION DE SYSTÈME DE SCELLEMENT DES SILOS (SILO SEALS)
- ÉTUDE GÉNÉRATION DE POUSSIÈRE AUX CONVOYEURS À NAVETTES VS CAPACITÉ DE DÉPOUSSIÉRAGE

**CONCENTRATEUR L1-L6 :**

- SYSTÈME D'ATOMISATION DES BROyeurs LIGNE 1 À 6 ET INSTALLATION DE HOTTES AUX POINTS DE TRANSFERT DE MATÉRIELS PROBLÉMATIQUES.
- TROUVER UNE SOLUTION POUR LES TAMIS SECONDAIRES DE LA LIGNE 1 À 6.
- ÉTUDE DÉPOUSSIÉREURS POUR ALIMENTATEURS VIBRANTS LIGNE 1 À 6
- ÉTUDE DE L'ÉTAT DES AMUs DU CONCENTRATEUR LIGNE 1-6
- ÉTUDE DES CHANGEMENTS D'AIR VS ÉCHAPPEMENT DE TOIT DU CONCENTRATEUR LIGNE 1-6

**CONCENTRATEUR L7 :**

- ÉCHANTILLONNAGE ET DÉTERMINER LES SOLUTIONS REQUISES
- ÉTUDE D'UN SYSTÈME D'ATOMISATION SUR DES ALIMENTATEURS VIBRANTS (FEEDERS) DE LA LIGNE 7 ET LES CHUTES DE TRANSFERT DES CB7-1 À CB7-6.

Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778/6869, 8664, 7401 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE/PORT-CARTIER (QUÉBEC)

**LETRE N° 70\***

**OBJET : RENCONTRES DE SECTEURS – TRAVAUX D'ENTRETIEN ET D'OPÉRATIONS**

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES PARTIES ONT MANIFESTÉ L'INTÉRÊT D'Étudier LA POSSIBILITÉ D'EFFECTUER CERTAINES TÂCHES MAJEURES ET PLANIFIABLES D'ENTRETIEN DANS LES UNITÉS D'ACCREDITATIONS. DANS CETTE OPTIQUE, LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LES COMITÉS DE SOUS-TRAITANCE EN PLACE POUR DISCUTER DES POSSIBLES PROJETS D'« OWNERSHIP » EN EFFECTUANT DES ANALYSES DÉTAILLÉES BASÉES SUR LES COÛTS.

DE PLUS, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT RECONNAISSENT QU'AVEC L'EFFORT CONTINU DE TOUS POUR AMÉLIORER LES PROCÉDURES ET TECHNIQUES DE TRAVAIL, IL POURRAIT ÊTRE POSSIBLE D'EFFECTUER À L'INTERNE, DE FAÇON EFFICACE, DES TRAVAUX SUSCEPTIBLES D'ÊTRE CONFIS À LA SOUS-TRAITANCE, PAR LA MISE EN PLACE DE SOLUTIONS TELLES QUE : LA CRÉATION D'ÉQUIPES DE TRAVAIL, DES CHANGEMENTS AUX MÉTHODES OU AUX ORGANISATIONS DE TRAVAIL, LA FORMATION DES EMPLOYÉS, DES MODIFICATIONS AUX ÉCHÉANCIERS, DES SUGGESTIONS POUR LE REMPLACEMENT, L'ACHAT, LA LOCATION OU PRÊT D'OUTILLAGE OU D'ÉQUIPEMENTS, ETC.

LES PARTIES CONVIENNENT D'ÉTABLIR CONJOINTEMENT LE CALENDRIER DES RENCONTRES DE CE COMITÉ DE FAÇON ANNUELLE AFIN D'ASSURER UN SUIVI RIGOREUX DE CES PROJETS. À LA SUITE DE L'ANALYSE DES « OWNERSHIPS », SI CEUX-CI SONT RENTABLES, IL Y AURA PLANIFICATION POUR EFFECTUER LES TRAVAUX À L'INTERNE DANS DES DÉLAIS RAISONNABLES.

**PROJETS D'OWNERSHIP POSSIBLES POUR L'UNITÉ D'ACCREDITATION 5778**

- RÉNOVATION DES COMPOSANTES DES ÉQUIPEMENTS MOBILES;
- ATELIER DE SOUDURE ET USINAGE;
- LE POOL DE JOURNALIERS PRÉPOSÉS RÉPARATEURS OPÉRATEURS AU CONCENTRATEUR/ CONCASSEUR (SURVEILLANCE, NETTOYAGE);
- LES TRAVAUX D'ENTRETIEN AU CONCENTRATEUR;
- LE FORAGE ET DYNAMITAGE À FIRE LAKE;
- LES TRAVAUX ÉLECTRIQUES À FIRE LAKE;
- LES TRAVAUX D'ENTRETIEN DES CHARGEUSES À GRANDE CAPACITÉ (DIESEL);

- LES TRAVAUX D'ENTRETIEN DE HS2;
- LES TRAVAUX D'ENTRETIEN DE FOREUSES DIESEL.

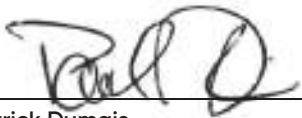
**PROJETS D'OWNERSHIP POSSIBLES POUR LES UNITÉS D'ACCREDITATION 7401-7401FP NORD**

- INSPECTIONS SEMESTRIELLES/CERTIFICATION DES SYSTÈMES DE PROTECTION D'INCENDIE ET EXTINCTEURS;
- DÉFINITION DES ZONES D'ÉCHANTILLONNAGE ENVIRONNEMENTAL;
- IDENTIFICATION DES PROJETS POUVANT REQUÉRIR DES DESSINS INTERNES;
- IDENTIFICATION DES PORTIONS D'ÉCHANTILLONNAGE INTERNE EN HYGIÈNE INDUSTRIELLE.

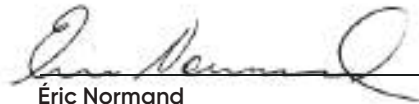
**PROJETS D'OWNERSHIP POSSIBLES POUR LES UNITÉS D'ACCREDITATION 7401-7401FP SUD**

- INSPECTIONS DES SYSTÈMES DE PROTECTION D'INCENDIE PLAN DE MESURE D'URGENCE;
- IDENTIFICATION DES PROJETS POUVANT REQUÉRIR DES DESSINS INTERNES.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Éric Normand**  
Directeur, ressources humaines  
Port-Cartier



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines – Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



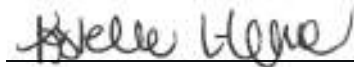
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



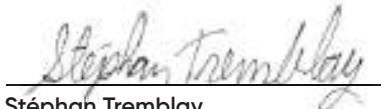
**Éric-Jérôme Bacon**  
Président – local 6869



**Krystelle Lévesque-Leclerc**  
Présidente – Local 8664



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



**Stéphan Tremblay**  
Président – Locaux 7401/7401 FP  
Port-Cartier



Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAUX 5778, 7401 ET 7401 FORCE PROTECTRICE  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETTRE N° 71\***

**OBJET : HABITATION**

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DE LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, DES DISCUSSIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT EU LIEU SUR LES DIFFÉRENTS ENJEUX ET LA RÉALITÉ PARTICULIÈRE ET UNIQUE À NOTRE SITUATION, EN LIEN AU PARC IMMOBILIER RÉSIDENTIEL DE FERMONT DÉTENU PAR LA COMPAGNIE.

LES PARTIES ONT CONVENU D'AMÉLIORER LES ÉCHANGES SUR LES ENJEUX ET PROBLÉMATIQUES CONCERNANT LE PARC IMMOBILIER RÉSIDENTIEL. LES PARTIES SE SONT ENTENDUES DE CRÉER UN GROUPE CONSULTATIF AFIN D'ADRESSER ET D'ÉCHANGER AU SUJET DES POINTS CI-BAS;

- COMMUNIQUER L'ORDRE D'ATTRIBUTION DES HABITATIONS;
- COMMUNIQUER LA LISTE D'ATTENTE DES HABITATIONS ET DES BESOINS EN HABITATION;
- COMMUNIQUER L'ÉTAT D'AVANCEMENT DES NOUVELLES HABITATIONS;
- ÉCHANGER SUR LES ENJEUX OU PROBLÉMATIQUES EN LIEN AVEC CERTAINS CAS SPÉCIFIQUES;
- DISCUTER D'OPTIONS AFIN DE RÉDUIRE LES DÉLAIS D'ATTENTE D'ATTRIBUTION DES HABITATIONS.

LE GROUPE CONSULTATIF SE RENCONTRERA AUX 3 MOIS OU À LA DEMANDE D'UNE DES DEUX PARTIES. Y ASSISTERONT LE DIRECTEUR DE L'HABITATION, LE CHEF DE SERVICE HABITATION, LES PRÉSIDENTS DES SECTIONS LOCALES 5778 ET 7401/7401FP AINSI QU'UNE (1) OU DEUX (2) PERSONNES IDENTIFIÉES PAR LE SYNDICAT.

**CONDITION DE REPRISE D'HABITATION NON LOCATIVE**

LES ITEMS PRÉVUS À L'ANNEXE 1 DES CONTRATS DE VENTE DE PROPRIÉTÉ NE SE VERRONT PAS ATTRIBUER LE STATUT DE DÉTÉRIORATION UNIQUEMENT PAR LE FAIT QU'ILS DÉPASSENT LE DÉLAIS D'AMORTISSEMENT TEL QU'ÉTABLI À L'ANNEXE.

DE PLUS, UN ITEM DE CET ANNEXE N'ÉTANT PAS PRÉSENT LORS DE L'ACHAT DE LA PROPRIÉTÉ ET DE SA REVENTE À LA COMPAGNIE, NE POURRA ÊTRE CHARGÉ COMME DÉTÉRIORATION.

**PRIX DES NOUVELLES HABITATIONS (LOCATIVES OU NON LOCATIVES)**

LA COMPAGNIE S'ENGAGE À INFORMER LE GROUPE CONSULTATIF DES PRIX DES LOYERS POUR LES NOUVELLES CONSTRUCTIONS.

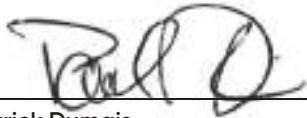
## EMPLOYÉS DÉJÀ LOGÉS

UN EMPLOYÉ QUI EST DÉJÀ LOGÉ À FERMONT CHEZ UN PARENT OU UNE CONNAISSANCE SERA INSCRIT AUX LISTES D'ATTENTE POUR AVOIR ACCÈS À UNE HABITATION LOCATIVE OU NON LOCATIVE SELON LES CRITÈRES DÉFINIS TEL QUE TOUT AUTRE EMPLOYÉ.

## SURNUMÉRAIRES/SAISONNIERS/EMPLOYÉS TEMPORAIRES/PNR :

LORS DE L'EMBAUCHE DE FAÇON PERMANENTE OU DU TRANSFERT DANS UNE TÂCHE RÉSIDENTE, L'EMPLOYÉ AYANT UN STATUT AUTRE QUE CELUI DE PERMANENT RÉSIDENT SERA INSCRIT AUX LISTES D'ATTENTE POUR LESQUELLES IL SE QUALIFIE. L'ANCIENNETÉ RECONNUE À L'EMPLOYÉ SERA PRISE EN COMPTE DANS LE POSITIONNEMENT DE L'EMPLOYÉ SUR CES LISTES.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright



**Dominique Gingras**  
Experte, projets majeurs

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



**Jérémy Lévesque-Vignet**  
Président par intérim – Locaux 7401/7401 FP  
Mont-Wright/Fermont/Fire Lake



Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright



Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright

Concentrateur



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-4**

**Objet : Programme de formation des préposés réparateur-opérateur au concentrateur/concasseur**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective, il fut convenu de regrouper les tâches de préposé au concentrateur, préposé au convoyeur de minerai brut et préposé à l'usine de concassage dans une même tâche, soit préposé réparateur-opérateur au concentrateur.

**FORMATION**

Au cours des mois suivants la signature de la convention COLLECTIVE, le programme de formation en 3 étapes sera mis en application pour les employés actuels de la tâche de préposé réparateur-opérateur et sera révisé par le comité de formation. Ce programme permettra à ces employés de devenir préposé réparateur-opérateur au concentrateur, à la signature de la convention COLLECTIVE.

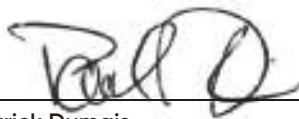
**ÉTAPES DU PROGRAMME DE FORMATION :**

1. Cours de formation pratique et théorique (48 à 96 heures) POUR CHAQUE ÉTAPE DU PROCÉDÉ
2. Compagnonnage, pour apprendre toutes les fonctions reliées à chacune des étapes du procédé
  - Lignes 1 à 6 (48 à 96 heures)
  - Préposé au concasseur (96 heures)
  - Commun (96 à 144 heures)
  - Convoyeur à navettes (96 heures)
  - Ligne 7 (48 à 96 heures)
  - Spirales (48 heures)
  - Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage (192 heures)
3. Formation mécanique par compagnonnage avec les équipes d'entretien mécanique du concentrateur-concasseur et mécaniciens de dépannage.
4. Les heures de formation détaillées ci-dessus sont sujettes à changement selon l'évolution des besoins opérationnels et l'évaluation du programme de formation.

## PROMOTION À LA TÂCHE DE CONDUCTEUR RÉPARATEUR-OPÉRATEUR DE L'USINE DE CONCASSAGE

Afin de procéder au choix des candidats à la tâche de conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage, désignée comme étant vacante par la Compagnie, la sélection se fera conformément AU PROGRAMME DE RELÈVE EN PLACE ET ENSUITE PAR l'article 6.20 de la convention collective en vigueur.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-7**

**Objet : Dispositions particulières des règles d'ancienneté pour les promotions  
à l'intérieur des tâches de mécanicien d'entretien**

Mesdames, Messieurs,

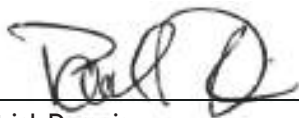
Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu d'appliquer les règles d'ancienneté suivantes pour fin de promotion dans les tâches de mécanicien d'entretien (entretien), de mécanicien d'entretien (concentrateur) et de chargé à l'entretien des bâtiments.

Uniquement pour fin de promotion et sous réserve de l'article 6.08, l'ordre de priorité dans le choix d'un employé pour fin de promotion à la tâche de :

- a) Mécanicien d'entretien (entretien) est le suivant :
  - 1. chargé à l'entretien des bâtiments
  - 2. mécanicien d'entretien (concentrateur)
- b) Chargé à l'entretien des bâtiments est le suivant :
  - 1. mécanicien d'entretien (entretien)
  - 2. mécanicien d'entretien (concentrateur)
- c) Mécanicien d'entretien (concentrateur)
  - 1. les employés ayant le plus d'ancienneté dans la tâche de mécanicien d'entretien (entretien) ou de chargé à l'entretien des bâtiments

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour fins de réduction de main-d'œuvre.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-8**

**Objet : Roulement du personnel et maintien des compétences  
des employés du concentrateur / concasseur**

Mesdames, Messieurs,

Lors de discussions pour le renouvellement de la convention collective, la Compagnie a informé formellement le syndicat de la problématique du roulement trop élevé de personnel dans les tâches de préposés réparateur-opérateur, de mécaniciens d'entretien ainsi que de techniciens en électrodynamique au concentrateur/concasseur. Cette situation amène des problèmes de santé-sécurité ainsi que de performance et d'efficacité opérationnelle.

Dans ce contexte, la Compagnie est consciente de certaines problématiques en lien avec le bien-être des employés et reconnaît l'importance de mettre en place une équipe de travail qui sera sous la responsabilité de la direction du concentrateur/concasseur afin d'identifier les actions à prendre sur les points ci-dessous :

**SANTÉ/SÉCURITÉ**

- Réduire le bruit;
- Diminuer l'émission de poussières;
- Favoriser la propreté et le bon ordre dans les secteurs;
- Améliorer l'ergonomie du travail de certaines tâches.

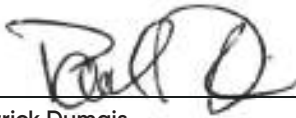
Par ailleurs, pour l'atteinte des objectifs en opération/entretien, la Compagnie investira dans le développement de ses employés, mettra en place une structure organisationnelle optimale et s'assurera d'une bonne gestion de la fiabilité et de l'entretien des actifs. Pour répondre à ses besoins, les actions ci-dessous seront prioritaires :

## OPÉRATION/ENTRETIEN

- Assurer un transfert de connaissances entre employés;
- Optimiser l'utilisation des ressources opérationnelles;
- Optimiser les interventions lors des entretiens;
- Participer à des ownerships sur des tâches effectuées par des ressources externes.

Les parties reconnaissent l'importance du maintien de la disponibilité et de la capacité de production du concentrateur.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright

Entretien



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-15**

**Objet : Organisation du travail au centre de rénovation des composants  
ainsi qu'au centre de service et d'entretien préventif**

Mesdames, Messieurs,

Afin d'optimiser la disponibilité des équipements, de diminuer les interruptions dans la séquence des activités d'entretien, de réduire le nombre d'équipements et d'espaces d'atelier requis, la Compagnie met en place un centre de rénovation des composants ainsi qu'un centre de service et d'entretien préventif à la division entretien-ateliers.

La réalisation de ces centres entraîne des changements sur l'organisation du travail de la division. Dans ce contexte, la Compagnie et le syndicat ont convenu :

- De mesures favorisant l'application des principes de l'affectation flexible et de la pleine utilisation des compétences adaptées à la division;
- De la mise en place d'horaires unifiés;
- De la création d'une tâche de mécanicien de dépannage.

La réalisation de ces pratiques va permettre d'optimiser l'efficacité et mieux définir le fonctionnement du :

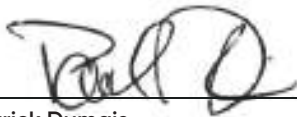
- Centre de rénovation des composants (CRC) qui regroupe dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage pour l'ensemble des équipements mobiles tels que définis à l'annexe «A» et des composants pour l'ensemble des ateliers ainsi que les ateliers d'usinage, de soudage et leurs activités à l'intérieur de la division.
- Centre de service et d'entretien préventif qui regroupe dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage pour l'ensemble des équipements mobiles tels que définis à l'annexe «A». Les activités de réparation de pneus et du centre de ravitaillement font également partie des activités du centre.

La Compagnie procédera au remplacement d'un employé par l'utilisation des compétences de d'autres employés de façon compatible avec l'efficacité des opérations et la sécurité des employés. Dans la mesure du possible, le déplacement de la main d'œuvre entre les ateliers MÉCANIQUES se fera selon l'ordre suivant :

1. L'employé qui se porte volontaire;
2. L'employé en temps supplémentaire;
3. L'employé saisonnier;
4. L'employé surnuméraire;
5. L'employé PNR;
6. L'employé résident.

Toutefois, lorsque la Compagnie désigne une tâche comme étant vacante, elle appliquera les dispositions de l'article 6.25 b) en précisant la nature du poste et sans limiter le droit de la Compagnie d'affecter efficacement les employés.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**CENTRE DE RÉNOVATION DES COMPOSANTS**

ENSEMBLE DES ÉQUIPEMENTS :

- Camions de service
- Grues
- Équipements de service auxiliaires
- Chargeurs Auxiliaires
- Excavatrices
- Train porteur (track frame)

**CENTRE DE SERVICE ET D'ENTRETIEN PRÉVENTIF**

Ensemble des équipements :

- Camions de production
- Chargeurs de grande capacité
- Équipements de service à la production
- Tracteurs
- Niveleuses
- Bouteurs
- Chargeurs auxiliaires
- Excavatrices
- FOREUSES DIESEL

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-17**

**Objet : Regroupement des réparateurs de pneus et des réparateurs de carrosserie  
dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

**TÂCHES REGROUPÉES**

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de réparateurs de pneus et de réparateurs de carrosserie dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles.

**MISE À PIED**

En cas de mise à pied dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement des techniciens d'entretien d'équipements mobiles continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

**FORMATION**

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche de technicien d'entretien d'équipements mobiles. Cette formation se fera sous forme de compagnonnage.

Aucun employé ne pourra refuser de recevoir de la formation pouvant lui permettre d'exécuter sa nouvelle tâche.

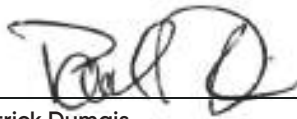
**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué dans le ou les groupe(s) des techniciens d'entretien d'équipements mobiles.

**VACANCES**

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employés.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

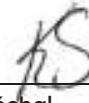


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

ANNEXE 1

UNITÉ : 5778 HORAIRE

TÂCHE : Technicien d'entretien d'équipements mobiles

REGROUPEMENT : Réparateur de pneus, carrossiers et mécanicien d'engins de chantier

| <b>Mat :</b> | <b>Nom</b> | <b>Prénom</b> | <b>Ancienneté<br/>Tâche</b> | <b>Ancienneté<br/>Unité</b> |
|--------------|------------|---------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 3380         | Plante     | Hugues        | 1981-05-22                  | 1981-05-22                  |
| 5577         | Vigneault  | Sylvain       | 1990-09-19                  | 1990-03-23                  |
| 5315         | Aspirot    | Nick          | 1996-02-28                  | 1996-02-28                  |
| 7852         | Gagné      | Patrick       | 1996-03-01                  | 1996-03-01                  |
| 7579         | Blackburn  | Steven        | 1996-05-29                  | 1996-03-08                  |
| 8368         | Turbide    | André         | 1997-11-18                  | 1997-11-18                  |

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-19**

**Objet : Organisation du travail au centre de service et d'entretien des petits véhicules**

Mesdames, Messieurs,

Afin d'optimiser la disponibilité des petits véhicules (camionnettes), de diminuer les interruptions dans la séquence des activités d'entretien, de réduire le nombre d'équipements et d'espace d'atelier requis, la Compagnie met en place un centre de service et d'entretien des petits véhicules à la division services.

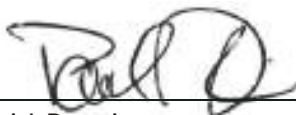
La réalisation de ce centre entraîne des changements sur l'organisation du travail de la division. Dans ce contexte, la Compagnie et le Syndicat ont convenu :

1. De mesures favorisant l'application des principes de l'affectation flexible et de la pleine utilisation des compétences adaptées à la division;
2. De la mise en place d'un horaire de 8 heures 7-2 / 8-4;

La réalisation de ces pratiques va permettre d'optimiser l'efficacité et mieux définir le fonctionnement du « centre de service et d'entretien des camionnettes » qui regroupera dorénavant les activités d'entretien, de réparation et de dépannage des petits véhicules.

Les activités de réparation de pneus et de carrosserie reliées aux petits véhicules font également partie de ce centre.

:eb

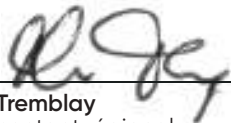


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-20**

**Objet : Création de la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

**TÂCHES REGROUPÉES**

La présente lettre concerne le regroupement des tâches de mécanicien des portes, pont-roulants, ascenseurs, ventilation, tôlier, technicien en mécanique du bâtiment et plombier dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments.

**MISE À PIED**

En cas de mise à pied dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments, les parties conviennent d'utiliser les lignes de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement des chargés à l'entretien des bâtiments continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

**FORMATION**

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche de chargé à l'entretien des bâtiments. Cette formation se fera sous forme de compagnonnage.

Aucun employé ne pourra refuser de recevoir de la formation pouvant lui permettre d'exécuter sa nouvelle tâche.

**MÉCANISME D'ATTRIBUTION DES ASSIGNATIONS PERMANENTES - PONTS-ROULANTS**

Après l'application de l'article 6.25 b), si un poste à l'entretien des ponts roulants demeure vacant, la Compagnie procédera au remplacement selon une alternance entre un mécanicien d'entretien (entretien) et un mécanicien d'entretien (concentrateur).

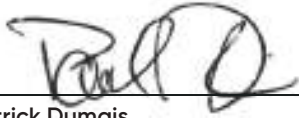
**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué dans le ou les groupe(s) des chargés à l'entretien des bâtiments.

## VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le même groupe d'employés.

:eb

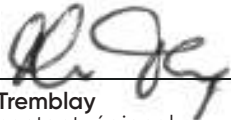


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**UNITÉ :** 5778 HORAIRE  
**TÂCHE :** Chargé à l'entretien des bâtiments  
**REGROUPEMENT :** Mécanicien des portes, des ponts roulants, des ascenseurs, de la ventilation;  
les techniciens en mécanique du bâtiment; les tôliers et les plombiers.

| <b>Mat :</b> | <b>Nom</b> | <b>Prénom</b> | <b>Ancienneté</b><br><b>Tâche</b> | <b>Ancienneté</b><br><b>Unité</b> |
|--------------|------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 5611         | Denis      | Marcel        | 1989-05-30                        | 1989-05-30                        |
| 7950         | Bélanger   | Éric          | 1996-06-19                        | 1996-06-19                        |

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-21**

**Objet: Comité paritaire d'expansion et/ou décapage**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le syndicat ont convenu d'avoir des discussions sur l'expansion et/ou décapage et de se doter des mécanismes nécessaires pour atteindre ces objectifs.

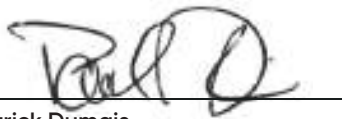
Les parties ont manifesté de l'intérêt pour procéder à l'étude de la faisabilité afin d'évaluer la possibilité d'effectuer les tâches de maintenance et d'opération des équipements affectés à l'expansion et/ou décapage (transport, chargement et forage/dynamitage) par les employés de l'unité d'accréditation;

Considérant :

- Que le modèle financier doit être analysé;
- Que les modalités d'opération doivent être identifiées et qu'il faut définir les mécanismes permettant d'effectuer les travaux;
- Les mécanismes de consultations déjà prévus à la lettre 4 de la convention collective;

Il est entendu que les parties mettent sur pied un comité paritaire restreint formé de représentants du syndicat et de l'employeur afin de réaliser l'étude de faisabilité.

:eb

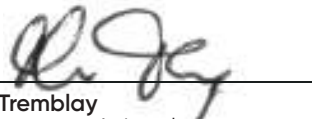


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-22**

**Objet : Atelier des moteurs**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont manifesté l'intérêt de réviser l'étude de faisabilité du changement de vocation de l'atelier moteur afin d'évaluer la possibilité de faire effectuer les tâches de maintenance des équipements affectés à cet atelier par les employés de l'unité d'accréditation.

:eb

Handwritten signature of Patrick Dumais in black ink.

**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

Handwritten signature of Yvan Chevarie in black ink.

**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

Handwritten signature of Marc Tremblay in black ink.

**Marc Tremblay**  
Représentant régional

Handwritten signature of Karine Sénéchal in black ink.

**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-23**

**OBJET : Rencontres de secteurs – travaux d’entretien et d’opérations**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective, les parties ont manifesté l’intérêt d’étudier la possibilité d’effectuer certaines tâches majeures et planifiables d’entretien dans l’unité d’accréditation. Dans cette optique, les parties conviennent d’utiliser le comité de sous-traitance en place pour discuter des possibles projets d’« ownership » énumérés ci-dessous, en effectuant des analyses détaillées basées sur les coûts.

DE PLUS, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT RECONNAISSENT QU’AVEC L’EFFORT CONTINU DES EMPLOYÉS POUR AMÉLIORER SES MÉTHODES ET TECHNIQUES DE TRAVAIL, TEL QUE LA CRÉATION D’ÉQUIPE DE TRAVAIL, DES CHANGEMENTS AUX MÉTHODES DE TRAVAIL AINSI QUE LA FORMATION DE SES EMPLOYÉS, LA COMPAGNIE RECONNAIT QUE CES AMÉLIORATIONS POURRONT AVOIR COMME CONSÉQUENCE UNE DIMINUTION DE CONTRATS EFFECTUÉS À L’EXTERNE.

PROJETS D’OWNERSHIP POSSIBLES :

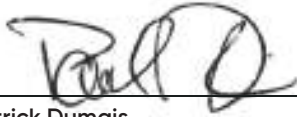
- Rénovation des composantes des équipements mobiles;
- Atelier de soudure et usinage;
- PRÉPOSÉS RÉPARATEUR OPÉRATEUR AU CONCENTRATEUR/CONCASSEUR (SURVEILLANCE, NETTOYAGE);
- Les travaux d’entretien au concentrateur;
- Le forage et dynamitage à Fire Lake
- Les travaux électriques à Fire Lake;
- LES TRAVAUX D’ENTRETIEN DE HS2
- LES TRAVAUX D’ENTRETIEN DE FOREUSES DIESEL

Les parties conviennent d'établir conjointement le calendrier des rencontres de ce comité de façon annuelle afin d'assurer un suivi rigoureux de ces projets. Suite à l'analyse des « ownerships », si ceux-ci sont rentables, il y aura planification pour effectuer les travaux à l'interne dans des délais raisonnables.

POUR LA PRISE EN CHARGE DES CHARGEUSES À GRANDE CAPACITÉ (DIESEL),  
VOICI LES GRANDES LIGNES DU PLAN PRÉSENTÉ :

- DÉBUT DU RECRUTEMENT DES TEEM DE LA MI-AVRIL À LA MI-JANVIER 2026;
- COMPAGNONNAGE AVEC LES GENS DE TOROMONT DÈS LES PREMIERS RECRUTEMENTS;
- FORMATION DES TEEM;
- DÉVELOPPEMENT DE FORMATEURS À L'INTERNE POUR UNE INDÉPENDANCE FUTURE;
- PRISE EN CHARGE COMPLÈTE JANVIER 2026;
- DISCUSSION AVEC LE COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE SUR DE POSSIBLES ENJEUX TOUT AU LONG DE L'INTÉGRATION.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-24**

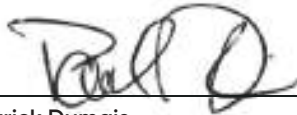
**Objet : Affectation concierge**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective, il fut convenu de la disposition suivante.

Un employé qui obtient une démotion dans le pool de concierges en relation avec l'article 6.10 b), ne pourra utiliser les dispositions de l'article 6.25 b) pour supplanter un autre employé tant qu'il n'aura pas obtenu une assignation prévue l'article 6.25 b) 1.

:eb

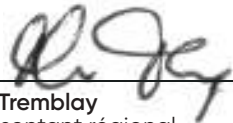


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

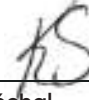


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright

Mine



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-30**

**Objet : Droit de retour à la dernière assignation permanente - division mine**

Mesdames, Messieurs,

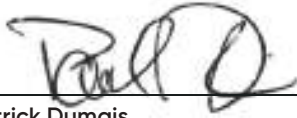
Lors des négociations pour le renouvellement de notre convention collective, il fut convenu d'introduire les dispositions suivantes afin de maximiser un retour sur l'investissement en formation pour certaines assignations permanentes à la division mine.

L'employé de la division mine qui a occupé une assignation permanente identifiée au point 1 peut garder un droit de retour à la dernière assignation lorsqu'il a été déplacé en raison des dispositions de l'article 6.25 b) 2.

1. Les assignations permanentes de la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements miniers pour lesquelles un employé pourra garder un droit de retour sont les suivantes :
  - Équipe des pompes et résidus
  - Équipe de la voirie
  - Niveleuse
  - Dentiste
  - Équipe de déplacement
  - Tracteur
  - Buteur
  - Camion à essai
  - EXCAVATRICE
  - LONG BRAS
2. Un employé peut garder qu'un seul droit de retour à une assignation permanente, soit la dernière occupée parmi celles identifiées au point 1.
3. Ces dispositions ne peuvent être utilisées pour déplacer un employé ayant plus d'ancienneté de tâche d'opérateur-réparateur d'équipements miniers.

4. Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie s'engage à adresser avec le syndicat les problèmes qui pourraient survenir en relation avec les dispositions de la présente. Aussi d'autres assignations dans d'autres divisions pourraient être identifiées par les parties en cours de convention collective.

:eb

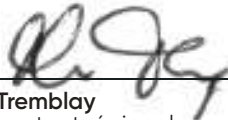


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

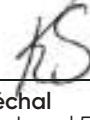


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-33**

**Objet : Modalités régissant la formation des opérateurs-réparateurs  
d'équipements miniers (2e assignation)**

Mesdames, Messieurs,

La Compagnie et le Syndicat ont convenu des modalités suivantes dans le but de développer un programme de formation pour les conducteurs d'équipements miniers :

1. Chaque groupe de tâches aura une priorité de formation dans le groupe d'équipements auquel il appartient en permanence. Chaque opérateur-réparateur d'équipements miniers auxiliaires aura droit avec son équipement à une autre formation sur un équipement auxiliaire en plus de sa seconde assignation.
2. Après avoir occupé la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements miniers durant une (1) année complète, chaque opérateur-réparateur d'équipements miniers aura droit à une seule seconde assignation qui sera déterminée par son ancienneté d'opérateur-réparateur d'équipements miniers.
3. Afin de permettre à tous les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers désirant une seconde assignation d'en posséder une, la Compagnie augmentera son nombre de seconde assignation mais il faudra que le besoin en assignation permanente soit comblé au préalable.
4. La Compagnie comblera les postes permanents laissés vacants par l'affichage et la sélection se fera par l'ancienneté de tâche chez les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers.
5. La Compagnie comblera les postes de la seconde assignation.
  - a) Si un opérateur-réparateur d'équipements miniers (camions) obtient un poste permanent sur les équipements auxiliaires dans une autre équipe, l'opérateur-réparateur d'équipements miniers se choisira une seconde assignation selon son ancienneté d'opérateur-réparateur d'équipements miniers.
  - b) Si un opérateur-réparateur d'équipements miniers (camions) obtient un poste permanent sur les équipements auxiliaires et que ce choix est sa seconde assignation, l'opérateur-réparateur d'équipements miniers pourra choisir une autre formation et seconde assignation tel que prévu au paragraphe 1
  - c) Lorsqu'un opérateur-réparateur d'équipements miniers change d'équipe, il devra terminer la formation qu'il a commencée avant de faire un autre choix en seconde assignation. Dans l'éventualité où il n'y aurait pas de seconde assignation disponible dans sa nouvelle équipe, l'opérateur-réparateur d'équipements miniers pourra se choisir une nouvelle seconde assignation.

- d) La Compagnie affichera une liste à jour des équipements et des groupes d'équipements faisant l'objet de l'affectation en deuxième assignation. La Compagnie s'assure d'offrir par ancienneté de tâche aux employés éligibles, soit un (1) résident et un (1) PNR en alternance, la formation requise pour les formations en deuxième assignation nécessaires aux opérations.
- e) La deuxième assignation n'est pas reconnue comme une promotion.
- f) Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en deuxième assignation ne transfèrent pas d'équipe pour remplacer dans la même assignation. Les saisonniers sont exclus de la deuxième assignation.

L'employé mis à pied, déplacera le plus jeune dans le groupe de son ancienne tâche. Par contre, l'employé rappelé à court terme (moins d'un (1) an) retournera sur l'équipement de son ancienne tâche à sa mise à pied.

- 6. Un (1) an après avoir occupé la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements miniers, les employés devront choisir une deuxième assignation. S'il advenait que la Compagnie ne pouvait combler ses besoins de deuxième assignation à l'intérieur de l'équipe, il est convenu que des opérateurs-réparateurs d'équipements miniers pourraient choisir une deuxième assignation avant d'avoir terminé une année d'expérience complète.

Il faudra attendre deux (2) ans avant de choisir une autre assignation à compter du moment où il a débuté sa formation.

- 7. Tous les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers seront rémunérés au taux de classe 15 (auxiliaire et camions).
- 8. Chaque opérateur-réparateur d'équipements miniers qui a reçu une seconde assignation suivra une formation en deux (2) volets.
  - a) Un nombre d'heures (qui sera déterminé conjointement) de formation de base, comportant des tests et une certification.
  - b) Une fois la certification acquise, l'opérateur-réparateur d'équipements miniers devra exécuter quatre (4) jours consécutifs d'opération sur l'équipement de sa seconde assignation, avec un horaire préétabli. Ce second volet a pour but de maintenir les habiletés des opérateurs-réparateurs «occasionnels» de façon à ce qu'ils soient aptes à opérer efficacement les équipements. Ainsi, il y aura un équipement non assigné par type d'équipement pour faire la rotation.
  - c) Selon leur seconde assignation, ces heures de formation se feront de façon continue afin de s'assurer de l'efficacité maximum de l'apprentissage.
  - d) Une formation théorique pour la deuxième assignation des préposés services miniers (PSM) sera mise en place.
  - e) Une formation adaptée au changement de saison (été – hiver) sera mise en place pour les employés qui utilisent un type d'équipement pour une première occasion.

9. La formation sur les CAMIONS DE PRODUCTION sera définie comme suit :
- a) Après quarante (40) heures d'opération, un premier examen sera déterminé pour voir si l'employé a les aptitudes pour opérer l'équipement sur lequel il a été sélectionné.
  - b) À 208 heures, l'employé se conformera à un examen pratique et un théorique.
  - c) À 520 heures, il se conformera à deux (2) examens de certification sur l'équipement : un théorique et l'autre pratique, préparés par les instructeurs comme pour l'examen de 208 heures.
  - D) À 700 HEURES, IL SE CONFORMERA À DEUX (2) EXAMENS FINAUX DE CERTIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT : UN THÉORIQUE ET L'AUTRE PRATIQUE, PRÉPARÉS PAR LES INSTRUCTEURS COMME POUR LES EXAMENS DE 208 HEURES ET 520 HEURES.

10. LA FORMATION SUR LES AUXILIAIRES SE DÉFINIT COMME SUIT :

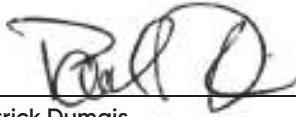
- A) APRÈS QUARANTE (40) HEURES D'OPÉRATION UN PREMIER EXAMEN SERA DÉTERMINÉ POUR VOIR SI L'EMPLOYÉ A LES APTITUDES POUR OPÉRER L'ÉQUIPEMENT SUR LEQUEL IL A ÉTÉ SÉLECTIONNÉ.
- B) À 208 HEURES, L'EMPLOYÉ SE CONFORMERA À UN EXAMEN THÉORIQUE ET PRATIQUE.
- C) À 520 HEURES, IL SE CONFORMERA À DEUX (2) EXAMENS DE CERTIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT : UN THÉORIQUE ET L'AUTRE PRATIQUE, PRÉPARÉS PAR LES INSTRUCTEURS COMME POUR LES EXAMENS DE 208 HEURES.
- D) POUR LES ÉQUIPEMENTS AUXILIAIRES IL Y AURA DEUX (2) EXAMENS FINAUX DE CERTIFICATION SUR L'ÉQUIPEMENT. L'EMPLOYÉ DEVRA AVOIR ACCUMULÉ 1000 HEURES D'EXPÉRIENCE EN OPÉRATION ET AVOIR TRAVAILLÉ AU COURS DES QUATRES (4) SAISONS AFIN D'ASSURER UNE MAITRISE COMPLÈTE DES CONDITIONS VARIÉES.
- e) Pour le bénéfice de la Compagnie et de l'employé, toute la formation sera suivie par les instructeurs au moyen de fiches informatisées sur lesquelles les heures effectivement faites sur les items de formation seront inscrites.
- f) Si un employé échoue en b ou c, il pourra, tel que stipulé à la convention collective, reprendre l'examen théorique qu'il aura échoué. Par contre, il ne pourra reprendre plus d'un examen par période de 520 heures. Si l'employé échoue une seconde fois, il sera retourné à son ancienne tâche et ne pourra revenir dans le groupe d'équipements auxiliaires. Par contre, il aura la possibilité de revenir dans le groupe des camions de service et de refaire les étapes expliquées précédemment.

Cette formation se fera lorsque son ancienneté de tâche d'opérateur-réparateur d'équipements miniers lui permettra de revenir dans le groupe, soit d'équipements auxiliaires, tout dépendant dans quel groupe de tâche il aura échoué.

Après cette deuxième possibilité, si l'employé échoue, il ne pourra reprendre d'autres formations dans aucun des deux (2) types d'équipements.

- 11.** L'attribution des secondes assignations se fera selon l'ordre suivant :
- a)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers résidents, excluant les employés sur l'horaire 7/2-7/5, dans la seconde assignation possédant la qualification sur l'équipement.
  - b)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers PNR, excluant les employés sur l'horaire 6h à 18h/18h à 6h, dans la seconde assignation possédant la qualification sur l'équipement.
  - c)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements minier auxiliaires dans la seconde assignation possédant la qualification sur l'équipement.
  - d)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers résidents, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà la formation reconnue.
  - e)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers PNR, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà la formation reconnue.
  - f)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers en temps supplémentaire, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà une formation reconnue.
  - g)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers saisonniers, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà une formation reconnue.
  - h)** Les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers surnuméraires, selon leur ancienneté de tâche et qui ont déjà une formation reconnue. AUCUNE AUTRE FORMATION NE LEUR SERA OFFERT.
- 12.** UN OPÉRATEURS-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT MINIER QUI ÉCHOUE OU QUI ABANDONNE DES FORMATIONS À 2 REPRISER SERA RETIRÉ DE LA LISTE DE FORMATION DE 2<sup>E</sup> ASSIGNATION POUR UN TEMPS DÉTERMINÉ PAR LA COMPAGNIE.
- 13.** Toutes les autres clauses et lettres d'entente spécifiquement prévues à la présente, continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
- 14.** À TITRE EXPLORATOIRE, LES PARTIES ONT CONVENUS QU'UN SEUL OPÉRATEUR DE TRACTEUR PAR SÉQUENCE POURRA SOUMETTRE UNE DEMANDE DE CODE G AVEC UN OPÉRATEUR RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENT MINIER PERMANENT (CAMION). LA PÉRIODE ESTIVALE (15 JUIN AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE) ET LA PÉRIODE DES FÊTES (15 DÉCEMBRE AU 15 JANVIER) SONT EXCLUES. SI LE TEST EST CONCLUANT, LE COMITÉ ÉVALUERA LA POSSIBILITÉ D'ÉTENDRE LA PRATIQUE SUR D'AUTRES ÉQUIPEMENTS.
- 15.** Tout au cours de ce programme, les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire afin d'optimiser l'application et la bonne marche de ce programme. Le comité évaluera les besoins requis pour l'opération des équipements mentionnés à l'annexe 1.
- 16.** LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENGAGENT À DISCUTER DE L'ORDRE D'ATTRIBUTION QUELQUES MOIS APRÈS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE TOUT SERA DÉTERMINÉ PAR UN VOTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Liste à jour des équipements et des groupes d'équipements faisant l'objet de l'affectation en deuxième assignation.

- Niveleuse
- Bouteur
- Tracteur
- 990
- Équipements de déplacement :
  - Manipulateur de câble ("Reel loader")
  - Manipulateur d'acier ("Waltec")
  - Camion à flèche
  - PSM
- Camion à eau
- Camion à carburant diesel
- Camion de service (dentiste)
- Camion à essai (hustler)
- Taxi
- Autre tâche effectuée ou équipement utilisé de façon récurrente.

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-34**

**Objet : Modalités régissant l'affectation des équipements (camions, pelles, foreuses, BOUTEURS, NIVELEUSES ET TRACTEURS)**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il fut convenu de ce qui suit :

**1. AFFECTATION**

Un équipement sur lequel personne n'est affecté sera offert en commençant par l'opérateur-réparateur d'équipements possédant le plus d'ancienneté de tâche sur l'équipe, et ce, jusqu'à ce que chaque équipement soit affecté.

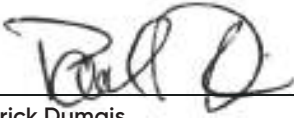
La liste d'attribution permanente des équipements sera établie de la façon suivante :

- a) La liste d'ancienneté de tâche des opérateurs-réparateurs d'équipements résidents est mixée à celle des opérateurs-réparateurs d'équipements PNR afin de former une seule liste d'attribution des équipements;
- b) Une fois cette affectation complétée, un employé ne pourra pas déplacer un employé possédant moins d'ancienneté de tâche pour changer d'équipements, il devra attendre qu'un équipement arrive ou qu'un équipement se libère;
- c) Un opérateur d'équipement qui est affecté temporairement sur un équipement au début d'un quart, demeurera sur cet équipement pour tout le quart à moins qu'il n'y ait bris ou réévaluation du travail à exécuter. Dans le cas où l'équipement qui lui est affecté en permanence est remis en service, l'employé pourra le récupérer si cela ne nuit pas à l'efficacité des opérations.
- d) Un employé affecté en permanence sur un type d'équipement et dont l'équipement n'est pas disponible aura la priorité de choix sur les équipements disponibles du même type. Cette priorité de choix s'exercera par ancienneté de tâche.
- E) DANS CERTAINS CAS SPÉCIFIQUES, L'OPÉRATEUR DES AUXILIAIRES IDENTIFIÉS DANS LA LETTRE POURRA ÊTRE AFFECTÉ SUR UN AUTRE ÉQUIPEMENT QUE LE SIEN.**

2. **COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL**

La Compagnie et le syndicat s'engagent à discuter au besoin des enjeux opérationnels lors des comités de relation de travail.

:eb

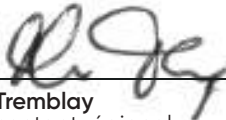


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-35**

**Objet : Modalités régissant le changement de quart en continu de la mine à Mont-Wright**

Mesdames, Messieurs,

Afin d'assurer une continuité entre les équipes d'opération de la mine et d'éviter des arrêts sur l'ensemble des équipements, et ce tout en respectant la santé et la sécurité au travail, la Compagnie et le Syndicat conviennent des dispositions suivantes pour la mise en place d'une structure de changement de quart en continu.

**1. ENDROITS**

Les changements de postes du personnel minier en continu se feront à des endroits prédéterminés lors de l'affectation. Afin d'assurer une plus grande efficacité, les parties comprennent que ces changements sur les équipements pourront se faire au bureau de la mine ou dans la mine, selon les besoins de l'opération.

**2. HEURES DES CHANGEMENTS DE QUARTS**

Tel que mentionné dans l'article 11.08 b) 1 de la convention collective, les changements de quarts s'effectuent à 07 h 35, 15 h 35 et 23 h 35 pour les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers et par les opérateurs-réparateurs mine, pompes, déplacements et résidus.

Cependant, les opérateurs-réparateurs d'équipements de chargement, de tracteur sur roues et d'opérateurs-réparateurs de foreuses rotatives débiteront les changements de quarts à 07 h 35, 15 h 35 et 23 h 35.

**3. TRANSPORT**

Dix (10) des camionnettes utilisées pour le changement de quart seront identifiées et utilisées spécifiquement à cet effet.

Les camions de production seront aussi utilisés comme moyen de transport.

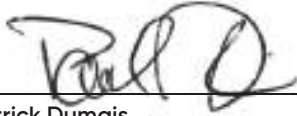
**4. PAIEMENT DU 0.5 HEURE**

La Compagnie paiera une demi-heure (0.5 h) à taux supplémentaire pour le changement de quart continu des opérateurs-réparateurs d'équipements de chargement, des opérateurs-réparateurs équipements miniers, opérateurs-réparateurs foreuse rotative et opérateurs-réparateurs mine, pompes, déplacements et résidus et ce, selon les règles établies conformément aux dispositions de l'article 11.08-b)2. de la convention collective.

5. **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- a) Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
- b) Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir, DONT LES CHANGEMENTS DE QUART CHARGÉS, afin de permettre la bonne marche DES PRATIQUES EN PLACE, en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail



Yvan Chevarie  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



Marc Tremblay  
Représentant régional



Karine Sénéchal  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-36**

**Objet : Programme de travailleurs saisonniers**

Mesdames, Messieurs,

Dans le contexte où il n'y a pas de suspension temporaire des activités minières pendant la période estivale, les parties conviennent de poursuivre le concept de «travailleur saisonnier» dans le but de maintenir les niveaux requis de production minière tout en permettant au plus grand nombre possible d'employés de l'unité de négociation de prendre leurs vacances avec leurs familles durant la période s'étendant du début juin à la mi octobre.

Un travailleur saisonnier est une personne embauchée temporairement pour le remplacement des vacances des employés régis par la convention collective durant la période préétablie. Les parties s'entendent que le travailleur saisonnier n'acquiert, ne bénéficie et n'accumule aucun autre droit ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente entente. De plus, il est convenu que le concept de «travailleur saisonnier» ne limite d'aucune façon les droits de la Compagnie à l'égard de ses employés régis par la convention collective conclue avec le Syndicat des Métallos - Local 5778.

Les conditions spécifiquement applicables aux travailleurs saisonniers sont les suivantes :

**1. ANCIENNETÉ**

Le groupe des travailleurs saisonniers constitue un groupe d'ancienneté distinct.

L'ancienneté de tâche et d'unité d'un travailleur saisonnier dans le groupe des travailleurs saisonniers est déterminée par la date de sa dernière embauche.

La Compagnie tiendra à jour une liste des travailleurs saisonniers indiquant les dates de début et de fin de périodes de travail; les tâches occupées et le nombre de jours de calendrier auxquels ces périodes correspondent.

**a) Mise à pied**

Le travailleur saisonnier sera prévenu dès que possible de la date exacte de sa mise à pied.

## **b) Rappel**

Dans le cas où il serait convenu de poursuivre le concept de travailleur saisonnier dans les années futures :

- La Compagnie, lorsqu'elle rappellera des travailleurs saisonniers, le fera en commençant par le travailleur saisonnier ayant accumulé le plus d'ancienneté comme travailleur saisonnier.
- Au moment de son rappel, un travailleur saisonnier sera avisé du poste pour lequel il est rappelé ainsi que la date à laquelle sa présence sera requise.
- À défaut de se présenter à la date requise, le travailleur saisonnier sera éliminé de la liste des travailleurs saisonniers.

Dans le cas où il ne serait pas convenu de poursuivre le concept de travailleur saisonnier, l'application de l'article 6.02 f) sera utilisée pour fin de licenciement.

## **2. TAUX DE SALAIRE ET ALLOCATION NORDIQUE**

Les taux de salaire et l'allocation nordique applicables sont les mêmes que ceux prévus à la convention collective.

Advenant qu'un employé saisonnier tel que défini à la présente soit logé par la Compagnie en unité d'hébergement comportant l'accès aux repas fournis par la Compagnie, ce dernier ne pourra se prévaloir de l'allocation nordique.

Le travailleur saisonnier aura droit à un congé flottant monnayable lorsqu'il sera en mise à pied à la fin de la saison.

## **3. SURTEMPS ET PRIMES**

Les mêmes dispositions que celles prévues aux clauses 11.04; 12.26; 12.27; 12.28; 12.29 et 13.02 de la convention collective en vigueur s'appliquent aux travailleurs saisonniers.

## **4. ALLOCATION DE TRANSPORT**

Le transport Sept-Îles/Wabush sera assumé par la Compagnie à chaque retour au travail ainsi qu'à chaque mise à pied.

À tous les six (6) mois de travail effectif, le travailleur saisonnier se verra octroyé une allocation de transport aérien et ferroviaire aux mêmes termes et conditions que ceux prévus pour les employés couverts par la convention collective en vigueur.

## **5. LOGEMENT**

Un travailleur saisonnier se verra offrir un logement pour célibataire.

## **6. VACANCES**

Considérant que les travailleurs saisonniers doivent permettre aux employés de l'unité de négociation de prendre leurs vacances, les travailleurs saisonniers n'auront droit à aucune vacance.

Cependant, ils recevront au moment de leur mise à pied les montants équivalents à ceux prévus à l'article 14.07 de la convention collective.

## **7. FORMATION**

Pour dispenser la formation requise, la Compagnie, tout au long de l'année, pourra rappeler ou embaucher des travailleurs saisonniers en prenant en considération leur disponibilité, la disponibilité des opérations ainsi que les besoins des opérations.

## **8. PÉRIODE DE PROBATION**

Un travailleur saisonnier sera considéré comme étant en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures régulières de travail cumulatives exécutées après la date de son embauche. À la fin de cette période, son nom sera inscrit sur la liste des travailleurs saisonniers.

La Compagnie avisera le Syndicat de tout travailleur saisonnier renvoyé avant la fin de sa période stagiaire ainsi que des motifs justifiant ce renvoi.

## **9. RÉGIME D'ASSURANCE**

Le travailleur saisonnier sera admissible aux mêmes avantages d'assurance que ceux prévus à la convention collective, mais ce, uniquement pendant la durée de chaque période déterminée d'emploi.

## **10. ACCÈS À UN POSTE SAISONNIER PNR AU SITE DE FIRE LAKE ET DU MONT-WRIGHT**

Les articles de la lettre 59 s'appliquent, sauf les articles; 2f, 2g, 2h et 2i.

Les articles de la présente lettre s'appliquent, sauf l'article 2 (allocation nordique) et les articles 4, 5, 11.04 et 14.

Voici les modalités pour être éligible à un poste saisonnier PNR pour le site de Fire Lake ET DU MONT-WRIGHT :

- a) Les opérateurs-réparateurs équipements miniers saisonnier et les techniciens d'entretien équipements mobiles saisonnier sur la liste de rappel du Mont-Wright seront admissibles à un transfert sur un horaire PNR du site de Fire Lake. L'employé pourra transférer 1 fois sur l'horaire 14-14 à Fire Lake au cours de son embauche comme saisonnier. Un formulaire devra être complété et signé par l'employé. L'employé pourra demander de revenir sur un horaire 4-4 au Mont-Wright à l'extérieur de la période saisonnière des PNR de Fire Lake.
- b) La période de travail s'étendra du début juin à la mi-octobre uniquement.
- c) Les employés saisonnier PNR de Fire Lake seront sur une liste distincte de celle des saisonniers du Mont Wright.
- D) UNE LISTE DES POSTES SAISONNIERS TRANSFÉRÉS SUR L'HORAIRE PNR SERA ÉTABLIE ET FOURNIE AU SYNDICAT.
- E) IL Y AURA UNIQUEMENT DES SAISONNIERS PNR DANS LES TÂCHES OÙ IL EXISTE DÉJÀ DES POSTES PNR.
- F) LE STATUT DE SAISONNIER RÉSIDENT SERA PRIORISÉ TANT QUE DES LOGEMENTS SERONT DISPONIBLES.

- g) L'ordre pour l'attribution du surtemps à Fire Lake sera la suivante;
- a. LA PRIORITÉ SERA DONNÉE AUX EMPLOYÉS PERMANENTS PNR DE FIRE LAKE ET AUX EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR;
  - b. EMPLOYÉS PNR DU MW;
  - c. EMPLOYÉS PNR SURNUMÉRAIRE DE FIRE LAKE
  - d. EMPLOYÉS RÉSIDENTS DU MW
- H) L'ORDRE POUR L'ATTRIBUTION DU SURTEMPS À Mont-Wright SERA LA SUIVANTE;
- a. EMPLOYÉS permanents résidents du Mont-Wright ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT;
  - b. EMPLOYÉS PNR du Mont-Wright ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR DU MONT-WRIGHT;
  - c. EMPLOYÉS surnuméraires résidents du Mont-Wright;
  - d. EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES PNR du Mont-Wright.
- i) Le travailleur saisonnier PNR de Fire Lake ET DU MONT-WRIGHT AURONT droit à DEUX congés flottants monnayables lorsqu'il sera en mise à pied à la fin de la saison.

## 11. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Après que la Compagnie ait désigné une tâche comme étant vacante et que les mécanismes de remplacement prévus à la convention collective aient été appliqués, la Compagnie DEVRA se référer à la liste des travailleurs saisonniers et surnuméraires PAR ANCIENNETÉ D'UNITÉ comme banque de candidats potentiels. Ces derniers devront se soumettre à un examen médical et rencontrer les conditions médicales exigées par la tâche comme condition préalable à leur embauche sur un poste permanent.

Un employé saisonnier pourra être considéré pour une tâche vacante autre que celle pour laquelle il a été embauché s'il répond aux exigences du poste.

Un travailleur saisonnier pourra refuser une tâche de l'unité de négociation et demeurer sur la liste des travailleurs saisonniers.

Lors de l'embauche permanente d'un travailleur saisonnier, les anciennetés d'unité seront déterminées en fonction du temps de présence au travail quant à l'ancienneté de tâche dans l'unité de négociation, elle sera déterminée en fonction de la dernière date d'embauche permanente. Les parties devront s'entendre sur les dates ainsi déterminées avant l'embauche définitive. Pour fin du régime de retraite, l'ancienneté de Compagnie d'un travailleur saisonnier sera déterminée en cumulant toutes les périodes de présence au travail depuis la date du dernier embauche comme travailleur saisonnier.

Un employé saisonnier pourra une (1) fois au cours de son embauche demander de transférer comme surnuméraire sans possibilité de retour à un poste de saisonnier. Avant d'accepter son transfert, l'employé sera rencontré par un représentant de la Compagnie et le syndicat afin de l'informer des dispositions de la présente entente.

Pour le calcul du régime de retraite, l'employé ayant déjà reçu un équivalent actuariel pourra rembourser les montants reçus ou transférés avec intérêts afin de faire reconnaître ces années d'ancienneté comme saisonnier depuis la date de sa dernière embauche.

**12. ACCÈS AU GROUPE DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS**

L'employé qui met fin à son service dans une tâche de l'unité de négociation, pourra demander d'être inscrit en fin de liste des travailleurs saisonniers. Si plus d'un employé en fait la demande, la sélection se fera en fonction de ses anciennetés d'unité et de tâches déjà acquises.

Les parties comprennent que le nombre de travailleurs saisonniers requis à chaque année est déterminé par la Compagnie et que la disponibilité de ceux-ci n'empêchera pas pour autant l'application d'autres programmes d'embauche tel l'embauche des étudiants.

**13. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)**

Le travailleur saisonnier sera admissible à cette prime mais uniquement pour les heures effectivement travaillées pendant la période déterminée d'emploi.

**14. SAISONNIER POUR LA PÉRIODE ENTRE LE 16 OCTOBRE ET LE 31 MAI**

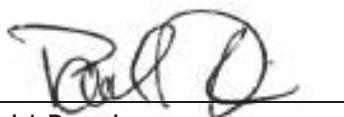
Les parties conviennent d'utiliser le concept de travailleurs saisonniers entre le 16 octobre et le 31 mai. Les dispositions de la présente lettre sont applicables pour les travailleurs saisonniers à l'exception des modalités suivantes :

- Les employés qui font partie actuellement d'une des tâches des employés saisonniers pourront refuser leur rappel au travail pour les périodes entre le 16 octobre et le 31 mai sans perdre leurs droits de rappel
- Au cours de son embauche, un employé saisonnier ayant cumulé 4 mois de travail entre le 15 octobre et le 31 mai de chaque année, l'employé ayant un statut saisonnier sera considéré comme employé régulier
- Le temps travaillé comme employé saisonnier entre le 1er juin et le 15 octobre de chaque année ne sera pas considéré dans le cumul des heures cumulatives pour devenir employé régulier

**15. PAIE DE JURÉ**

LES EMPLOYÉS SAISONNIERS SONT ASSUJETTIS À LA LETTRE 7.

:eb

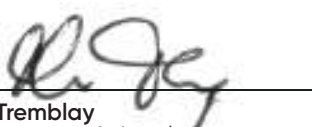


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

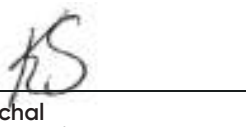


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-38**

**Objet : Optimisation des opérations de chargement d'explosifs et de sautages**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie a informé le Syndicat de son intention d'optimiser ses opérations de chargement et de sautage.

Dans ce contexte, la Compagnie et le Syndicat supporteront une démarche d'amélioration visant à :

- harmoniser les pratiques de travail;
- favoriser la collaboration entre les travailleurs de l'unité 5778 applicables et le fournisseur d'explosifs;
- d'optimiser l'efficacité du processus de chargement d'explosifs et de sautage;
- d'améliorer la qualité de la fragmentation.

La révision de ce processus n'aura pas pour effet de mettre à pied des employés inscrits sur la liste de stabilité.

:eb

Handwritten signature of Patrick Dumais in black ink.

**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

Handwritten signature of Yvan Chevarie in black ink.

**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**

Handwritten signature of Marc Tremblay in black ink.

**Marc Tremblay**  
Représentant régional

Handwritten signature of Karine Sénéchal in black ink.

**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-40**

**Objet : Formation D'EMPLOYÉ de relève DU MONT-WRIGHT**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective entre la Compagnie et le Syndicat, il a été convenu des dispositions suivantes :

1. Après avoir procédé à l'application des dispositions de l'article 6.20 a) et b) pour combler les postes permanents vacants, la Compagnie procédera à des affichages de tâches aux fins de formation D'EMPLOYÉ DE RELÈVE par équipe.
2. Les postulants rencontrant les exigences de base d'une tâche affichée recevront la formation théorique et pratique requise.
3. Après avoir reçu la formation et satisfait aux examens d'évaluation, ils retourneront à leur tâche d'origine mais demeureront dans l'équipe où la tâche D'EMPLOYÉ de relève a été affichée. Il est entendu que des listes d'ancienneté de tâche sont créées et qu'un droit de rappel existera dans la dernière tâche de relève pour laquelle ils ont été formés.
4. Toutefois, un employé ainsi formé ne pourra pas refuser une affectation temporaire et devra répondre aux besoins ponctuels des opérations. Cette disposition ne peut être utilisée si elle a pour effet de créer du temps supplémentaire dans la tâche d'origine ou si des employés effectuent déjà du temps supplémentaire dans cette même tâche d'origine.
5. Afin de maximiser l'investissement en formation ainsi que l'efficacité opérationnelle, un EMPLOYÉ de relève ne pourra pas refuser un rappel dans une tâche de relève ou permanente si ce rappel est pour l'équipe sur laquelle il avait été affiché comme EMPLOYÉ de relève. SI L'EMPLOYÉ REFUSE OU ABANDONNE, IL RETOURNE À SA TÂCHE D'ORIGINE EN PERDANT SON ANCIENNETÉ ACQUISE.

Toutefois, un EMPLOYÉ de relève pourra refuser un rappel dans une tâche D'EMPLOYÉ de relève ou permanente sans perdre son droit de rappel si l'équipe pour laquelle il est rappelé n'est pas celle sur laquelle il avait été affiché comme EMPLOYÉ de relève.

Lorsqu'un employé accepte une tâche permanente, il sera inscrit dans la liste d'ancienneté de tâche des employés permanents avec comme ancienneté de tâche la date de son acceptation d'un poste permanent.

Pour combler un poste permanent, l'ancienneté de tâche de relève sera priorisée.

6. Avant d'accepter un poste de relève, l'employé sera rencontré par un représentant de la Compagnie et du syndicat afin de l'informer des dispositions de la présente entente.
7. Dans l'exercice d'une affectation temporaire D'EMPLOYÉ de relève visant à satisfaire un besoin ponctuel des opérations :
  - La Compagnie respectera exclusivement les lignes de progression.
  - Seul le dernier affichage de relève acquis par l'employé sera considéré.
  - L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE UNE TÂCHE VACANTE DANS UN AUTRE DÉPARTEMENT PERDRA SON DERNIER AFFICHAGE DE RELÈVE.
8. Un employé de relève fera partie du programme de vacances dans lequel il a obtenu un poste de relève.


Les tâches identifiées ci-dessus sont sujettes à changement selon l'évolution des besoins opérationnels. Dans un tel cas, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de s'entendre.

**SPÉCIFIQUEMENT POUR LA DIVISION MINE :**

1. SEULS LES EMPLOYÉS EN POSTE À LA DIVISION MINE PEUVENT POSTULER SUR UN TEL AFFICHAGE.
2. Pour permettre aux opérateurs-réparateurs de relève de développer et de conserver leurs habiletés, la Compagnie maintiendra de façon compatible avec les besoins des opérations, une tâche vacante pour chacune des tâches de relève décrites au point 3 ci-dessous.
3. Ces dispositions s'appliqueront aux tâches suivantes :
  - opérateur-réparateur équipements de chargement
  - opérateur-réparateur équipements de chargement hydraulique
  - opérateur-réparateur foreuse rotative
  - opérateur-réparateur équipements de service
  - opérateur-réparateur boutefeu

:eb

  
\_\_\_\_\_  
**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

  
\_\_\_\_\_  
**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

  
\_\_\_\_\_  
**Marc Tremblay**  
Représentant régional

  
\_\_\_\_\_  
**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**Formulaire d'acceptation du poste d'opérateur de relève**

Suite à mon acceptation d'un poste d'opérateur de relève, je \_\_\_\_\_,  
Nom en lettres moulées  
confirme avoir pris connaissance et avoir compris toutes les dispositions de la lettre W-40.

\_\_\_\_\_  
Employé Date

\_\_\_\_\_  
Représentant des Ressources humaines Date

\_\_\_\_\_  
Vice-président du syndicat ou son représentant Date



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-41**

**Objet : Participation des employés de la division mine aux réunions d'équipe**

Mesdames, Messieurs,

Afin d'assurer la diffusion de l'information et de faciliter les discussions en santé et sécurité au travail, l'efficacité des opérations, la rentabilité de l'entreprise ou toutes autres informations nécessaires à l'employé, nous avons convenu des dispositions suivantes concernant la participation des employés à ces réunions d'équipe :

1. Chaque employé est requis d'assister à de telles rencontres lorsque prévues
2. La Compagnie favorisera la tenue de telles réunions à l'intérieur des équipes régulières de travail;
3. Afin d'assurer la continuité des opérations, les réunions peuvent se tenir à l'extérieur des heures régulières durant la séquence de travail. Dans un tel cas, les réunions mensuelles se tiendront à Mont-Wright et Fire Lake avant le début de l'équipe de nuit, ou après le quart de jour. Dans ce contexte, les employés seront rémunérés quatre (4) heures allouées. La Compagnie fournira le transport nécessaire aux employés;
4. Pour les employés permanents non-résidents (PNR), les réunions peuvent également se tenir au début de l'équipe de jour, à 6h30.
5. Le calendrier annuel des rencontres sera fourni en début d'année mais peut être sujet à changement. La Compagnie remettra l'agenda au moins trois (3) jours à l'avance.
6. Dans la mesure du possible, les réunions d'équipe auront lieu en présentiel.

:eb

**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

**Marc Tremblay**  
Représentant régional

**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-42**

**Objet : Allocation de lunettes de sécurité à verres correcteurs teintés**

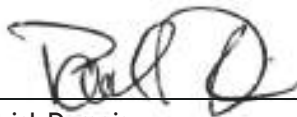
Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu des dispositions suivantes concernant les lunettes de sécurité avec verres correcteurs teintés.

Ainsi, au-delà des dispositions prévues à l'article 17.09 de la convention collective en vigueur, les opérateurs-réparateurs à la division mine-opérations et les employés de la division entretien-mine se verront accorder une paire de lunettes de sécurité à verres teintés sur prescription à tous les deux (2) ans (maximum deux (2) paires pendant la durée de la convention collective).

Le comité paritaire de santé et sécurité peut accorder à d'autres employés dont la tâche pourrait le nécessiter, le port de lunettes de sécurité à verres teintés sur prescription.

:eb

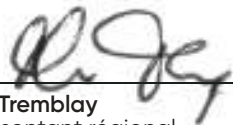


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-43**

**Objet : Regroupement des opérateurs-réparateurs pelle hydraulique et des opérateurs-réparateurs rétrocaveuse hydraulique dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le syndicat ont reconnu les modalités suivantes quant au sujet en objet.

**TÂCHES REGROUPÉES**

La présente lettre concerne le regroupement des tâches d'opérateur-réparateur pelle hydraulique et d'opérateur-réparateur rétrocaveuse hydraulique dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique.

**MISE À PIED**

En cas de mise à pied dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique, les parties conviennent d'utiliser la ligne de progression d'avant le regroupement et ce, dans l'ordre établi conformément à la liste approuvée à l'annexe 1 de la présente. Une fois la mise à pied effectuée, les dispositions du regroupement d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique continuent de s'appliquer tel que la lettre d'entente le prévoit.

**FORMATION**

Il est convenu que chaque employé faisant partie du regroupement recevra la formation nécessaire afin de devenir polyvalent dans la tâche d'opérateur-réparateur d'équipements de chargement hydraulique.

**AFFECTATION**

Au début du quart de travail, un employé affecté en permanence sur un type d'équipement et dont l'équipement n'est pas disponible aura la priorité de choix sur les équipements de chargement hydraulique disponibles. Cette priorité de choix s'exercera par ancienneté de tâche.

Durant le quart de travail, l'employé dont l'équipement n'est plus disponible sera affecté à un autre équipement de chargement non assigné. Si tous les équipements sont assignés, l'employé sera affecté à une autre tâche.

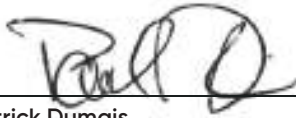
## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour fin de distribution équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire sera distribué à l'intérieur du groupe des opérateurs-réparateurs équipements de chargement hydraulique.

## VACANCES

L'ancienneté d'unité sera le facteur déterminant pour accorder le choix des vacances dans le groupe respectif.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



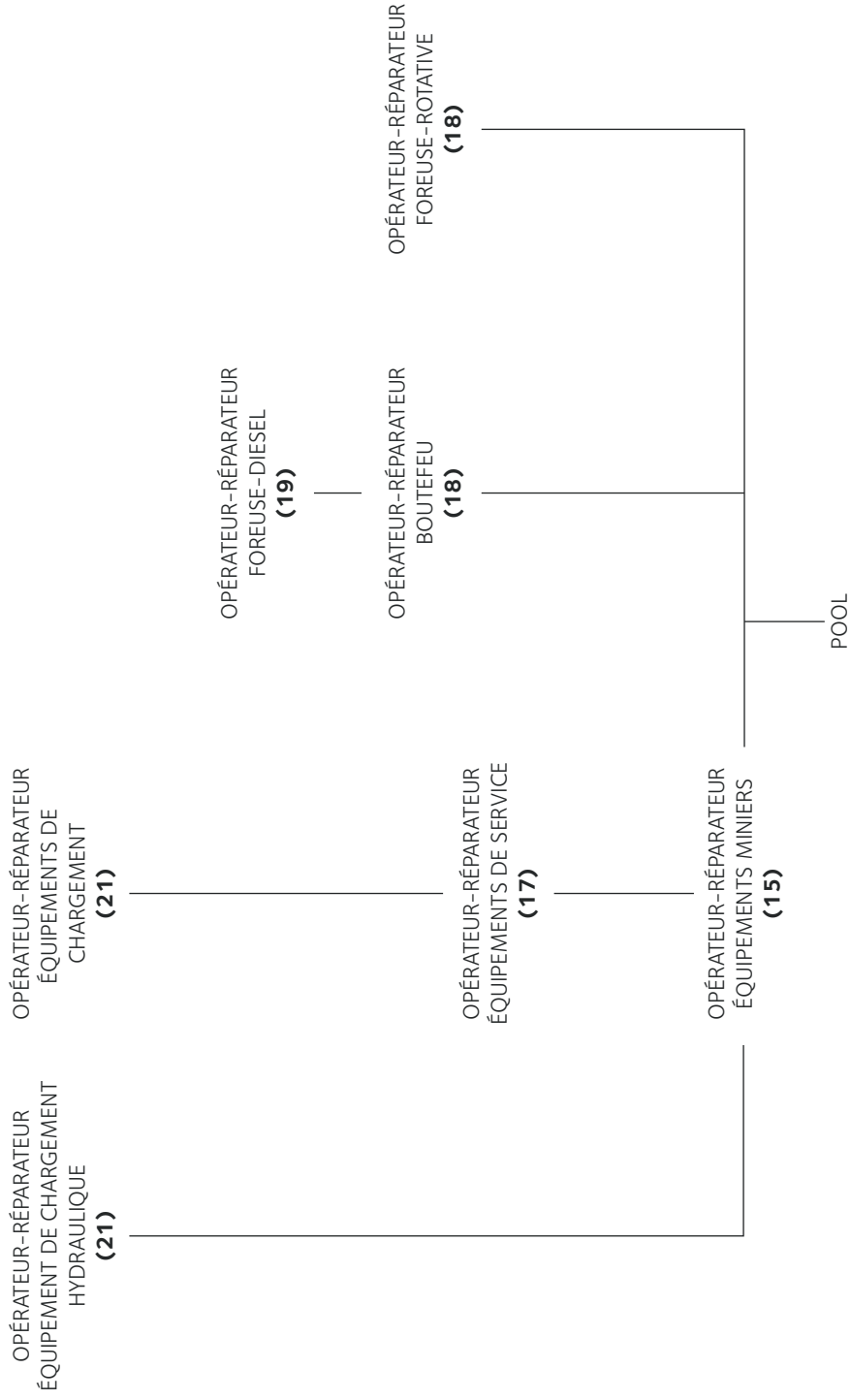
**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

UNITÉ 5778            HORAIRE  
TÂCHE :                OPÉRATEUR-RÉPARATEUR D'ÉQUIPEMENTS DE CHARGEMENT HYDRAULIQUE.  
REGROUPEMENT :    OPÉRATEUR-RÉPARATEUR PELLE HYDRAULIQUE ET OPÉRATEUR-RÉPARATEUR  
RETRAUCAVEUSE HYDRAULIQUE

| Matricule | Nom    | Prénom | Ancienneté<br>de tâches | Pelles | Rétrocaveuse | Ancienneté<br>unité |
|-----------|--------|--------|-------------------------|--------|--------------|---------------------|
| 8542      | Potvin | Daniel | 2012-07-19              |        | 2012-07-19   | 2010-06-08          |



\* LES EMPLOYÉS PNR SONT SOUMIS AUX MÊMES LIGNES DE PROGRESSION, SELON LES LISTES D'ANCIENNETÉ PRÉVUES À LA LETTRE 59.



Le 17 juin 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAL 5778  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETTRE NO W-44\***

**OBJET : PROMOTION À LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR DE FOREUSE ROTATIVE**

MESDAMES, MESSIEURS,

LORS DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES, LES PARTIES ONT CONVENU DE PROCÉDER À LA RÉÉVALUATION DE LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR BOUTEFEU SELON LA MÉTHODE DE L'É.C.S.

AFIN DE PROCÉDER À LA SÉLECTION DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR DE FOREUSE ROTATIVE DÉSIGNÉE COMME ÉTANT VACANTE PAR LA COMPAGNIE, LA SÉLECTION SE FERA CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 6.20 DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

TOUTEFOIS, LES EMPLOYÉS OPÉRATEUR-RÉPARATEUR BOUTEFEU FIGURANT SUR LA LISTE D'ANCIENNETÉ DE TÂCHE DE BOUTEFEU OU AYANT UN DROIT DE RAPPEL DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR DE FOREUSE ROTATIVE, EN DATE DU 2 AVRIL 2025, CONSERVE LEUR PRIORITÉ AFIN D'ACCÉDER À CETTE TÂCHE. CETTE DISPOSITION S'APPLIQUE SEULEMENT POUR LES EMPLOYÉS CITÉS EN ANNEXE À LA PRÉSENTE.

**MISE À PIED**

EN CAS DE MISE À PIED, DANS LA TÂCHE D'OPÉRATEUR-RÉPARATEUR DE FOREUSE ROTATIVE, LES PARTIES CONVIENNENT D'UTILISER LA LIGNE DE PROGRESSION EXISTANTE AVANT LA RÉÉVALUATION É.C.S.

:eb

Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail

Yvan Chevarie  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos

Marc Tremblay  
Représentant régional

Karine Sénéchal  
Présidente – Local 5778

## UNITÉ 5778

## HORAIRE

| <b>PERNR/<br/>Matricule</b> | <b>Nom</b>   | <b>Prénom</b>       | <b>Ancienneté<br/>de tâches</b> | <b>Ancienneté<br/>unité</b> |
|-----------------------------|--------------|---------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| 00496456 (A666)             | DERY         | YVES                | 2017-07-04                      | 2017-07-04                  |
| 71003247 (8119)             | RAICHE       | DANNY               | 2018-12-04                      | 2018-12-04                  |
| 71000381 (0413)             | DESJARDINS   | DAVE                | 2020-10-15                      | 2004-07-18                  |
| 00481062 (A521)             | CHAREST      | YVES-CHRISTIAN      | 2020-11-10                      | 2017-05-23                  |
| 00558114 (B167)             | LAPORTE      | BENJAMIN            | 2020-11-10                      | 2018-06-19                  |
| 00823975 (C003)             | HARDY        | SEBASTIEN           | 2021-03-23                      | 2021-03-23                  |
| 00805946 (B941)             | ROCK         | JOHN DAVIS          | 2021-06-11                      | 2020-12-01                  |
| 71000915 (4879)             | GAGNON       | ELIE                | 2021-06-30                      | 2021-06-30                  |
| 00996025 (C816)             | BOUDREAU     | STEPHANE            | 2023-04-18                      | 2023-04-18                  |
| 01000234 (C823)             | DESJARDINS   | PIER-LUC            | 2023-05-02                      | 2023-05-02                  |
| 01000693 (C831)             | SULLIVAN     | BRUNO               | 2023-05-02                      | 2023-05-02                  |
| 00927559 (C498)             | TURCOTTE     | JAMES               | 2023-05-16                      | 2022-06-14                  |
| 01090102 (D218)             | TALBOT-BOULE | YANN                | 2024-04-30                      | 2024-04-30                  |
| 00786019 (B845)             | QUEVILLON    | ANTONY              | 2024-05-29                      | 2020-07-14                  |
| 00797455 (B911)             | BEDARD       | WILLIAM             | 2024-05-29                      | 2020-10-06                  |
| 00869615 (C201)             | MARTEL       | CHARLIE             | 2024-05-29                      | 2021-10-05                  |
| 01144882 (D543)             | GAGNON       | SEBASTIEN           | 2024-11-12                      | 2024-11-12                  |
| 01120494 (D472)             | BRISSON      | SAMUEL              | 2024-12-27                      | 2024-08-20                  |
| 01160028 (D602)             | ROY          | TOMMY               | 2025-02-04                      | 2025-02-04                  |
| 01160030 (D603)             | DEMERS       | DAVID-<br>ALEXANDRE | 2025-02-04                      | 2025-02-04                  |
| 01160032 (D605)             | HARBOUR      | VINCENT             | 2025-02-04                      | 2025-02-04                  |
| 01171346 (D634)             | LEMIRE       | MARC-ANDRE          | 2025-03-18                      | 2025-03-18                  |



Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright

Services



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-54**

**Objet : Création de la tâche de «Chargé de l'entretien des logements»**

Mesdames, Messieurs,

Conformément à la lettre d'entente concernant le regroupement, la reclassification et la création de certaines nouvelles tâches, les parties conviennent de procéder à la création de la tâche de «Chargé de l'entretien des logements».

Dans la création de cette tâche, les parties conviennent en plus de ce qui suit :

1. La Compagnie procédera par affichage afin de combler les postes de chargés de l'entretien des logements qu'elle déterminera.
2. Les employés des installations communautaires pourront être promus aux postes de chargés de l'entretien des logements sans procéder par la procédure d'affichage, s'ils en expriment le désir et en autant qu'ils satisfassent aux exigences stipulées au paragraphe 3 et qu'ils suivent la formation.
3. Les candidats seront appelés premièrement à passer un examen écrit en aptitudes mécanique et perception spatiale. Cet examen d'une durée de deux (2) heures a une valeur de quarante (40) points sur le total de cent (100) points pour tous les examens. Le candidat devra obtenir un minimum de 60 % sur cet examen pour se qualifier aux autres examens.

Les candidats qui auront réussi l'examen écrit seront ensuite soumis à quatre (4) examens pratiques, soit en mécanique, plomberie, menuiserie et peinture/plâtrage.

Chacun des examens pratiques aura une valeur de quinze (15) points et ils seront regroupés en deux (2) groupes par affinité (mécanique et plomberie, menuiserie et peinture/plâtrage). Le candidat doit obtenir un minimum de 50 % dans chacun des groupes et une moyenne de 60 % pour les quatre (4) examens.

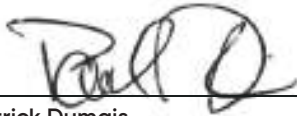
4. La tâche de chargé de l'entretien des logements sera considérée comme étant immédiatement au-dessus des tâches de :
  - mécanicien d'entretien (Entretien),
  - menuisier-peintre,
  - chargé à l'entretien des bâtiments,
  - mécanicien d'entretien (concentrateur-concasseur)

Dans leur ligne de progression respective, toutes ces tâches seront considérées comme une seule et même tâche dans l'application de l'article 6.20 de la convention collective.

De ce fait, l'employé mis à pied dans la tâche de chargé de l'entretien des logements, pourra exercer ses droits dans la tâche qu'il occupait avant sa promotion dans celle de chargé de l'entretien des logements.

5. Advenant le cas où la Compagnie désire développer un programme d'apprentissage dans cette tâche, elle en discutera avec le Syndicat.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Regroupement des lettres d'entente  
Secteur Mont-Wright

Général



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRÉ N° W-60**

**Objet : Programme d'employés surnuméraires**

Mesdames, Messieurs,

Dans le contexte où la Compagnie doit maintenir les niveaux requis de production minière, les parties conviennent de mettre en place un programme d'employés surnuméraires à l'année, afin de permettre à la Compagnie de palier à un certain type de groupe d'absence, lorsque nécessaire.

Un employé surnuméraire est une personne embauchée temporairement pour effectuer divers remplacements d'employés syndiqués en absence régie par la convention collective et ce, peu importe le moment de l'année. Les parties s'entendent que l'employé surnuméraire n'acquiert, ne bénéficie et n'accumule aucun autre droit ou avantage que ceux spécifiquement prévus à la présente entente.

Un employé surnuméraire ne peut être requis au travail que pour remplacer des absences de congé de maternité, paternité, parental, d'absences maladie court terme et long terme (moins de 2 ans), des absences pour lésion professionnelle (moins de 2 ans) ou des absences autorisées telles que les congés d'étude.

Les employés absents seront d'abord remplacés selon les dispositions de l'article 6.25 b), par les employés en rappel dans la tâche ou selon les dispositions de la lettre w-40. Toutefois, les absences initiales connues et prévues d'une durée de 6 mois et plus seront comblées selon les dispositions de l'article 6.08 et 6.20 de la convention collective. (à l'exception de l'article 6.31 et la lettre 42)

La Compagnie informe le syndicat lorsqu'elle procède à l'embauche ou au rappel d'un employé surnuméraire. La Compagnie informe mensuellement le syndicat des surnuméraires présents au travail, du nom des employés à remplacer, la durée du remplacement ainsi que la raison de l'absence.

L'employé surnuméraire requis au travail sera affecté selon l'horaire de travail de l'employé qu'il remplace ou de l'assignation laissée vacante par l'absence.

Nonobstant les dispositions de la présente, les absences dans les tâches de magasinier, aide-mécanicien, préparateur d'échantillon et analyste d'échantillon sont comblées selon les dispositions de l'article 6.08 et 6.20 de la convention collective. Les employés promus à ces tâches peuvent être remplacé selon les dispositions du programme de surnuméraires.

De plus, il est convenu que le concept d'employés surnuméraires ne limite d'aucune façon les droits de la Compagnie à l'égard de ses employés régis par la convention collective conclue avec le syndicat des métallos – local 5778.

Les conditions spécifiquement applicables aux employés surnuméraires sont les suivantes :

## **1. ANCIENNETÉ**

Le groupe des travailleurs surnuméraires constitue un groupe d'ancienneté distinct.

Dans le cadre de la mise en place du programme des employés surnuméraires, un employé saisonnier peut, s'il le souhaite, être considéré pour devenir un employé surnuméraire. L'employé saisonnier, le cas échéant, peut faire sa demande auprès de la Compagnie en tout temps.

L'ancienneté de tâche et d'unité d'un employé surnuméraire dans son groupe d'ancienneté est déterminée par la date de sa dernière embauche.

La Compagnie tiendra à jour une liste des employés surnuméraires indiquant les dates de début et de fin des périodes de travail.

Un employé surnuméraire pourra une (1) fois au cours de son embauche demander de transférer comme saisonnier sans possibilité de retour comme surnuméraire. Avant d'accepter son transfert, l'employé sera rencontré par un représentant de la Compagnie et du syndicat afin de l'informer des dispositions de la présente entente.

### **a) MISE À PIED**

L'employé surnuméraire sera prévenu dès que possible de la date exacte de sa mise à pied.

Lors de sa mise à pied, un employé surnuméraire ne pourra utiliser les dispositions de l'article 6.25b.

### **b) RAPPEL**

- La Compagnie, lorsqu'elle rappellera des employés surnuméraires, le fera selon l'ordre de l'ancienneté de tâche des surnuméraires.
- Au moment de son rappel, un employé surnuméraire sera avisé du poste pour lequel il est rappelé ainsi que la date à laquelle sa présence sera requise.
- À défaut de se présenter à la date requise, l'employé surnuméraire sera retiré de la liste de rappel de ce groupe.
- Un employé surnuméraire peut refuser un rappel pour une période inférieure à trente (30) jours calendrier.

## **2. TAUX DE SALAIRE ET ALLOCATION NORDIQUE**

Les taux de salaire et l'allocation nordique applicables sont les mêmes que ceux prévus à la convention collective.

Advenant qu'un employé surnuméraire, tel que défini à la présente, soit logé par la Compagnie en unité d'hébergement comportant l'accès aux repas fournis par la Compagnie, ce dernier ne sera cependant pas admissible à l'allocation nordique.

### **3. SURTEMPS ET PRIMES**

Les mêmes dispositions que celles prévues aux clauses 11.04; 12.26; 12.27; 12.28; 12.29, 13.01, 13.02 et 13.05 de la convention collective en vigueur s'appliquent aux employés surnuméraires.

Les employés surnuméraires auront leur propre liste de temps supplémentaire et auront droit au temps supplémentaire après que la liste des employés permanents et saisonniers aura été épuisée.

L'ORDRE POUR L'ATTRIBUTION DU SURTEMPS À FIRE LAKE SERA LA SUIVANTE;

- a. LA PRIORITÉ SERA DONNÉE AUX EMPLOYÉS PERMANENTS PNR DE FIRE LAKE ET AUX EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR;
- b. EMPLOYÉS PNR DU MONT-WRIGHT;
- c. EMPLOYÉS PNR SURNUMÉRAIRES DE FIRE LAKE
- d. EMPLOYÉS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT.

L'ORDRE POUR L'ATTRIBUTION DU SURTEMPS À MONT-WRIGHT SERA LA SUIVANTE;

- a. EMPLOYÉS PERMANENTS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT;
- b. EMPLOYÉS PNR DU MONT-WRIGHT ET LES EMPLOYÉS SAISONNIERS PNR DU MONT-WRIGHT;
- c. EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES RÉSIDENTS DU MONT-WRIGHT;
- d. EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES PNR DU MONT-WRIGHT.

### **4. TRANSPORT ET ALLOCATION DE TRANSPORT**

Si un travailleur surnuméraire est rappelé sur un horaire résident, le transport Sept-Îles/Wabush sera assumé par la Compagnie à chaque retour au travail ainsi qu'à chaque mise à pied.

À tous les six (6) mois de travail effectif, l'employé surnuméraire résident se verra octroyer une allocation de transport aérien et ferroviaire aux mêmes termes et conditions que ceux prévus pour les employés couverts par la convention collective en vigueur.

Si un travailleur surnuméraire est rappelé sur un horaire non-résident, le transport sera assumé par la Compagnie selon les points de chute prévus au point 2.a) de la lettre 59.

### **5. LOGEMENT**

Un employé surnuméraire non-résidents se verra offrir un logement pour célibataire.

### **6. VACANCES**

L'employé surnuméraire affecté à un horaire résident sera admissible aux vacances selon les dispositions de l'article 14.03 de la convention collective en vigueur.

L'employé surnuméraire affecté à un horaire non-résident sera admissible aux vacances selon les dispositions de la lettre 59 de la convention collective en vigueur.

L'employé surnuméraire affecté à un horaire résident recevra les montants équivalents à ceux prévus à l'article 14.04 de la convention collective.

L'employé surnuméraire affecté à un horaire non-résident recevra les montants équivalents à ceux prévus à la lettre 59 de la convention collective.

## **7. PÉRIODE DE PROBATION**

Un employé surnuméraire sera considéré comme étant en probation pendant les sept cent vingt (720) premières heures régulières de travail cumulatifs exécutés après la date de son embauche. À la fin de cette période, son nom sera inscrit sur la liste des employés surnuméraires.

La Compagnie avisera le syndicat de tout employé surnuméraire congédié avant la fin de sa période de probation, ainsi que des motifs le justifiant.

## **8. CONGÉ DE NAISSANCE, MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL**

Les employés surnuméraires sont éligibles aux dispositions de l'article 15.04 de la convention collective.

## **9. CODE G**

Les employés surnuméraires sont éligibles aux dispositions de l'annexe w-a de la convention collective sauf les surnuméraires PNR.

## **10. RÉGIME D'ASSURANCE**

L'employé surnuméraire sera admissible aux mêmes avantages d'assurance que ceux prévus à la convention collective, mais ce, uniquement pendant la durée de chaque période déterminée d'emploi.

## **11. ACCÈS À UN POSTE DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Après que la Compagnie ait désigné une tâche comme étant vacante et que les mécanismes de remplacement prévus à la convention collective aient été appliqués, la Compagnie DEVRA se référer à la liste des employés surnuméraires et saisonniers PAR ANCIENNETÉ D'UNITÉ comme banque de candidats potentiels. Ces derniers devront se soumettre à un examen médical et rencontrer les conditions médicales exigées par la tâche comme condition préalable à leur embauche sur un poste permanent. Si plus d'un employé surnuméraire est choisi en même temps pour accéder à l'unité de négociation, leur nouvelle ancienneté de tâche sera dans le même ordre que leur ancienneté de tâche d'employé surnuméraire.

Un employé surnuméraire pourra être considéré pour une tâche vacante autre que celle pour laquelle il a été embauché s'il répond aux exigences du poste.

Un employé surnuméraire pourra refuser une tâche de l'unité de négociation et demeurer sur la liste des employés surnuméraires.

Lors de l'embauche permanente d'un employé surnuméraire, les anciennetés d'unité seront déterminées en fonction du temps de présence au travail. Quant à l'ancienneté de tâche dans l'unité de négociation, elle sera déterminée en fonction de la dernière date d'embauche permanente. Les parties devront s'entendre sur les dates ainsi déterminées avant l'embauche définitive. Pour fin du régime de retraite, l'ancienneté de Compagnie d'un employé surnuméraire sera déterminée en cumulant toutes les périodes de présence au travail depuis la date de la dernière embauche comme employé surnuméraire.

Pour le calcul du régime de retraite, l'employé ayant déjà reçu un équivalent actuariel pourra rembourser les montants reçus ou transférés avec intérêts afin de faire reconnaître ces années d'ancienneté comme surnuméraire depuis la date de sa dernière embauche.

**12. ACCÈS AU GROUPE D'EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES**

L'employé qui met fin à son service dans une tâche de l'unité de négociation, pourra demander d'être inscrit en fin de liste des employés surnuméraires. Si plus d'un employé en fait la demande, la sélection se fera en fonction de ses anciennetés d'unité et de tâches déjà acquises.

Les parties comprennent que le nombre d'employés surnuméraires requis à chaque année est déterminé par la Compagnie et que la disponibilité de ceux-ci n'empêchera pas pour autant l'application d'autres programmes d'embauche, tel que l'embauche des étudiants.

**13. BONI À L'AMÉLIORATION (BA)**

L'employé surnuméraire sera admissible à cette prime mais uniquement pour les heures effectivement travaillées pendant la période déterminée d'emploi.

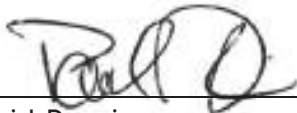
**14. DIALOGUE**

Au cours de la durée de la convention collective, la Compagnie s'engage à adresser avec le syndicat, sur une base régulière et au besoin, les problèmes d'implantation du programme d'employés surnuméraires.

**15. PAIE DE JURÉ**

LES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES SONT ASSUJETTIS À LA LETTRE 7.

:eb

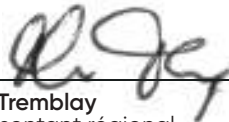


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

LE 17 JUIN 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAL 5778  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETTRE N° W-61\***

**OBJET : MODALITÉS RÉGISSANT LE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU DU MONT-WRIGHT  
À L'EXCEPTION DES OPÉRATIONS MINIÈRES**

MESDAMES, MESSIEURS,

AFIN D'ASSURER UNE CONTINUITÉ ENTRE LES ÉQUIPES D'OPÉRATION ET D'ÉVITER DES ARRÊTS SUR L'ENSEMBLE DES OPÉRATIONS, ET CE TOUT EN RESPECTANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DES DISPOSITIONS SUIVANTES POUR LA MISE EN PLACE D'UNE STRUCTURE DE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU.

**1. ENDROITS**

LES CHANGEMENTS DE POSTES DU PERSONNEL EN CONTINU SE FERONT À DES ENDROITS PRÉDÉTERMINÉS LORS DE L'AFFECTATION. AFIN D'ASSURER UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ, LES PARTIES COMPRENNENT QUE CES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE POURRONT SE FAIRE AU BUREAU OU DIRECTEMENT SUR LES LIEUX DE TRAVAIL, SELON LES BESOINS DE L'OPÉRATION.

**2. HEURES DES CHANGEMENTS DE QUARTS**

TEL QUE MENTIONNÉ DANS L'ARTICLE 11.08 B) 1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CHANGEMENTS DE QUARTS S'EFFECTUENT À 07 H 35, 15 H 35 ET 23 H 35 POUR LES TÂCHES IDENTIFIÉES À L'ANNEXE 1.

**3. PAIEMENT DU 0.5 HEURE (SAUF POUR LA MINE)**

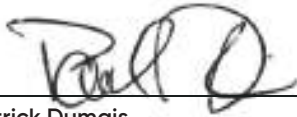
LA COMPAGNIE PAIERA UNE DEMI-HEURE (0.5 H) À TAUX SUPPLÉMENTAIRE POUR LE CHANGEMENT DE QUART EN CONTINU DES TÂCHES RÉGIT PAR LA LETTRE (VOIR ANNEXE 1).

**4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**A)** TOUTES LES AUTRES CLAUSES ET LETTRES D'ENTENTE NON SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUES À LA PRÉSENTE CONTINUENT DE S'APPLIQUER CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

- B) LES PARTIES CONVIENNENT DE DISCUTER DE TOUT PROBLÈME QUI POURRAIT SURVENIR AFIN DE PERMETTRE LA BONNE MARCHÉ DE CE CHANGEMENT DE QUART, EN FONCTION DE L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**ENTRETIEN-ATELIER :**

- TECHNICIEN DE DÉPANNAGE D'ENTRETIEN D'ÉQUIPEMENT MOBILE
- SOUDEUR IDENTIFIÉS PAR LES OPÉRATIONS

**ENTRETIEN-MINE :**

- TECHNICIEN DE DÉPANNAGE EN ÉLECTRODYNAMIQUE
- MÉCANICIEN DE DÉPANNAGE

**CONCENTRATEUR/CONCASSEUR :**

- MÉCANICIEN DE DÉPANNAGE
- CONDUCTEUR RÉPARATEUR – OPÉRATEUR DE L'USINE DE CONCASSAGE
- MÉCANICIEN D'ENTRETIEN (WAGONNIER)
- PRÉPOSÉS RÉPARATEURS-OPÉRATEURS IDENTIFIÉS PAR LES OPÉRATIONS



Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

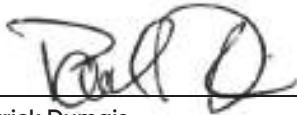
**LETTRE N° W-64**

**Objet : Application des règles d'ancienneté des employés qui occupent une tâche de dépannage**

Mesdames, Messieurs,

Lors du renouvellement de la convention collective, la Compagnie et le Syndicat ont convenu de considérer les employés qui occupent une tâche de dépannage comme faisant partie de leur tâche de métier d'origine aux fins de l'application des règles de supplantation en cas de mise à pied et de l'application des modalités de l'article 6.25 b) de la convention collective, des vacances, des codes « G » et de la distribution équitable du temps supplémentaire.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-65**

**Objet : Affectation flexible et la pleine utilisation des compétences**

Mesdames, Messieurs,

Selon les principes du décloisonnement des tâches, de la pleine utilisation des compétences, de l'affectation efficace du travail, il est convenu que tout employé accomplit dans son travail quotidien :

1. Les fonctions reliées à sa tâche de classification incluant les pratiques opérationnelles régulières telles que :
  - Tâche d'opérateur-réparateur;
  - Tâche d'inspection et rapports de performance;
  - Tâches prédictives et rapports d'analyse;
  - Tâche de diagnostic et rapports de mesure;
  - Demandes et bons de travail;
  - Commandes de pièces et matériel;
  - Rapports de progression;
  - Entrée du temps.
  
2. Les tâches pour lesquelles il a les compétences et/ou les capacités et ce, aussi bien dans sa tâche de classification que dans les tâches complémentaires incluant l'utilisation de l'ordinateur, lavage, dépannage, entrée et sortie d'équipements, utilisation d'appareil de levage, utilisation du camion à flèche, peinture de composant ou retouche d'équipement.

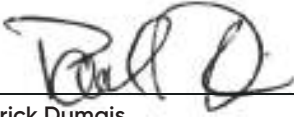
La Compagnie reconnaît que l'affectation des employés aux travaux quotidiens sera fait dans leur division respective (mine, entretien, concentrateur-concasseur, entrepôts et services). L'affectation d'employés en équipes multidisciplinaires sera favorisée.

Pour faciliter l'application de ces orientations, la Compagnie :

- fournira la formation nécessaire pour que les changements proposés s'effectuent d'une manière progressive et sécuritaire. Aucun employé ne pourra refuser de recevoir cette formation;

- favorisera une rotation du personnel de manière à donner l'opportunité aux travailleurs d'acquérir l'expérience et les connaissances de l'ensemble des tâches qu'il peut être appelé à effectuer.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-66**

**Objet : Horaire de travail de dix (10) heures**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu de mettre en place un horaire de travail de dix (10) heures par jour à la division services du Mont Wright.

Il est entendu que l'horaire de travail de dix (10) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par cet horaire de travail de dix (10) heures :

**CLAUSES**

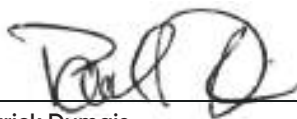
- 11.02 La journée régulière de travail de l'employé est de dix (10) heures et, le nombre de jours de travail par semaine est de quatre (4) jours, soit une semaine s'échelonnant du lundi au jeudi et une autre du mardi au vendredi.
- 11.03 a) En guise de période de repas et/ou de repos l'employé a droit à 2 périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes. La première période devra être prise entre la 3<sup>e</sup> et la 5<sup>e</sup> heure de travail et la seconde, entre la 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> heure de travail.
- b) Un repas chaud est fourni à l'employé requis de travailler en temps supplémentaire après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de dix (10) heures de travail. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé pour prendre ce repas.
- 11.04 Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de dix (10) heures consécutives et deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures.
- 11.08 a) Les équipes débutent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, auquel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat :  
L'équipe de jour est de 08 h à 18 h 00.

13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (10h).

## **GÉNÉRAL**

1. Les parties conviennent que le maintien de l'horaire de travail de dix (10) heures est conditionnel au respect par les employés des conditions suivantes :
  - Les employés devront s'impliquer concrètement dans une démarche de responsabilisation, devant se concrétiser par les actions suivantes :
  - Commander eux-mêmes leur matériel;
  - Prendre l'initiative de répondre aux urgences entre 16 h 00 et 18 h 00;
  - Faire quotidiennement un rapport de suivi sur les travaux en cours;
  - Lorsqu'un travail est interrompu pour quelque raison que ce soit, prendre l'initiative d'effectuer un autre travail;
  - Les employés devront prendre leurs périodes de repas/repos au même moment que les employés qui travaillent sur l'horaire de huit (8) heures.
2. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
3. Les groupes concernés convenus par les parties, constituent l'annexe « A » de la présente.
4. Il est entendu qu'aux fins de cet horaire de travail de dix (10) heures, aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de dix (10) heures. Lors de l'entrée en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
5. Les parties comprennent que les clauses régissant le temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de travail de dix (10) heures. Elles s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver les solutions qui s'imposent, et ce, dans les plus brefs délais et en dehors de la procédure de grief.
6. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

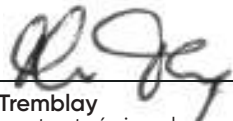


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE 10 HEURES :**

**ENTRETIEN-ATELIER :**

Ne s'applique pas

**ENTRETIEN-MINE :**

Ne s'applique pas

**CONCENTRATEUR :**

Ne s'applique pas

**MINE :**

Ne s'applique pas

**SERVICES :**

Chargé d'entretien des bâtiments

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-67**

**Objet : Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4:

**Clauses**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaire travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaire durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaire en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaire en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

#### 11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

#### 11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

##### L'équipe

De jour (12 heures) - 08 h 00 à 20 h 00

De nuit (12 heures) - 20 h 00 à 08 h 00

#### 11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Les conducteurs réparateurs-opérateurs de l'usine de concassage, LES TECHNICIENS DE DÉPANNAGE D'ÉQUIPEMENT MOBILE, LES MÉCANICIENS D'ENTRETIEN (WAGONNIERS) ET LES PRÉPOSÉS RÉPARATEURS-OPÉRATEURS IDENTIFIÉS PAR LES OPÉRATIONS réalisent un changement d'équipe ininterrompu et bénéficient des dispositions de l'article 11.08 b) 3.

LES HEURES PRÉCÉDEMMENT MENTIONNÉES SONT INDICATIVES ET SONT SUJETTES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 11.08B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET LA LETTRE D'ENTENTE W-61 SUR LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU. À MOINS D'AVIS CONTRAIRE, LES CHANGEMENTS DE QUART EN CONTINU S'EFFECTUERONT À 7 H 35 ET 19 H 35.

#### 12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

#### 12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

#### 13.01 CONGÉS FÉRIÉS

Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

Nonobstant la clause 13.01a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire de travail douze (12) heures jour/nuite 4/4, seront fixés aux dates suivantes :

|  | 2025                    | 2026                    | 2027                    | 2028                    | 2029                    | 2030                  |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

#### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

#### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

### GÉNÉRAL

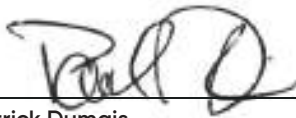
1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe «A» de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe. (Si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**Horaire 4/4 de jour/nuit :**

**ENTRETIEN-ATELIER :**

- Centre de service et d'entretien préventif
- Technicien en électrodynamique
- Centre de rénovation des composantes (technicien de dépannage d'équipement mobile)
- ÉLECTRO-MÉCANICIEN

**CONCENTRATEUR :**

- Manœuvre
- Préposé réparateur-opérateur au concentrateur
- Conducteur réparateur-opérateur de l'usine de concassage
- Analyste d'échantillons
- Préparateur d'échantillons
- Mécanicien d'entretien (opérations)
- Mécanicien d'entretien (wagonnier)
- Technicien en électrodynamique (atelier électrique)
- Réparateur de matériel électronique

**MINE :**

Ne s'applique pas

**SERVICES :**

- Magasinier (Gestion des stocks)
- Mécanicien de machines fixes

**ENTRETIEN MINE :**

- Technicien en électrodynamique

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-69**

**Objet : Horaire de douze (12) heures de jour/nuit (36-48)**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour/nuit (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

**CLAUSES**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures jour/nuit les lundis, mardis et mercredis et de douze (12) heures de jour les jeudis en alternance une semaine sur deux.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaire travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévue à l'horaire et de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévu à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaires permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

L'équipe :

De jour (12 heures) : de 08 h 00 à 20 h 00

De nuit (12 heures) : de 20 h 00 à 08 h 00

11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit à compter du 1er mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1ER MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1ER MARS 2029.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

#### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

### GÉNÉRAL

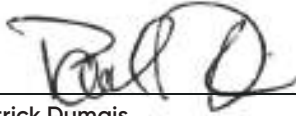
1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «A» de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

Finalement, s'il arrivait qu'on retrouve dans la présente entente, des modalités de paiement ou de compensation qui soient différentes de celles prescrites dans la convention collective de travail, les parties comprennent qu'elles ont été établies fondamentalement pour atteindre la meilleure équivalence de revenu ou de rémunération normale pour les employés concernés et qu'elles ne pourraient constituer des motifs à quelques réclamations ni s'avérer des précédents pour justifier leur extension à d'autres groupes.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE DE JOUR/NUIT (36/48) :**

**ENTRETIEN-ATELIER :**

Ne s'applique pas

**ENTRETIEN-MINE :**

Ne s'applique pas

**CONCENTRATEUR :**

- Mécanicien d'entretien (revêtements)
- Soudeur (revêtements)
- Mécanicien d'entretien (entretien du concentrateur)
- Soudeurs (entretien du concentrateur)
- Mécanicien d'entretien (entretien du concasseur)
- Soudeur (entretien du concasseur)

**MINE :**

Ne s'applique pas

**SERVICES :**

Ne s'applique pas

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-71**

**Objet : Horaire de 12 heures jour 4/4**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures jour 4/4.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

**CLAUSES**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours de congé en alternance de jour.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

#### 11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) premières heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

#### 11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

#### 11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

#### b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

#### 12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Ne s'applique pas.

## 12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire type pour les premières huit (8) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

## 13.01 CONGÉS FÉRIÉS

Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

Nonobstant la clause 13.01a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire de travail douze (12) heures jour 4/4, seront fixés aux dates suivantes :

|  | <b>2025</b>             | <b>2026</b>             | <b>2027</b>             | <b>2028</b>             | <b>2029</b>             | <b>2030</b>           |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

## 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00h au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

#### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) périodes, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas, l'autorisation du supérieur concerné est requise.

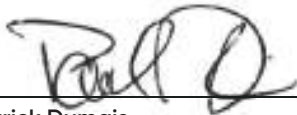
#### GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et les groupes concernés convenus par les parties constituent l'annexe «A» de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert de l'horaire de huit (8) heures à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00h le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE 4/4 DE JOUR :**

**ENTRETIEN-ATELIER:**

- Centre de rénovation des composantes
- Chargé à l'entretien des bâtiments
- Centre de service et d'entretien des petits véhicules
- Technicien en électrodynamique

**ENTRETIEN-MINE :**

- Technicien en électrodynamique

**CONCENTRATEUR :**

- Technicien en électrodynamique
- MÉCANICIEN D'ENTRETIEN (CONCASSEUR)

**MINE :**

- 

**SERVICES :**

- Concierge
- TECHNICIEN EN ÉLECTRODYNAMIQUE
- Magasinier

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-72**

**Objet : Horaire de douze (12) heures jour/jour 4-4 pour les équipes  
de production de l'opération minière**

Mesdames, Messieurs,

Les modalités définies dans cette proposition sont applicables seulement à cette structure d'horaire de travail et toute disposition non spécifiée à la présente est soumise à l'application de la convention collective en vigueur.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures jour/jour 4/4 sur les équipes de production à l'opération minière :

**CLAUSES**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures entre 08 h 00 et 20 h 00. Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08h00 lundi.

Les heures précédemment mentionnées sont indicatives et sont sujettes à l'application de l'article 11.08b) de la convention collective en vigueur et la lettre d'entente w-35 sur les changements d'équipe en continu à la mine. À moins d'avis contraire, les changements de quart en continu s'effectueront à 07 h 40.

#### 11.03 A) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Les modalités de repas et/ou de repos applicables à cet horaire seront les suivantes :

Quart de jour : 2 repas à la cuisine d'une durée de 30 minutes.  
Repas 1 : accordé entre 11 h 00 et 13 h 00  
Repas 2 : accordé entre 16 h 00 et 18 h 00

L'indicateur des temps d'arrêt sera le temps enregistré au système électronique de l'équipement tel que le système de Wenco (mdt), Aquila.

La prise des périodes de repas et/ou repos sont planifiées de façon à réduire l'impact sur le cycle de l'opération. La période de repos ne pourra se cumuler avec une période de repas. Les lieux de la prise de période de repos et/ou repas sont identifiés par les représentants de la Compagnie.

#### 11.03 B) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire de deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

#### 11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi--heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

À moins que les conditions des opérations ou l'état de la main-d'œuvre ne l'exigent, le temps supplémentaire ne sera pas autorisé au-delà de douze (12) heures de travail consécutif. Dans de telles circonstances exceptionnelles, le recours au temps supplémentaire au-delà de douze (12) heures de travail consécutif devra être autorisé par le coordonnateur des activités minières tout en s'assurant de la distribution équitable du temps supplémentaire.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

11.08 B) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Ne s'applique pas.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire douze (12) heures jour/jour 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière seront fixés aux dates suivantes :

|  | 2025                    | 2026                    | 2027                    | 2028                    | 2029                    | 2030                  |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) périodes, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

## GÉNÉRAL

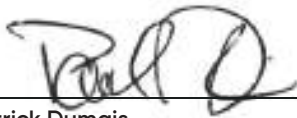
1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente s'applique conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe « a » de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.

4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE 4/4 DE JOUR/JOUR :**

**MINE :**

Les équipes de production de l'opération minière.

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRÉ N° W-73**

**Objet : Horaire de douze (12) heures de jour (36-48)**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

**Clauses**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures jour les lundis, mardis et mercredis et de douze (12) heures les jeudis en alternance une semaine sur deux.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévues à l'horaire et de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévues à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévues à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Ne s'applique pas.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est à dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

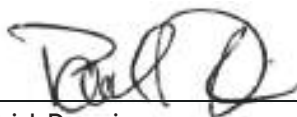
## GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «A» de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE DE JOUR (36/48) :**

**ENTRETIEN-ATELIER :**

Ne s'applique pas

**ENTRETIEN-MINE :**

Ne s'applique pas

**CONCENTRATEUR :**

- Mécanicien d'entretien (atelier de caoutchouc)

**MINE :**

Ne s'applique pas

**SERVICES :**

Ne s'applique pas

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-74**

**Objet : Horaire de douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes  
de production de l'opération minière**

Mesdames, Messieurs,

Les modalités définies dans cette proposition sont applicables seulement à cette structure d'horaire de travail et toute disposition non spécifiée à la présente est soumise à l'application de la convention collective en vigueur.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coûts additionnels pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 sur les équipes de production à l'opération minière :

**Cluses**

11.02 **LA SEMAINE DE TRAVAIL**

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. Le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08h00 lundi.

Les heures précédemment mentionnées sont indicatives et sont sujettes à l'application de l'article 11.08b) de la convention collective en vigueur et la lettre d'entente w-35 sur les changements d'équipe en continu à la mine. À moins d'avis contraire, les changements de quart en continu s'effectueront à 07 h 40 et 19 h 40.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Les modalités de repas et/ou de repos applicables à cet horaire seront les suivantes :

Quart de jour : 2 repas à la cuisine d'une durée de 30 minutes.  
Repas 1 : accordé entre 11 h 00 et 13 h 00  
Repas 2 : accordé entre 16 h 00 et 18 h 00

Quart de nuit : 2 repas à la cuisine d'une durée de 30 minutes.  
Repas 1 : accordé entre 23 h 00 et 01 h 00  
Repas 2 : accordé entre 04 h 00 et 06 h 00

L'indicateur des temps d'arrêt sera le temps enregistré au système électronique de l'équipement tel que le système de Wenco (mdt), AQUILA.

La prise des périodes de repas et/ou repos sont planifiées de façon à réduire l'impact sur le cycle de l'opération. La période de repos ne pourra se cumuler avec une période de repas. Les lieux de la prise de période de repos et/ou repas sont identifiés par les représentants de la Compagnie.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 c) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

À moins que les conditions des opérations ou l'état de la main-d'œuvre ne l'exigent, le temps supplémentaire ne sera pas autorisé au-delà de douze (12) heures de travail consécutif. Dans de telles circonstances exceptionnelles, le recours au temps supplémentaire au-delà de douze (12) heures de travail consécutif devra être autorisé par le coordonnateur des activités minières tout en s'assurant de la distribution équitable du temps supplémentaire.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

Si un employé se présente au travail en temps supplémentaire et qu'il n'a pas de travail à l'intérieur de sa tâche peut être affecté à une autre tâche ou pourra être libéré à la demande de l'employé de ses fonctions et crédité d'une indemnité pour présence au travail pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail aux taux de salaire horaire type de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou pour laquelle il avait été avisé de se présenter.

#### 11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

La prime de changement de quart en continu sera rémunérée à raison de deux (2) fois le taux horaire type selon les modalités définies à l'article 11.04 de la convention collective en vigueur. Les modalités de l'article 13.01b) sur le congé flottant s'appliqueront intégralement, c'est-à-dire que les employés ne recevront pas la prime de changement de quart en continu lors du paiement du congé flottant.

#### 12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h 00 à 8 h 00. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

#### 12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

#### 13.01 CONGÉS FÉRIÉS

Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire douze (12) heures jour/nuit 4-4 pour les équipes de production de l'opération minière seront fixés aux dates suivantes :

|   | 2025                    | 2026                    | 2027                    | 2028                    | 2029                    | 2030                  |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an  |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                                       |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale  | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération   | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE<br>NATIONALE DE LA<br>VÉRITÉ ET DE LA<br>RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël  | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël   | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

#### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

#### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) périodes, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

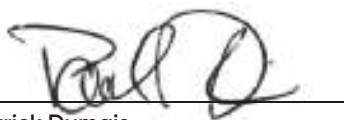
## GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente s'applique conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe « a » de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE 4/4 DE JOUR/NUIT :**

**MINE :**

Les équipes de production de l'opération minière.

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-75**

**Objet : Horaire de douze (12) heures de jour - Équipe 1: 48-36/48-36, équipe 2: 36-48/36-48**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu d'établir, afin de préserver une uniformité parmi les groupes de travail, un horaire de travail de douze (12) heures de jour (36/48).

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de douze (12) heures :

**Clauses**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

**Équipe 1 (48-36/48-36)**

La semaine 1 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis, mercredis et jeudis.

La semaine 2 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis et mercredis.

La semaine 3 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mardis, mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 4 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mercredis, jeudis et vendredis.

## Équipe 2 (36-48/36-48)

La semaine 1 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 2 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les mardis, mercredis, jeudis et vendredis.

La semaine 3 est de 36 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis et mercredis.

La semaine 4 est de 48 heures. La journée régulière de travail de l'employé est de douze (12) heures de jour, les lundis, mardis, mercredis et jeudis.

Le nombre de jours de travail par semaine varie de trois (3) à quatre (4) jours de travail, tel que prévu à l'horaire en application.

### 11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Trois (3) périodes de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de période de repas et/ou de repos.

### 11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qu'il est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

### 11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

### 11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de trente-six (36) heures prévues à l'horaire ou de quarante-quatre (44) heures dans une semaine de quarante-huit (48) heures prévues à l'horaire et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévues à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition.

Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

#### 11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

#### 11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes soit de 08 h 00 à 20 h 00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le syndicat.

#### 11.08 b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

#### 12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Ne s'applique pas.

#### 12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

#### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

#### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

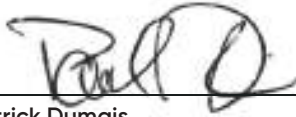
### GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe «a» de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

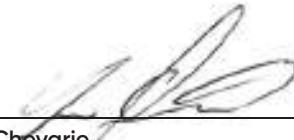
Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**Horaire de jour équipe 1 : 48-36/48-36 et équipe 2 : 36-48/36-48**

**ENTRETIEN-ATELIER :**

Ne s'applique pas

**ENTRETIEN-MINE :**

Ne s'applique pas

**CONCENTRATEUR :**

- Mécanicien d'entretien (entretien du concasseur)
- Soudeur (entretien du concasseur)

**MINE :**

Ne s'applique pas

**SERVICES :**

Ne s'applique pas

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**LETTRE N° W-76**

**Objet : Horaire douze (12) heures – entretien-mine**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenu de mettre en place, afin de permettre une couverture d'entretien de nuit sur les flottes de chargement et de forage, un horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 et un horaire de travail de douze (12) heures jour/jour 4/4 à la division entretien-mine.

Il est entendu que l'horaire de douze (12) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'implantation des horaires de travail de douze (12) heures à l'entretien-mine :

**Clauses**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 08 h 00 lundi jusqu'à 08 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur douze (12) heures selon le cas, entre 08 h 00 et 20 h 00 et de 20 h 00 à 08 h 00. La journée du dimanche débute à 08 h 00 dimanche jusqu'à 08 h 00 lundi.

Pour l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4, le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours suivis de quatre (4) jours de congé en alternance jour/nuit.

Pour l'horaire de travail de douze (12) heures jour/jour 4/4, le nombre de jours consécutifs de travail s'élève à quatre (4) jours de congé en alternance de jour.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

Deux (2) périodes de temps raisonnable d'environ quarante-cinq (45) minutes sont accordées aux employés durant les heures de travail en guise de périodes de repas et/ou repos.

11.03 b) REPAS CHAUD

Un repas en temps supplémentaire est fourni lorsqu'un employé se voit offrir du temps supplémentaire alors qu'il travaille sur son équipe normale de travail et qui est requis de travailler en temps supplémentaire pour deux (2) heures EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. Une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes est accordée à l'employé.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaires travaillées en sus du nombre d'heures régulières prévues à l'horaire hebdomadaire de l'employé et effectuées un jour de congé hebdomadaire prévu à son horaire seront payées à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire horaire type pour les douze (12) heures et à raison de deux (2) fois son taux de salaire horaire type pour toute heure additionnelle travaillée ce jour de congé hebdomadaire.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

11.07 FIN DE QUART

Les dispositions relatives à la période de cinq (5) minutes à la fin de l'équipe de travail s'appliquent telles que spécifiées.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes de travail commencent et se terminent aux heures normales suivantes, à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le syndicat.

L'équipe

De jour (12 heures) - 08 h 00 à 20 h 00

De nuit (12 heures) - 20 h 00 à 08 h 00

b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Les mécaniciens d'entretien au dépannage (trouble shooting) affectés à l'horaire de travail de douze (12) heures jour/nuit 4/4 réalisent un changement d'équipe ininterrompu et bénéficient des dispositions de l'article 11.08 b) 3.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

Pour les fins de calcul des primes d'équipes, l'équipe de nuit est de 20 h à 8 h. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour chaque heure de travail effectuée sur l'équipe de nuit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire type pour les huit (8) premières heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures.

Le travail effectué le dimanche en sus de douze (12) heures ou en sus du nombre d'heures au taux régulier prévu dans la semaine de travail, sera payé deux (2) fois le taux horaire type.

### 13.01 CONGÉS FÉRIÉS

Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 8 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (12h).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire douze (12) heures – entretien-mine seront fixés aux dates suivantes :

|  | <b>2025</b>             | <b>2026</b>             | <b>2027</b>             | <b>2028</b>             | <b>2029</b>             | <b>2030</b>           |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les douze (12) premières heures;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme douze (12) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine (c'est-à-dire du lundi 08 h 00 au lundi suivant 08 h 00) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

### 14.04 VACANCES

L'employé qui le désire peut fractionner ses vacances en CINQ (5) fois, mais il devra prendre la totalité de ses vacances durant ces CINQ (5) périodes. Dans tous les cas l'autorisation du supérieur concerné est requise.

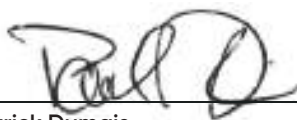
## GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et le groupe concerné convenus par les parties constituent l'annexe « a » de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de douze (12) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. Pendant cet horaire de douze (12) heures, l'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de douze (12) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 08 h 00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de douze (12) heures, sans restreindre la portée de l'article 11.09 de la convention collective, au présent paragraphe.

Un employé qui travaille selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de huit (8) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures dès le début de son nouvel horaire, sans restreindre la portée de l'article 11.04 de la convention collective, au présent paragraphe (si applicable).

5. Les parties conviennent de discuter de tout problème qui pourrait survenir en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et sécurité des travailleurs.

:eb

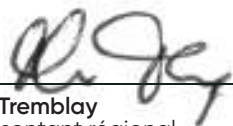


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

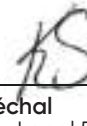


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**Horaire douze (12) heures jour/nuit 4/4 – entretien-mine :**

- Mécanicien d'entretien
- Soudeur
- Opérateur-réparateur équipements de service

**Horaire douze (12) heures jour/jour 4/4 – entretien-mine :**

- Mécanicien d'entretien
- Soudeur
- Opérateur-réparateur équipements de services

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

**LETTRE N° W-77**

**Objet : Horaire de swing de neuf (9) heures jour/nuit 7-2/7-5 pour l'opération minière**

Mesdames, Messieurs,

Les parties ont convenus de mettre en place un horaire de travail de neuf (9) heures par quart de travail pour les swings des camions à la division mine du Mont-Wright. Seuls les opérateurs-réparateurs d'équipements miniers ayant postulés ou embauchés sur cet horaire feront partie de cette entente et seront assignés sur l'horaire 7-2/7-5.

Il est entendu que l'horaire de travail de neuf (9) heures ne doit pas occasionner de coût additionnel pour la Compagnie, ni entraver la bonne marche des opérations ou mettre en danger la santé et la sécurité des travailleurs impliqués.

**DISPOSITIONS**

Les dispositions suivantes de la convention collective et de toute lettre d'entente ou d'interprétation sont amendées comme suit uniquement pour les employés visés par l'horaire de travail de neuf (9) heures jour/nuit 7-2/7-5 sur les équipes de swings des camions de production à l'opération minière.

**CLAUSES**

11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

Uniquement pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire et sans restreindre la fixation des heures de travail des employés, la semaine de travail sera de sept (7) jours consécutifs commençant à 10 h 00 lundi jusqu'à 10 h 00 le lundi suivant.

La journée régulière de travail de l'employé s'échelonne sur neuf (9) heures selon le cas, entre 10 h 00 et 19 h 00 et de 22 h 00 à 07h 00. La journée du dimanche débute à 7 h 00 dimanche jusqu'à 7 h 00 lundi. La séquence de travail sera la suivante : sept (7) quarts de travail de jour suivis de deux (2) jours de congés, sept (7) quarts de travail de nuit suivis de cinq (5) jours de congés.

11.03 a) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

En guise de période de repas et/ou de repos, l'employé a droit à une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes entre la 4e et 5e heure de travail.

b) REPAS CHAUD

Un repas chaud est fourni à l'employé requis de travailler en temps supplémentaire après qu'il ait travaillé deux (2) heures à la suite d'une équipe complète de neuf (9) heures de travail. Une période de temps de trente (30) minutes est accordée à l'employé pour prendre ce repas.

Cette disposition est non applicable dans le cas du temps supplémentaire consécutif à une équipe complète régulière de nuit et alors que l'employé a reçu un déjeuner.

11.03 d) DÉJEUNER

Un déjeuner sera offert, au début d'une équipe de jour, à l'employé qui accepte de faire du temps supplémentaire qui lui a été offert alors qu'il travaillait sur son équipe normale et complète de travail de nuit. L'employé dispose d'une période de temps raisonnable d'environ trente (30) minutes pour se restaurer.

11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

À l'exception des modalités prévues à l'article 12.29 de la convention collective, les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison de deux (2) fois son taux de salaire type pour toutes les heures travaillées en plus de douze (12) heures consécutives ou plus que douze (12) heures dans la même journée tel que défini à la clause 11.02.

Les heures de travail supplémentaire seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de (9) heures consécutives ou pour plus que neuf (9) heures dans la même journée et pour toutes les heures travaillées en sus de trente-six (36) heures dans une semaine de 36 heures et pour toutes les heures travaillées en sus de quarante et un point cinq (41.5) heures dans une semaine de quarante-cinq (45) heures.

Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaire durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaire en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaire en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaire. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure.

Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Tout groupe présentant une différence de plus de cent cinquante (150) heures entre le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus bas en termes de temps supplémentaire dans le groupe et le temps supplémentaire travaillé et refusé par l'employé le plus haut en termes de temps supplémentaire dans le groupe pour ladite période de six (6) mois, fera l'objet d'une étude plus poussée par la Compagnie et le syndicat qui se réuniront afin de discuter des problèmes inhérents à ce groupe et d'apporter les mesures correctives qui s'imposent pour améliorer la situation.

Si un employé se présente au travail en temps supplémentaire et qu'il n'a pas de travail à l'intérieur de sa tâche, il peut être affecté à une autre tâche ou pourra être libéré à la demande de l'employé de ses fonctions et crédité d'une indemnité pour présence au travail pour la moitié des heures prévues à son équipe de travail aux taux de salaire horaire type de la tâche pour laquelle il devait se présenter ou pour laquelle il avait été avisé de se présenter.

11.08 a) LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

Les équipes commencent et se terminent aux heures normales suivantes, soit de 10 h 00 à 19 h 00 et de 22h00 à 7h00 à moins que les opérations l'exigent autrement, dans lequel cas la Compagnie en discutera avec le syndicat.

b) LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU

Ne s'applique pas.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

L'équipe de nuit est de 22 h 00 à 07 h 00. Une prime de DEUX DOLLARS (2,00 \$) l'heure est payée pour toutes les heures de travail durant l'équipe de nuit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon l'horaire de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux horaire type pour les premières neuf (9) heures, et à raison de deux (2) fois le taux horaire type pour les heures travaillées en sus de neuf (9) heures.

13.01 Si l'employé travaille un jour férié sur un horaire autre que de 9 heures, celui-ci recevra, au lieu de la paie de congé prévue à 13.01 a), une paie de congé équivalente au nombre d'heures prévues à son horaire normal de travail (9h).

Nonobstant la clause 13.01 a) de la convention collective, les congés fériés suivants pour les employés affectés à l'horaire de neuf (9) heures jour/nuit 7-2/7-5 pour les équipes de production de l'opération minière seront fixés aux dates suivantes :

|  | 2025                  | 2026                  | 2027                  | 2028         | 2029                  | 2030                  |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|-----------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                       | 1 <sup>er</sup> janv. | 1 <sup>er</sup> janv. | 31 déc. 2027 | 1 <sup>er</sup> janv. | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                       | 2 janv.               | 4 janv.               | 3 janv.      | 2 janv.               | 2 janv.               |
| Vendredi saint   | 18 avril              | 3 avril               | 26 mars               | 14 avril     | 30 mars               |                       |
| Fête nationale   | 24 juin               | 24 juin               | 24 juin               | 23 juin      | 25 juin               |                       |
| Confédération  | 30 juin               | 3 juil.               | 2 juil.               | 30 juin      | 2 juil.               |                       |
| Le 2 <sup>e</sup> lundi de juillet                     | 14 juil.              | 13 juil.              | 12 juil.              | 10 juil.     | 9 juil.               |                       |
| Le 1 <sup>er</sup> lundi d'août                        | 4 août                | 3 août                | 2 août                | 7 août       | 6 août                |                       |
| Fête du travail  | 1 <sup>er</sup> sept. | 7 sept.               | 6 sept.               | 4 sept.      | 3 sept.               |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 3 OCT                 | 2 OCT                 | 1 <sup>ER</sup> OCT   | 29 SEPT      | 28 SEPT               |                       |
| Jour de l'action de grâces                             | 13 oct.               | 12 oct.               | 11 oct.               | 9 oct.       | 8 oct.                |                       |
| Noël   | 25 déc.               | 25 déc.               | 24 déc.               | 25 déc.      | 25 déc.               |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.               | 28 déc.               | 27 déc.               | 26 déc.      | 26 déc.               |                       |

### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

En plus de la paie de congé stipulée en 13.01, l'employé qui travaille un jour de congé férié, sera rémunéré, en plus de la prime d'équipe applicable, comme suit :

- 150 % de son taux horaire type pour les neuf (9) premières heures;
- 200 % de son taux régulier pour les trois (3) heures suivantes;
- 250 % de son taux horaire type pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures.

Toutefois, dans le cas où un employé aurait droit à un taux horaire plus élevé pour telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, il sera rémunéré à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans cette clause.

13.03 Les heures de congé accordées en vertu de la clause 13.01 seront considérées comme neuf (9) heures travaillées uniquement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du lundi 10h00 au lundi suivant 10h00) admissibles comme heures de travail supplémentaire. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé accordées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaire.

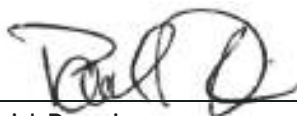
## GÉNÉRAL

1. Toutes les autres clauses et lettres d'entente non spécifiquement prévues à la présente continuent de s'appliquer conformément à la convention collective en vigueur.
2. L'horaire de travail et les groupes concernés constituent l'annexe « a » de la présente.
3. Aucun temps supplémentaire ne devra être payé pour l'unique raison du transfert à l'horaire de neuf (9) heures ou vice versa lors de la mise en vigueur ou de la fin de la présente entente, les heures alors travaillées seront rémunérées au taux horaire type applicable.
4. L'employé travaillant selon un horaire de huit (8) heures par jour qui est affecté, en cours de semaine, sur un poste suivant l'horaire de neuf (9) heures, continuera d'être rémunéré sur la base de l'horaire de huit (8) heures pour le reste de la semaine déjà commencée. À compter de 10h00 le lundi suivant, il sera rémunéré sur la base de l'horaire de neuf (9) heures.

Un employé travaillant selon l'horaire de douze (12) heures et qui doit être affecté à un horaire de neuf (9) heures par jour, sera rémunéré sur la base de l'horaire de neuf (9) heures dès le début de son nouvel horaire.

5. Les parties comprennent que les clauses de temps supplémentaire peuvent amener certains problèmes d'application avec l'horaire de neuf (9) heures, et s'entendent pour discuter ensemble de tout problème qui pourrait survenir et trouver des solutions.
6. Les parties conviennent de discuter tout problème qui pourrait survenir afin de permettre la bonne marche de cet horaire en fonction de l'efficacité des opérations et de la santé et la sécurité des travailleurs.

:eb

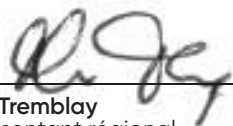


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

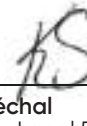


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

**HORAIRE DE TRAVAIL DE NEUF (9) HEURES JOUR/NUIT 7-2/7-5**

**MINE :**

Les équipes de swing pour les camions de production à l'opération minière.

LE 17 JUIN 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAL 5778  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

**LETTRÉ N° W-78\***

**OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 14-14 POUR LES ÉQUIPES  
DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE (6H-18H/18H-6H)**

MESDAMES, MESSIEURS,

TEL QUE DISCUTÉ, LA COMPAGNIE DÉSIRE OPTIMISER L'UTILISATION DE SES ÉQUIPEMENTS MINIERS. AINSI, DANS LE BUT D'AMÉLIORER LA FLUIDITÉ ET L'EFFICACITÉ DES CHANGEMENTS DE QUARTS À L'OPÉRATION MINIÈRE, LORS DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE 2021, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENUS DE METTRE EN PLACE DES QUARTS DÉCALÉS, COMPOSÉS DE QUATRE (4) ÉQUIPES D'EMPLOYÉS PERMANENTS NON-RÉSIDENTS (PNR).

LES MODALITÉS DE LA LETTRE 59 - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX EMPLOYÉS PERMANENTS NON-RÉSIDENTS (PNR) À MONT-WRIGHT CONTINUENT DE S'APPLIQUER INTÉGRALEMENT, EN PLUS DE CE QUI SUIT.

LES MODALITÉS DÉFINIES DANS CETTE PROPOSITION SONT APPLICABLES SEULEMENT À CETTE STRUCTURE D'HORAIRE DE TRAVAIL (14-14 6H-18H/18H-6H) ET TOUTE DISPOSITION NON-SPÉCIFIÉE À LA PRÉSENTE EST SOUMISE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

IL EST ENTENDU QUE L'HORAIRE DÉCALÉ DE DOUZE (12) HEURES NE DOIT PAS OCCASIONNER DE COÛTS ADDITIONNELS POUR LA COMPAGNIE, NI ENTRAVER LA BONNE MARCHÉ DES OPÉRATIONS.

**DISPOSITIONS**

LES DISPOSITIONS SUIVANTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE SONT AMENDÉES COMME SUIT UNIQUEMENT POUR LES EMPLOYÉS VISÉS PAR L'HORAIRE DE TRAVAIL DÉCALÉ DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 14-14, 6H-18H/18H-6H PNR, SUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION À L'OPÉRATION MINIÈRE :

**HORAIRE DE TRAVAIL**

LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ S'ÉCHELONNE SUR DOUZE (12) HEURES SELON LE CAS, ENTRE 06 H 00 ET 18 H 00 ET DE 18 H 00 À 06 H 00. LE NOMBRE DE JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL S'ÉLÈVE À QUATORZE (14) JOURS SUIVIS DE QUATORZE (14) JOURS DE CONGÉ EN ALTERNANCE JOUR/NUIT. LA JOURNÉE DU DIMANCHE DÉBUTE À 06 H 00 DIMANCHE JUSQU'À 06H 00 LUNDI.

## HEURES DES CHANGEMENTS DE QUARTS

EN RAISON DE LA NATURE CONTINUE DES OPÉRATIONS, ET CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 11.08 ET LA LETTRE D'ENTENTE W-35 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CHANGEMENTS DE QUARTS S'EFFECTUENT À 05H35 ET 17H35 POUR LES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERES ET D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT PNR.

LES EMPLOYÉS SUJETS AU CHANGEMENT D'ÉQUIPE ININTERROMPU RECEVRONT, EN PLUS DE LEUR ÉQUIPE NORMALE DE TRAVAIL, UNE DEMI-HEURE À TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR CHAQUE ÉQUIPE COMPLÈTE DE TRAVAIL.

## CLAUSES

### 11.03 A) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

LES MODALITÉS DE REPAS ET/OU DE REPOS APPLICABLES À CET HORAIRE SERONT LES SUIVANTES :

QUART DE JOUR : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.  
REPAS 1 : ACCORDÉ ENTRE 10 H 00 ET 11 H 00  
REPAS 2 : ACCORDÉ ENTRE 15 H 00 ET 16 H 00

QUART DE NUIT : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.  
REPAS 1 : ACCORDÉ ENTRE 22 H 00 ET 23 H 00  
REPAS 2 : ACCORDÉ ENTRE 03 H 00 ET 04 H 00

LA PRISE DES PÉRIODES DE REPAS ET/OU REPOS EST PLANIFIÉE DE FAÇON À RÉDUIRE L'IMPACT SUR LE CYCLE D'OPÉRATION. LA PÉRIODE DE REPOS NE POURRA SE CUMULER AVEC UNE PÉRIODE DE REPAS. LES LIEUX DE LA PRISE DE PÉRIODE DE REPAS ET/OU REPOS SONT IDENTIFIÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE.

### B) REPAS CHAUD

UN REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST FOURNI LORSQU'UN EMPLOYÉ SE FAIT OFFRIR DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ALORS QU'IL TRAVAILLE SUR SON ÉQUIPE NORMALE DE TRAVAIL ET QU'IL EST REQUIS DE TRAVAILLER EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR DEUX (2) HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE D'ENVIRON TRENTE (30) MINUTES EST ACCORDÉE À L'EMPLOYÉ.

CETTE DISPOSITION EST NON APPLICABLE DANS LE CAS DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRES CONSÉCUTIF À UNE ÉQUIPE COMPLÈTE RÉGULIÈRE DE NUIT ET ALORS QUE L'EMPLOYÉ À REÇU UN DÉJEUNER.

### 11.03 D) DÉJEUNER

UN DÉJEUNER SERA OFFERT, AU DÉBUT D'UNE ÉQUIPE DE JOUR, À L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE DE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE QUI LUI A ÉTÉ OFFERT ALORS QU'IL TRAVAILLAIT SUR SON ÉQUIPE NORMALE ET COMPLÈTE DE TRAVAIL DE NUIT. L'EMPLOYÉ DISPOSE D'UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE D'ENVIRON TRENTE (30) MINUTES POUR SE RESTAURER.

## 12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

POUR LES FINS DE CALCUL DES PRIMES D'ÉQUIPES, L'ÉQUIPE DE NUIT EST DE 18 H 00 À 6 H 00. UNE PRIME DEUX DOLLARS (2,00 \$) L'HEURE EST PAYÉE POUR CHAQUE HEURE DE TRAVAIL EFFECTUÉE SUR L'ÉQUIPE DE NUIT À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

## 12.27 PRIMES DU DIMANCHE

LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EFFECTUÉES LE DIMANCHE SELON L'HORAIRE DE TRAVAIL SERONT PAYÉES À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE (1½) LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HUIT (8) PREMIÈRES HEURES, ET À RAISON DE DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES EN SUS DE HUIT (8) HEURES.

LE TRAVAIL EFFECTUÉ LE DIMANCHE EN SUS DE DOUZE (12) HEURES OU EN SUS DU NOMBRE D'HEURES AU TAUX RÉGULIER PRÉVU DANS LA SEMAINE DE TRAVAIL, SERA PAYÉ DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE.

## COMPOSITIONS DES ÉQUIPES DE TRAVAIL

CHACUNE DES QUATRE ÉQUIPES SUR LES QUARTS DÉCALÉS SERA COMPOSÉE DE :

- CINQ (5) OPÉRATEURS RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS PNR;
- DEUX (2) OPÉRATEURS D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT PNR;

CES AFFECTATIONS SERONT OBTENUES PAR AFFICHAGE. NONOBTANT LA CLAUSE 6.17, ET UNIQUEMENT POUR LES FINS DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, LES AFFECTATIONS SERONT AFFICHÉES À L'INTERNE POUR LE GROUPE D'EMPLOYÉS PNR DU MONT-WRIGHT ET ELLES SERONT OCTROYÉES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE TÂCHE SI DES AFFECTATIONS SUR L'HORAIRE DÉCALÉ DEMEURENT VACANTES À LA FIN DU PROCESSUS, LES EMPLOYÉS DU GROUPE PNR DU MONT-WRIGHT Y SERONT ASSIGNÉS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ INVERSE. L'ATTRIBUTION DES CAMIONS SE FERA ÉGALEMENT PAR ANCIENNETÉ DE TÂCHE.

## GÉNÉRAL

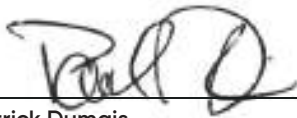
1. TOUTES LES AUTRES CLAUSES ET LETTRES D'ENTENTE NON SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUES À LA PRÉSENTE ENTENTE CONTINUE DE S'APPLIQUER CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.
2. AUCUN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NE DEVRA ÊTRE PAYÉ POUR L'UNIQUE RAISON DU TRANSFERT À L'HORAIRE DÉCALÉ OU VICE VERSA LORS DE LA MISE EN VIGUEUR OU DE LA FIN DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES HEURES ALORS TRAVAILLÉES SERONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX HORAIRE TYPE APPLICABLE.
3. LES EMPLOYÉS PNR AFFECTÉS À L'HORAIRE DÉCALÉ NE POURRONT PAS AVOIR DE DEUXIÈME ASSIGNATION, ET AUCUNE DEUXIÈME ASSIGNATION NE SERA RECONNUE. LES FORMATIONS SERONT RECONNUES SEULEMENT LORSQUE L'ATTRIBUTION DES SECONDES ASSIGNATIONS SERA COMPLÉTÉE SELON L'ARTICLE 11 DE LA LETTRE W-33. PLUS PRÉCISÉMENT, LES EMPLOYÉS SUR L'ÉQUIPE DÉCALÉE SONT EXCLUS DE LA CLAUSE 11 B) ET E). SI L'EMPLOYÉ EST AMENÉ À OPÉRER UN AUTRE ÉQUIPEMENT EN FORMATION RECONNUE, IL SERA DÉPLACÉ SUR L'HORAIRE DE L'ASSIGNATION.
4. UNE FLOTTE DE CAMION 240T SERA ATTITRÉE AUX QUARTS DE TRAVAIL DÉCALÉS. L'ASSIGNATION DE CETTE FLOTTE SE FERA À L'INTÉRIEUR DU GROUPE D'EMPLOYÉS ATTITRÉ AUX QUARTS DÉCALÉS.
5. LORS DE L'INDISPONIBILITÉ D'UN ÉQUIPEMENT ATTITRÉ, L'OPÉRATEUR SE VERRA ATTITRER UN AUTRE ÉQUIPEMENT QUI NE L'EST PAS POUR LA DURÉE DE SON QUART DE TRAVAIL.

6. LA LISTE D'ATTRIBUTION DES CAMIONS SERA DONNÉE À CHAQUE ANNÉE PAR L'EMPLOYEUR.
7. IL EST ENTENDU QUE SI L'HORAIRE PNR 14-14 AU MONT-WRIGHT N'EST PAS RECONDUIT, CETTE ENTENTE SE RETROUVERA CADUQUE ET LES PARTIES DEVRONT ENVISAGER SI UNE NOUVELLE ENTENTE DOIT ÊTRE CONCLUE.
8. EN CAS DE VACANCE OU D'ABSENCE SUR L'HORAIRE 6 À 6, LE POSTE SERA REMPLACÉ PAR ANCIENNETÉ PAR UN PNR SUR UN AUTRE HORAIRE.
9. CETTE ENTENTE N'A PAS POUR BUT DE CRÉER DE NOUVEAUX POSTES PNR;
10. LES PARTIES CONVIENNENT DE DISCUTER DE TOUT PROBLÈME QUI POURRAIT SURVENIR AFIN DE PERMETTRE LA BONNE MARCHÉ DE CET HORAIRE EN FONCTION DE L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

### DIALOGUE

AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT, SUR UNE BASE RÉGULIÈRE ET AU BESOIN, LES PROBLÈMES D'IMPLANTATION DES HORAIRES.

:eb



Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail



Yvan Chevarie  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



Marc Tremblay  
Représentant régional



Karine Sénéchal  
Présidente – Local 5778

LE 17 JUIN 2025

SYNDICAT DES MÉTALLOS  
LOCAL 5778  
MONT-WRIGHT/FERMONT/FIRE LAKE (QUÉBEC)

LETTRE N° W-79\*

**OBJET : HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 4-4 (7H-19H/19H-7H)**

MESDAMES, MESSIEURS,

TEL QUE DISCUTÉ, LA COMPAGNIE DÉSIRE OPTIMISER L'UTILISATION DE SES ÉQUIPEMENTS MINIERS. AINSI, DANS LE BUT D'AMÉLIORER LA FLUIDITÉ ET L'EFFICACITÉ DES CHANGEMENTS DE QUARTS À L'OPÉRATION MINIÈRE, LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT ONT CONVENUS DE METTRE EN PLACE DES QUARTS DÉCALÉS POUR CERTAINS QUARTS DE MÉTIER.

LES MODALITÉS DÉFINIES DANS CETTE PROPOSITION SONT APPLICABLES SEULEMENT À CETTE STRUCTURE D'HORAIRE DE TRAVAIL (4-4 7H-19H/19H-7H) ET TOUTE DISPOSITION NON-SPÉCIFIÉE À LA PRÉSENTE EST SOUMISE À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.

IL EST ENTENDU QUE L'HORAIRE DÉCALÉ DE DOUZE (12) HEURES NE DOIT PAS OCCASIONNER DE COÛTS ADDITIONNELS POUR LA COMPAGNIE, NI ENTRAVER LA BONNE MARCHÉ DES OPÉRATIONS.

**DISPOSITIONS**

LES DISPOSITIONS SUIVANTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE SONT AMENDÉES COMME SUIVANT UNIQUEMENT POUR LES EMPLOYÉS OCCUPANT LES TÂCHES DE CAMION À CARBURANT, CAMION À EAU ET DENTISTE SUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION À L'OPÉRATION MINIÈRE :

**HORAIRE DE TRAVAIL**

LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ S'ÉCHELONNE SUR DOUZE (12) HEURES SELON LE CAS, ENTRE 07 H 00 ET 19 H 00 ET DE 19 H 00 À 07 H 00. LE NOMBRE DE JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL S'ÉLÈVE À QUATRE (4) JOURS SUIVIS DE QUATRE (4) JOURS DE CONGÉ EN ALTERNANCE JOUR/NUIT. LA JOURNÉE DU DIMANCHE DÉBUTE À 07 H 00 DIMANCHE JUSQU'À 07H 00 LUNDI.

**HEURES DES CHANGEMENTS DE QUARTS**

EN RAISON DE LA NATURE CONTINUE DES OPÉRATIONS, ET CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 11.08 ET LA LETTRE D'ENTENTE W-35 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CHANGEMENTS DE QUARTS S'EFFECTUENT À 06H35 ET 18H35 POUR LES OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS ET D'ÉQUIPEMENT DE CHARGEMENT.

LES EMPLOYÉS SUJETS AU CHANGEMENT D'ÉQUIPE ININTERROMPU RECEVRONT, EN PLUS DE LEUR ÉQUIPE NORMALE DE TRAVAIL, UNE DEMI-HEURE À TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR CHAQUE ÉQUIPE COMPLÈTE DE TRAVAIL.

## CLAUSES

### 11.02 LA SEMAINE DE TRAVAIL

UNIQUEMENT POUR FINS DE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES ET SANS RESTREINDRE LA FIXATION DES HEURES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS, LA SEMAINE DE TRAVAIL SERA DE SEPT (7) JOURS CONSÉCUTIFS COMMENÇANT À 07 H 00 LUNDI JUSQU'À 07 H 00 LE LUNDI SUIVANT.

LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL DE L'EMPLOYÉ S'ÉCHELONNE SUR DOUZE (12) HEURES SELON LE CAS, ENTRE 07 H 00 ET 19 H 00 ET DE 19 H 00 À 07 H 00. LE NOMBRE DE JOURS CONSÉCUTIFS DE TRAVAIL S'ÉLÈVE À QUATRE (4) JOURS SUIVIS DE QUATRE (4) JOURS DE CONGÉ EN ALTERNANCE JOUR/NUIT. LA JOURNÉE DU DIMANCHE DÉBUTE À 07 H 00 DIMANCHE JUSQU'À 07H00 LUNDI.

LES HEURES PRÉCÉDEMMENT MENTIONNÉES SONT INDICATIVES ET SONT SUJETTES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 11.08B) DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR ET LA LETTRE D'ENTENTE W-35 SUR LES CHANGEMENTS D'ÉQUIPE EN CONTINU À LA MINE. À MOINS D'AVIS CONTRAIRE, LES CHANGEMENTS DE QUART EN CONTINU S'EFFECTUERONT À 06 H 35 ET 18 H 35.

### 11.03 A) PÉRIODE DE REPAS ET/OU DE REPOS

LES MODALITÉS DE REPAS ET/OU DE REPOS APPLICABLES À CET HORAIRE SERONT LES SUIVANTES :

QUART DE JOUR : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.  
REPAS 1 : ACCORDÉ ENTRE 10H ET 12H  
REPAS 2 : ACCORDÉ ENTRE 15H ET 17H

QUART DE NUIT : 2 REPAS À LA CUISINE D'UNE DURÉE DE 30 MINUTES.  
REPAS 1 : ACCORDÉ ENTRE 22H ET 00H00  
REPAS 2 : ACCORDÉ ENTRE 3H ET 5H

LA PRISE DES PÉRIODES DE REPAS ET/OU REPOS EST PLANIFIÉE DE FAÇON À RÉDUIRE L'IMPACT SUR LE CYCLE D'OPÉRATION. LA PÉRIODE DE REPOS NE POURRA SE CUMULER AVEC UNE PÉRIODE DE REPAS. LES LIEUX DE LA PRISE DE PÉRIODE DE REPAS ET/OU REPOS SONT IDENTIFIÉS PAR LES REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE.

### B) REPAS CHAUD

UN REPAS EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST FOURNI LORSQU'UN EMPLOYÉ SE FAIT OFFRIR DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ALORS QU'IL TRAVAILLE SUR SON ÉQUIPE NORMALE DE TRAVAIL ET QU'IL EST REQUIS DE TRAVAILLER EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE POUR DEUX (2) HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES ET PLUS. UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE D'ENVIRON TRENTE (30) MINUTES EST ACCORDÉE À L'EMPLOYÉ.

CETTE DISPOSITION EST NON APPLICABLE DANS LE CAS DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRES CONSÉCUTIF À UNE ÉQUIPE COMPLÈTE RÉGULIÈRE DE NUIT ET ALORS QUE L'EMPLOYÉ À REÇU UN DÉJEUNER.

### C) DÉJEUNER

UN DÉJEUNER SERA OFFERT, AU DÉBUT D'UNE ÉQUIPE DE JOUR, À L'EMPLOYÉ QUI ACCEPTE DE FAIRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE QUI LUI A ÉTÉ OFFERT ALORS QU'IL TRAVAILLAIT SUR SON ÉQUIPE NORMALE ET COMPLÈTE DE TRAVAIL DE NUIT. L'EMPLOYÉ DISPOSE D'UNE PÉRIODE DE TEMPS RAISONNABLE D'ENVIRON TRENTE (30) MINUTES POUR SE RESTAURER.

#### 11.04 LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

À L'EXCEPTION DES MODALITÉS PRÉVUES À L'ARTICLE 12.29 DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE SERONT PAYÉES À L'EMPLOYÉ À RAISON DE DEUX (2) FOIS SON TAUX DE SALAIRE TYPE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES EN PLUS DE DOUZE (12) HEURES CONSÉCUTIVES OU PLUS QUE DOUZE (12) HEURES DANS LA MÊME JOURNÉE TEL QUE DÉFINI À LA CLAUSE 11.02.

LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES TRAVAILLÉES EN SUS DU NOMBRE D'HEURES RÉGULIÈRES PRÉVUES À L'HORAIRE HEBDOMADAIRE DE L'EMPLOYÉ ET EFFECTUÉES UN JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE PRÉVU À SON HORAIRE SERONT PAYÉES À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE (1 1/2) SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE POUR LES DOUZE (12) HEURES ET À RAISON DE DEUX (2) FOIS SON TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE POUR TOUTE HEURE ADDITIONNELLE TRAVAILLÉE CE JOUR DE CONGÉ HEBDOMADAIRE.

TOUTE HEURE DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE PERMISE ET PAYÉE COMME TELLE DURANT UNE JOURNÉE DE TRAVAIL QUELCONQUE NE SERA PAS COMPRISE DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES DURANT LA SEMAINE DE TRAVAIL ET LES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU D'UNE DISPOSITION NE SERONT PAS CONSIDÉRÉES COMME HEURES TRAVAILLÉES POUR LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES EN VERTU DE LA MÊME OU DE N'IMPORTE QUELLE AUTRE DISPOSITION. NÉANMOINS, ET SUJET AUX DISPOSITIONS DE LA CLAUSE 13.03, LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES SERONT CONSIDÉRÉES POUR FINS DE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES. AUX FINS DE COMPILATION ET DE RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, TOUTE PORTION DE DEMI-HEURE DE PAIE EST ARRONDIE À UNE DEMI-HEURE.

LORSQU'UN EMPLOYÉ REVIENT DE SES VACANCES ANNUELLES, LES HEURES DE VACANCES PRISES PENDANT SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL DE SA SEMAINE DE RETOUR, SONT CONSIDÉRÉES COMME TRAVAILLÉES AUX FINS DE CALCUL DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET CE, LORSQUE L'EMPLOYÉ EST REQUIS DE TRAVAILLER À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE ET À L'EXTÉRIEUR DE SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL.

À MOINS QUE LES CONDITIONS DES OPÉRATIONS OU L'ÉTAT DE LA MAIN-D'ŒUVRE NE L'EXIGENT, LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NE SERA PAS AUTORISÉ AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIF. DANS DE TELLES CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES, LE RECOURS AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES DE TRAVAIL CONSÉCUTIF DEVRA ÊTRE AUTORISÉ PAR LE COORDONNATEUR DES ACTIVITÉS MINIÈRES TOUT EN S'ASSURANT DE LA DISTRIBUTION ÉQUITABLE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.

TOUT GROUPE PRÉSENTANT UNE DIFFÉRENCE DE PLUS DE CENT CINQUANTE (150) HEURES ENTRE LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS BAS EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE TRAVAILLÉ ET REFUSÉ PAR L'EMPLOYÉ LE PLUS HAUT EN TERMES DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DANS LE GROUPE POUR LADITE PÉRIODE DE SIX (6) MOIS, FERA L'OBJET D'UNE ÉTUDE PLUS POUSSÉE PAR LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT QUI SE RÉUNIRONT AFIN DE DISCUTER DES PROBLÈMES INHÉRENTS À CE GROUPE ET D'APPORTER LES MESURES CORRECTIVES QUI S'IMPOSENT POUR AMÉLIORER LA SITUATION.

SI UN EMPLOYÉ SE PRÉSENTE AU TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET QU'IL N'A PAS DE TRAVAIL À L'INTÉRIEUR DE SA TÂCHE PEUT ÊTRE AFFECTÉ À UNE AUTRE TÂCHE OU POURRA ÊTRE LIBÉRÉ À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ DE SES FONCTIONS ET CRÉDITÉ D'UNE INDEMNITÉ POUR PRÉSENCE AU TRAVAIL POUR LA MOITIÉ DES HEURES PRÉVUES À SON ÉQUIPE DE TRAVAIL AUX TAUX DE SALAIRE HORAIRE TYPE DE LA TÂCHE POUR LAQUELLE IL DEVAIT SE PRÉSENTER OU POUR LAQUELLE IL AVAIT ÉTÉ AVISÉ DE SE PRÉSENTER.

12.26 PRIMES D'ÉQUIPES

POUR LES FINS DE CALCUL DES PRIMES D'ÉQUIPES, L'ÉQUIPE DE NUIT EST DE 19 H 00 À 7 H 00. UNE PRIME DE DEUX DOLLARS (2,00 \$) L'HEURE EST PAYÉE POUR CHAQUE HEURE DE TRAVAIL EFFECTUÉE SUR L'ÉQUIPE DE NUIT À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2025, DEUX DOLLARS VINGT-CINQ (2,25 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2028 ET DEUX DOLLARS CINQUANTE (2,50 \$) À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MARS 2029.

12.27 PRIMES DU DIMANCHE

LES HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL EFFECTUÉES LE DIMANCHE SELON L'HORAIRE DE TRAVAIL SERONT PAYÉES À RAISON D'UNE FOIS ET DEMIE (1 1/2) LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HUIT (8) PREMIÈRES HEURES, ET À RAISON DE DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE POUR LES HEURES TRAVAILLÉES EN SUS DE HUIT (8) HEURES.

LE TRAVAIL EFFECTUÉ LE DIMANCHE EN SUS DE DOUZE (12) HEURES OU EN SUS DU NOMBRE D'HEURES AU TAUX RÉGULIER PRÉVU DANS LA SEMAINE DE TRAVAIL, SERA PAYÉ DEUX (2) FOIS LE TAUX HORAIRE TYPE.

13.01 CONGÉS FÉRIÉS

SI L'EMPLOYÉ TRAVAILLE UN JOUR FÉRIÉ SUR UN HORAIRE AUTRE QUE DE 8 HEURES, CELUI-CI RECEVRA, AU LIEU DE LA PAIE DE CONGÉ PRÉVUE À 13.01 A), UNE PAIE DE CONGÉ ÉQUIVALENTE AU NOMBRE D'HEURES PRÉVUES À SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL (12H).

NONOBTANT LA CLAUSE 13.01 A) DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LES CONGÉS FÉRIÉS SUIVANTS POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES JOUR/NUIT 4-4 POUR LES ÉQUIPES DE PRODUCTION DE L'OPÉRATION MINIÈRE SERONT FIXÉS AUX DATES SUIVANTES :

|  | 2025                    | 2026                    | 2027                    | 2028                    | 2029                    | 2030                  |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Jour de l'an   |                         | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv.   | 1 <sup>er</sup> janv. |
| Lendemain du jour de l'an                              |                         | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.                 | 2 janv.               |
| Fête nationale   | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 | 24 juin                 |                       |
| Confédération  | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet | 1 <sup>er</sup> juillet |                       |
| JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                | 30 sept.                |                       |
| Noël   | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 | 25 déc.                 |                       |
| Lendemain de Noël                                      | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 | 26 déc.                 |                       |

#### 13.02 TRAVAIL UN JOUR DE CONGÉ

EN PLUS DE LA PAIE DE CONGÉ STIPULÉE EN 13.01, L'EMPLOYÉ QUI TRAVAILLE UN JOUR DE CONGÉ FÉRIÉ, SERA RÉMUNÉRÉ, EN PLUS DE LA PRIME D'ÉQUIPE APPLICABLE, COMME SUIT :

- 150 % DE SON TAUX HORAIRE TYPE POUR LES DOUZE (12) PREMIÈRES HEURES;
- 250 % DE SON TAUX HORAIRE TYPE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES AU-DELÀ DE DOUZE (12) HEURES.

TOUTEFOIS, DANS LE CAS OÙ UN EMPLOYÉ AURAIT DROIT À UN TAUX HORAIRE PLUS ÉLEVÉ POUR TELLES HEURES TRAVAILLÉES EN CONFORMITÉ AVEC UNE AUTRE DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, IL SERA RÉMUNÉRÉ À CE PLUS HAUT TAUX HORAIRE AU LIEU DE CELUI PRÉVU DANS CETTE CLAUSE.

13.03 LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES EN VERTU DE LA CLAUSE 13.01 SERONT CONSIDÉRÉES COMME DOUZE (12) HEURES TRAVAILLÉES UNIQUEMENT POUR RENDRE LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES APRÈS LE CONGÉ DURANT LA SEMAINE (C'EST-À-DIRE DU LUNDI 08 H 00 AU LUNDI SUIVANT 08 H 00) ADMISSIBLES COMME HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES.

SI LE CONGÉ SURVIENT LE JOUR SUIVANT LA DERNIÈRE JOURNÉE TRAVAILLÉE PAR L'EMPLOYÉ DURANT LA SEMAINE DE TRAVAIL, LES HEURES DE CONGÉ ACCORDÉES NE SERONT PAS CONSIDÉRÉES COMME HEURES TRAVAILLÉES POUR FINS DE CALCUL D'HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES.

#### 14.04 VACANCES

L'EMPLOYÉ QUI LE DÉSIRE PEUT FRACTIONNER SES VACANCES EN CINQ (5) FOIS, MAIS IL DEVRA PRENDRE LA TOTALITÉ DE SES VACANCES DURANT CES CINQ (5) PÉRIODES. DANS TOUS LES CAS L'AUTORISATION DU SUPÉRIEUR CONCERNÉ EST REQUISE.

### **COMPOSITIONS DES ÉQUIPES DE TRAVAIL**

CHACUNE DES QUATRE ÉQUIPES SUR LES QUARTS DÉCALÉS SERA COMPOSÉE DE :

- DEUX (2) OPÉRATEURS DE CAMION À CARBURANT;
- UN (1) OPÉRATEUR DE CAMION À EAU;
- DEUX (2) DENTISTES.

CES AFFECTATIONS SERONT OBTENUES PAR AFFICHAGE. NONOBTANT LA CLAUSE 6.17, ET UNIQUEMENT POUR LES FINS DE L'APPLICATION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE, LES AFFECTATIONS SERONT AFFICHÉES À L'INTERNE POUR LE GROUPE D'EMPLOYÉS OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS DU MONT-WRIGHT ET ELLES SERONT OCTROYÉES PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ DE TÂCHE. SI DES AFFECTATIONS SUR L'HORAIRE DÉCALÉ DEMEURENT VACANTES À LA FIN DU PROCESSUS, LES EMPLOYÉS DU GROUPE OPÉRATEURS-RÉPARATEURS D'ÉQUIPEMENTS MINIERS DU MONT-WRIGHT Y SERONT ASSIGNÉS PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ INVERSE.

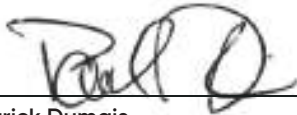
## GÉNÉRAL

1. TOUTES LES AUTRES CLAUSES ET LETTRES D'ENTENTE NON SPÉCIFIQUEMENT PRÉVUES À LA PRÉSENTE ENTENTE CONTINUE DE S'APPLIQUER CONFORMÉMENT À LA CONVENTION COLLECTIVE EN VIGUEUR.
2. AUCUN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE NE DEVRA ÊTRE PAYÉ POUR L'UNIQUE RAISON DU TRANSFERT À L'HORAIRE DÉCALÉ OU VICE VERSA LORS DE LA MISE EN VIGUEUR OU DE LA FIN DE LA PRÉSENTE ENTENTE, LES HEURES ALORS TRAVAILLÉES SERONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX HORAIRE TYPE APPLICABLE. LES EMPLOYÉS QUI SONT DÉJÀ EN POSTE GARDERONT LEUR ASSIGNATION.
3. IL EST ENTENDU QUE SI L'HORAIRE 4-4 AU MONT-WRIGHT N'EST PAS RECONDUIT, CETTE ENTENTE SE RETROUVERA CADUQUE ET LES PARTIES DEVRONT ENVISAGER SI UNE NOUVELLE ENTENTE DOIT ÊTRE CONCLUE.
4. LES PARTIES CONVIENNENT DE DISCUTER DE TOUT PROBLÈME QUI POURRAIT SURVENIR AFIN DE PERMETTRE LA BONNE MARCHÉ DE CET HORAIRE EN FONCTION DE L'EFFICACITÉ DES OPÉRATIONS ET DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

## DIALOGUE

AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À ADRESSER AVEC LE SYNDICAT, SUR UNE BASE RÉGULIÈRE ET AU BESOIN, LES PROBLÈMES D'IMPLANTATION DES HORAIRES.

:eb



**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail



**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Le 17 juin 2025

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright/Fermont/FIRE LAKE (Québec)

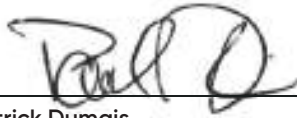
**LETTRE N° W-80**

**Objet : Code « G »**

Mesdames, Messieurs,

Lors des négociations de nos conventions collectives, la Compagnie a fait part au Syndicat qu'elle appliquerait la directive pour l'application du Code «G» telle que prévue à l'annexe «W-A» du manuel des lettres d'entente du Mont-Wright.

:eb

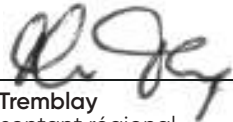


**Patrick Dumais**  
Directeur, relations de travail

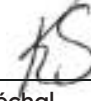


**Yvan Chevarie**  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

**Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025**  
**Syndicat des Métallos**



**Marc Tremblay**  
Représentant régional



**Karine Sénéchal**  
Présidente – Local 5778

Syndicat des Métallos  
Local 5778  
Mont-Wright (Québec)

**ANNEXE W-A**

**Objet : Directives pour l'application du code « G »**

Mesdames, Messieurs

**1. OBJECTIFS**

La présente directive a pour but de s'assurer de l'uniformité, d'avoir de la rigueur dans son application ainsi que de pouvoir suivre et contrôler le processus dans le secteur Mont-Wright.

**2. TYPES DE CODE « G »**

Les multiples horaires de travail impliquent plusieurs possibilités d'utiliser l'échange en code « G ».

- a) Les équipes en rotation, où une équipe en relève une autre, l'échange se fait d'un quart de travail pour un autre quart entre deux (2) employés.
- b) Les équipes de jour, peu importe l'horaire, n'échangent avec personne. L'employé sur cet horaire peut travailler une équipe additionnelle qui remplacera et complètera sa semaine de travail : donc un code « G » avec lui-même.
- c) L'employé sur un horaire de 5 jours de 8 heures par jour, peut effectuer des codes « G » en un/des bloc(s) SUIVANTS : 2H, 4H, 6H, 8H ET 12H (LES SAMEDIS).
- D) L'EMPLOYÉ SUR UN HORAIRE 4-3/3-4 EST ASSUJETTIS AUX MODALITÉS DU CODE G AVEC LUI-MÊME.

**3. L'OUTIL**

La demande de code « G » devra toujours être faite par écrit en s'assurant de compléter entièrement le formulaire de Demande d'échange d'équipe de travail. Un formulaire pour chaque échange doit être signé et approuvé par le(s) employés(s) et le(s) superviseur(s) immédiat(s). De plus, le formulaire une fois dûment rempli devra être remis à chaque employé et à chaque supérieur immédiat des deux (2) employés concernés. L'échange doit se faire uniquement entre groupes de même tâche.

#### **4. PÉRIODE ET QUANTITÉ**

Aux fins de l'application de cette directive, chaque Code « G » devra être convenu et repris à l'intérieur d'un bloc de quatre (4) mois débutant avec la première des dates de l'échange.

Durant le bloc les règles suivantes s'appliquent :

1. Maximum de quatre (4) code G consécutifs.
2. Prise et remplacement du Code « G » à l'intérieur du même bloc de quatre (4) mois.

Finally, la prise et le remplacement des codes « G » pour les travailleurs saisonniers ne sera applicable qu'en juillet, août et septembre.

#### **5. UTILISATION DES CONGÉS FLOTTANTS**

Un employé peut joindre LES CONGÉS FLOTTANTS à un code K. Dans ce contexte, aucun jour de vacances ou absence autorisée ne pourra être joint à un congé flottant.

#### **6. LE SUIVI**

À l'intérieur de toute directive ou politique, il est important d'avoir un suivi pour être en mesure d'évaluer le bon fonctionnement et d'y apporter les ajustements nécessaires.

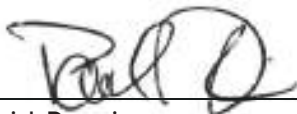
- a) Les codes « G » demandés et acceptés seront inscrits par le contremaître, soit sur une liste affichée et/ou dans un cartable disponible près de son bureau facilitant ainsi l'accès aux travailleurs qui voudront le consulter. Il est de la responsabilité du supérieur concerné de s'assurer que l'échange a bel et bien été effectué en respectant le nom et la date du formulaire. Si tel en est le cas, le supérieur peut signer la liste ou le cartable et valider ainsi la fin de l'entente.

## 7. LE CONTRÔLE

La non-conformité de l'entente (qui se veut le contrat liant les employés entre eux) sera régie par les règles suivantes :

- a) Il a été convenu que le non-respect du formulaire que ce soit pour : une date, le nom ou l'absence de l'un ou l'autre des employés qui a effectué l'échange va entraîner une mesure instantanée de la part du supérieur immédiat.
- b) - l'implication peut aller au refus d'accorder de nouveaux codes « G » dans le futur;  
  
- l'employé qui devait se présenter et qui ne se présentera pas selon le formulaire est considéré en absence non autorisée;  
  
- si un autre employé se présente comme remplaçant de celui en absence, il sera retourné chez lui.
- c) Lorsqu'il faudra combler une équipe de travail dû au cas A ou B, le supérieur immédiat utilise la liste de temps supplémentaire applicable.

:eb



Patrick Dumais  
Directeur, relations de travail



Yvan Chevarie  
Directeur, ressources humaines  
Mont-Wright

Accepté ce 17<sup>e</sup> jour de juin 2025  
Syndicat des Métallos



Marc Tremblay  
Représentant régional



Karine Sénéchal  
Présidente – Local 5778

# 2026

\* Congés fériés

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>JANVIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                |    |    |    | 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 |

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>FÉVRIER</b> |    |    |    |    |    |    |
| 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 |
|                |    |    |    |    |    |    |

| D           | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>MARS</b> |    |    |    |    |    |    |
| 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 |    |    |    |    |

| <b>AVRIL</b> |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
|              |    |    | 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 |    |    |

| <b>MAI</b> |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|----|----|
|            |    |    |    |    | 1  | 2  |
| 3          | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10         | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17         | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24<br>31   | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

| <b>JUIN</b> |    |    |     |    |    |    |
|-------------|----|----|-----|----|----|----|
|             | 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 |     |    |    |    |

| <b>JUILLET</b> |     |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|----|----|----|----|----|
|                |     |    | 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 |    |

| <b>AOÛT</b> |          |    |    |    |    |    |
|-------------|----------|----|----|----|----|----|
|             |          |    |    |    |    | 1  |
| 2           | 3*       | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9           | 10       | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16          | 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23<br>30    | 24<br>31 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

| <b>SEPTEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|------------------|----|----|----|----|----|----|
|                  |    | 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 |    |    |    |

| <b>OCTOBRE</b> |     |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|----|----|----|----|----|
|                |     |    |    | 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 |

| <b>NOVEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|
| 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 |    |    |    |    |    |

| <b>DÉCEMBRE</b> |     |    |    |    |     |    |
|-----------------|-----|----|----|----|-----|----|
|                 |     | 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 |     |    |

# 2027

\* Congés fériés

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>JANVIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                |    |    |    |    | 1* | 2  |
| 3              | 4* | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10             | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17             | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24<br>31       | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>FÉVRIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                | 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             |    |    |    |    |    |    |

| D           | L  | M  | M  | J  | V   | S  |
|-------------|----|----|----|----|-----|----|
| <b>MARS</b> |    |    |    |    |     |    |
|             | 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 |    |     |    |

| <b>AVRIL</b> |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
|              |    |    |    | 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 |    |

| <b>MAI</b> |          |    |    |    |    |    |
|------------|----------|----|----|----|----|----|
|            |          |    |    |    |    | 1  |
| 2          | 3        | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9          | 10       | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16         | 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23<br>30   | 24<br>31 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

| <b>JUIN</b> |    |    |    |     |    |    |
|-------------|----|----|----|-----|----|----|
|             |    | 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 |     |    |    |

| <b>JUILLET</b> |     |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|----|----|----|----|----|
|                |     |    |    | 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 |

| <b>AOÛT</b> |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| 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 |    |    |    |    |

| <b>SEPTEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|------------------|----|----|----|----|----|----|
|                  |    |    | 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 |    |    |

| <b>OCTOBRE</b> |     |    |    |    |    |    |
|----------------|-----|----|----|----|----|----|
|                |     |    |    |    | 1* | 2  |
| 3              | 4   | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10             | 11* | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17             | 18  | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24<br>31       | 25  | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

| <b>NOVEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|
|                 | 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 |    |    |    |    |

| <b>DÉCEMBRE</b> |     |    |    |    |     |    |
|-----------------|-----|----|----|----|-----|----|
|                 |     |    | 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* |    |

# 2028

\* Congés fériés

| D              | L        | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----------|----|----|----|----|----|
| <b>JANVIER</b> |          |    |    |    |    |    |
|                |          |    |    |    |    | 1  |
| 2              | 3*       | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9              | 10       | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16             | 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23<br>30       | 24<br>31 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>FÉVRIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                |    | 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 |    |    |    |    |

| D           | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>MARS</b> |    |    |    |    |    |    |
|             |    |    | 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 |    |

| D            | L  | M  | M  | J  | V   | S  |
|--------------|----|----|----|----|-----|----|
| <b>AVRIL</b> |    |    |    |    |     |    |
|              |    |    |    |    |     | 1  |
| 2            | 3  | 4  | 5  | 6  | 7   | 8  |
| 9            | 10 | 11 | 12 | 13 | 14* | 15 |
| 16           | 17 | 18 | 19 | 20 | 21  | 22 |
| 23<br>30     | 24 | 25 | 26 | 27 | 28  | 29 |

| D          | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>MAI</b> |    |    |    |    |    |    |
|            | 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 |    |    |    |

| D           | L  | M  | M  | J  | V   | S  |
|-------------|----|----|----|----|-----|----|
| <b>JUIN</b> |    |    |    |    |     |    |
|             |    |    |    | 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* |    |

| D              | L        | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----------|----|----|----|----|----|
| <b>JUILLET</b> |          |    |    |    |    |    |
|                |          |    |    |    |    | 1  |
| 2              | 3        | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9              | 10*      | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16             | 17       | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23<br>30       | 24<br>31 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

| D           | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>AOÛT</b> |    |    |    |    |    |    |
|             |    | 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 |    |    |

| D                | L  | M  | M  | J  | V   | S  |
|------------------|----|----|----|----|-----|----|
| <b>SEPTEMBRE</b> |    |    |    |    |     |    |
|                  |    |    |    |    | 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 |

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>OCTOBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
| 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 |    |    |    |    |

| D               | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>NOVEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|                 |    |    | 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 |    |    |

| D               | L   | M   | M  | J  | V  | S  |
|-----------------|-----|-----|----|----|----|----|
| <b>DÉCEMBRE</b> |     |     |    |    |    |    |
|                 |     |     |    |    | 1  | 2  |
| 3               | 4   | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10              | 11  | 12  | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17              | 18  | 19  | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24<br>31        | 25* | 26* | 27 | 28 | 29 | 30 |

# 2029

\* Congés fériés

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>JANVIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                | 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 |    |    |    |

| D              | L  | M  | M  | J  | V  | S  |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| <b>FÉVRIER</b> |    |    |    |    |    |    |
|                |    |    |    | 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 |    |    |    |

| D           | L  | M  | M  | J  | V   | S  |
|-------------|----|----|----|----|-----|----|
| <b>MARS</b> |    |    |    |    |     |    |
|             |    |    |    | 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 |

| <b>AVRIL</b> |    |    |    |    |    |    |
|--------------|----|----|----|----|----|----|
| 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 |    |    |    |    |    |

| <b>MAI</b> |    |    |    |    |    |    |
|------------|----|----|----|----|----|----|
|            |    | 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 |    |    |

| <b>JUIN</b> |     |    |    |    |    |    |
|-------------|-----|----|----|----|----|----|
|             |     |    |    |    | 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 |

| <b>JUILLET</b> |    |    |    |    |    |    |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
| 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 |    |    |    |    |

| <b>AOÛT</b> |    |    |    |    |    |    |
|-------------|----|----|----|----|----|----|
|             |    |    | 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 |    |

| <b>SEPTEMBRE</b> |    |    |    |    |     |    |
|------------------|----|----|----|----|-----|----|
|                  |    |    |    |    |     | 1  |
| 2                | 3* | 4  | 5  | 6  | 7   | 8  |
| 9                | 10 | 11 | 12 | 13 | 14  | 15 |
| 16               | 17 | 18 | 19 | 20 | 21  | 22 |
| 23<br>30         | 24 | 25 | 26 | 27 | 28* | 29 |

| <b>OCTOBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|----------------|----|----|----|----|----|----|
|                | 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 |    |    |    |

| <b>NOVEMBRE</b> |    |    |    |    |    |    |
|-----------------|----|----|----|----|----|----|
|                 |    |    |    | 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 |    |

| <b>DÉCEMBRE</b> |          |     |     |    |    |    |
|-----------------|----------|-----|-----|----|----|----|
|                 |          |     |     |    |    | 1  |
| 2               | 3        | 4   | 5   | 6  | 7  | 8  |
| 9               | 10       | 11  | 12  | 13 | 14 | 15 |
| 16              | 17       | 18  | 19  | 20 | 21 | 22 |
| 23<br>30        | 24<br>31 | 25* | 26* | 27 | 28 | 29 |

# 2030

\* Congés fériés

**D L M M J V S**

| JANVIER |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
|         |    | 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 |    |    |

**D L M M J V S**

| FÉVRIER |    |    |    |    |    |    |
|---------|----|----|----|----|----|----|
|         |    |    |    |    | 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 |    |    |

**D L M M J V S**

| MARS                          |    |    |    |    |    |    |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|
|                               |    |    |    |    | 1  | 2  |
| 3                             | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  |
| 10                            | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17                            | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| <sup>24</sup> / <sub>31</sub> | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

**AVRIL**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    | 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    | 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**

|                               |    |    |    |    |    |    |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|
|                               |    |    |    |    |    | 1  |
| 2                             | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| 9                             | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16                            | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| <sup>23</sup> / <sub>30</sub> | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |

**JUILLET**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    | 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    | 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    | 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
|    |    |    |    |    | 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**

|    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 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 |    |    |    |    |

