C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E D E T R A V A I L

entre

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée
et Centre de génie expérimental)

EN VIGUEUR LE 31 AOÛT 1984

'84 SEP 27 16:00
B.C.G.T.
QUÉBEC

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

entre

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE, une corporation organisée et existante en vertu des lois du Gouvernement du Canada, ayant un bureau et faisant affaires dans la cité de Jonquière, district de Chicoutimi, province de Québec, ci-après désignée "la Compagnie",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), un corps politique constitué et incorporé en vertu de la loi des Syndicats professionnels, ayant son siège dans la cité de Jonquière, district de Chicoutimi, province de Québec, ci-après désigné "Le Syndicat".

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

SECTION I

APPLICATION

1.1 Le Syndicat a été reconnu par la Commission de relations ouvrières de la province de Québec sous deux certificats d'accréditation distincts datés respectivement les 3 août 1948 et 22 novembre 1951 en tant qu'agent négociateur pour tous les employés liés par cette convention. Par décision du Commissaire général du travail le 15 mars 1979 une troisième unité d'accréditation distincte a été reconnue pour les employés liés par cette convention modifiant en conséquence les deux unités originales et reconnaissant au Syndicat qualité et compétence légales pour passer une convention propre aux employés liés par cette convention.

1.2 Cette convention lie "tous les salariés à l'emploi d'Alcan International Limitée et travaillant aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, situé coin boulevard Mellon et rue Hall dans la ville de Jonquière, à l'exception cependant du directeur, ses adjoints, des directeurs associés, des préposés aux relations industrielles et des secrétaires particulières préposées aux occupations professionnelles précédentes, des professionnels scientifiques, des surveillants, contremaîtres, bibliothécaires, archivistes, chefs techniciens, de l'adjoint au contrôleur et des acheteurs, et toutes autres personnes automatiquement exclues par le Code du Travail".

1.3 Dans l'exécution normale de ses fonctions le personnel de cadre ne doit pas habituellement effectuer le travail présentement exécuté par des employés régis par le certificat d'accréditation.

L'application du paragraphe ci-dessus ne doit pas signifier que le travail présentement effectué par le personnel de cadre sera assigné en tout ou en partie aux employés syndiqués et vice-versa, ni être substituée à une demande de révision du certificat d'accréditation.

SECTION II

BUTS

2.1 Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et ses employés, représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions d'emploi et les taux de salaire.

Coopération réciproque

2.2 C'est la ferme intention de la Compagnie et de ses employés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations, et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Compagnie et de ses employés.

2.3 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.

2.4 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration, ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au responsable des relations industrielles vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

SECTION III

CONDITIONS GÉNÉRALES

Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

3.1 Rien dans cette convention ne doit être interprété en tant que renonciation à quelque droit ou quelque obligation que ce soit de la part de la Compagnie ou du Syndicat, ou de la part de tout employé de la Compagnie, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent d'une façon précise l'exercice de tel droit ou de telle obligation.

Interprétation

3.2 Les appendices ci-joints sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

3.3 Néanmoins, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette clause ou de partie d'icelle qui doit être considérée comme nulle et non avenue.

Aucune grève ou lock-out

3.4 Aucune grève, aucun ralentissement général de travail et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette convention, le Syndicat s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.

3.5 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

3.6 La Compagnie peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte. Tout employé qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise contre lui par la Compagnie, pour sa participation à un tel acte, peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI de cette convention.

Aucune discrimination

3.7 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre quelque employé que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou de ses activités syndicales; et, les deux parties doivent s'opposer activement à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

3.8 Le mot "employé" tel qu'utilisé dans les différentes dispositions de cette convention et de ses appendices inclut tant le genre féminin que masculin.

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.1 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter :

a) le droit de gérer et de diriger ses opérations;

b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;

c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant l'opération, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les installations et l'équipement;

d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;

e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, suspensions ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, baisses de position, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.

4.2 Tout grief résultant d'une décision prise par la Compagnie relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut être soumis pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI de cette convention.

SECTION V

REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.1 Aux fins de cette convention, le Syndicat peut nommer trois (3) représentants mandatés des employés et un (1) officier supérieur du Syndicat qui doivent être des employés réguliers de la Compagnie régis par cette convention.

5.2 La Compagnie doit être informée par écrit de toute nomination au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur de telle nomination.

5.3 Quand un représentant mandaté s'absente ou quand aucun représentant mandaté des employés n'a été nommé, un officier supérieur ou son délégué peut agir comme représentant des employés.

5.4 Advenant qu'un représentant mandaté ou l'officier supérieur du Syndicat cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être un employé régulier de la Compagnie régi par cette convention, dès ce moment, il ne doit plus être reconnu en qualité de représentant mandaté des employés ou en qualité d'officier supérieur du Syndicat pour l'application de cette convention.

5.5 Un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat doit informer son supérieur immédiat et obtenir son approbation, laquelle ne doit pas sans raison valable être retardée ou refusée, avant de quitter son travail durant ses heures de travail afin de participer à une ou plus des activités ouvrières-patronales indiquées ci-dessous dans cet article :

a) en conformité de l'article 11.1 de cette convention, participer à une phase des procédures des griefs. L'employé qui se croit lésé peut demander qu'il lui soit accordé de discuter son grief, en privé, avec son représentant mandaté, et/ou avec un officier supérieur du Syndicat, si l'employé qui se croit lésé le désire, pour une période qui ne devrait pas excéder environ vingt (20) minutes immédiatement avant la présentation initiale d'un grief à laquelle participe le représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat;

b) soumettre un grief en conformité de l'article 11.1 de cette convention;

c) assister à des rencontres patronales-ouvrières;

d) assister à une séance convoquée à la demande d'un membre de la direction des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental.

e) téléphoner au directeur adjoint, son délégué, ou un membre de la direction des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental afin de demander qu'une réunion soit tenue pour discuter d'affaires ouvrières patronales;

f) rencontrer un nouvel employé pour discuter d'organisation syndicale pendant une période n'excédant pas trente (30) minutes.

5.6 La Compagnie paiera au représentant mandaté des employés et/ou à un officier supérieur du Syndicat le temps passé durant une absence permise en vertu des dispositions de l'article 5.5 ci-dessus.

5.7 Lorsqu'un officier supérieur ou un représentant mandaté sera convoqué par la Compagnie à une réunion d'employés, ou à une séance préparatoire à une telle réunion, le temps passé à cette réunion, ou à cette rencontre préparatoire à la réunion sera compensé selon les dispositions de l'article 8.11 pour toutes les heures qui se situent en dehors de la cédule normale de travail.

5.8 Un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat doit avoir la permission de quitter son travail temporairement durant ses heures de travail pour participer à des activités syndicales autres que celles mentionnées à l'article 5.5 ci-dessus, en obtenant au préalable l'approbation de son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence.

5.9 Un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement de son travail pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales, en informant à l'avance son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence. A chaque fois qu'une telle absence dure une semaine normale de travail ou plus, le Syndicat doit informer la Compagnie par écrit des raisons de l'absence et de sa durée.

5.10 Une absence régie par les dispositions du paragraphe 5.9 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours de calendrier, à moins que la Compagnie ait donné une permission spéciale.

Toutefois, la Compagnie peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de deux (2) employés élus par les membres de l'unité à une fonction d'officier du Syndicat pour la durée de leur mandat ou de leur renouvellement par les membres.

Quant à l'employé qui s'absente pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le Syndicat partie à cette convention est affilié, la permission spéciale ne peut excéder deux (2) ans. À la fin de cette période, son service se terminera deux (2) ans, jour pour jour, après la date du début de la permission d'absence sauf s'il décide de revenir à son occupation d'une façon permanente. L'employé visé à ce paragraphe ne peut directement ou indirectement obtenir une seconde permission d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente permission.

En outre, pas plus de deux (2) représentants mandatés, y incluant l'officier supérieur du Syndicat, ne doivent s'absenter à la fois de leur travail pour une (1) journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles.

5.11 L'expression "affaires syndicales officielles" telle qu'employée aux articles 5.9 et 5.10 ci-dessus, comprend, sans s'y limiter, un congrès, une réunion éducative, ou un cours organisé par le Syndicat, ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

5.12 La Compagnie ne doit pas payer pour le temps passé durant une absence permise en vertu des articles 5.8, 5.9 et 5.10 ci-dessus.

5.13 S'il est libéré à plein temps en vertu des dispositions de l'article 5.10, l'officier supérieur du syndicat n'est pas soumis aux dispositions des articles 5.5, 5.6, 5.7, 5.8 et 5.9 qui régiraient ses activités syndicales s'il continuait d'occuper son emploi.

SECTION VI

ANCIENNETÉ

6.1 Les dispositions de cette section ne s'appliquant qu'aux employés réguliers, sauf en ce qui concerne l'application de l'article 6.17.

Définitions

6.2 Aux fins de cette section les définitions suivantes doivent s'appliquer :

a) l'ancienneté d'un employé est égale à son service continu, tel que défini à l'appendice A de cette convention;

b) une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tel que mise à la retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, démotion pour cause ou permutation d'employés à des emplois non régis par la convention; soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation; soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation acceptée comme telle par les parties, ou à défaut d'entente, décidée comme telle par l'arbitre des conflits de droits. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emploi devront nécessairement être remplies;

c) pour fins d'interprétation du paragraphe précédent, ne sera pas considérée comme vacances d'emploi, toute modification à la tâche due à l'une des raisons suivantes :

i) une nouvelle codification des tâches;
ii) une révision de l'évaluation des tâches;

d) un employé est considéré comme remplissant les exigences d'un emploi s'il est à même de le remplir d'une manière normalement soignée sans autre entraînement ou expérience;

e) une diminution des opérations est une diminution dans le nombre d'employés pour toute autre raison que celles mentionnées dans la section XIII;

f) une promotion est une assignation permanente ou temporaire dépassant vingt-huit (28) jours, d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi dans une classe d'occupation à un rang de salaire supérieur;

g) un transfert permanent est une assignation permanente d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi, soit dans une autre classe d'occupation au même rang de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation;

h) un transfert temporaire est une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi soit dans une autre classe d'occupation au même rang de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation; soit de la mutation d'un employé, à la demande de la Compagnie, à une classe d'occupation à un rang de salaire inférieur, soit à une classe d'occupation à un rang de salaire supérieur pour une période de moins de vingt-huit (28) jours;

i) une baisse de position est un déplacement à la suite d'une diminution des opérations.

6.3 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les exigences de toute tâche peuvent changer ou être changées de temps à autre.

Promotions et transferts permanents

6.4 En tout cas de promotion, en tout cas de transfert permanent à l'intérieur d'une même zone promotionnelle d'ancienneté, la Compagnie doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir un emploi pour lequel il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Compagnie et doivent être basées sur les exigences de l'emploi telles qu'établies par la Compagnie. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être promu ou transféré. L'expérience acquise lors d'une assignation temporaire sur un emploi dans une classe d'occupation ne pourra être invoquée pour établir les qualifications d'un employé à un emploi permanent dans cette classe d'occupation.

Nonobstant le paragraphe précédent, toute vacance d'emploi résultant de la fusion d'une ou plusieurs tâches sera remplie, par préférence et par ordre d'ancienneté entre eux, par les employés assignés de façon permanente aux occupations fusionnées, à condition qu'ils aient les qualifications pour accomplir un emploi dans la nouvelle classe d'occupation ainsi créée.

6.5 Toute promotion, démotion ou transfert doit être effectué à l'intérieur des zones promotionnelles et démotionnelles d'ancienneté suivantes :

a) technique
b) emploi de bureau
c) entretien et ateliers

Le service de l'hygiène constitue en lui-même une zone promotionnelle et démotionnelle commune à toutes ces zones promotionnelles et démotionnelles.

6.6 S'il n'y a aucun candidat dans la zone promotionnelle d'ancienneté appropriée qui puisse remplir les exigences de l'emploi en conformité des dispositions de l'article 6.4, la vacance d'emploi doit être remplie par un candidat d'une autre zone promotionnelle d'ancienneté en conformité des autres dispositions de l'article 6.4 ci-dessus.

6.7 Nonobstant l'article 6.5, les parties à cette convention reconnaissent que certaines classes d'occupation ou des emplois dans une classe d'occupation seront comblés uniquement par du personnel masculin ou par du personnel féminin lorsque justifié par une raison d'ordre moral ou physique.

Affichage

6.8 Le système d'affichage des mouvements de main-d'oeuvre fonctionne de la façon suivante :

a) lorsque la Compagnie décidera de combler une ou des vacances d'emploi d'une façon permanente ou temporaire dépassant vingt-huit (28) jours, des avis devront être affichés sur les tableaux d'affichage de la Compagnie;

toute autre vacance d'emploi survenant dans les vingt-huit (28) jours de l'affichage d'un tel avis pourra être remplie à même la liste des employés qui se seront portés candidats lors de cet affichage pourvu qu'il s'agisse du même emploi dans la classe d'occupation;

b) ces avis demeureront sur les tableaux d'affichage pendant une période de six (6) jours de travail et indiqueront le titre et le rang de salaire de l'occupation, le département où se trouve la vacance d'emploi, le nom du supérieur immédiat, le sommaire et les exigences de l'emploi;

c) consécutivement à l'affichage, tout applicant sélectionné pour combler une vacance d'emploi pourra s'il le désire, visiter les lieux où la vacance d'emploi s'est produite. La durée (en heure) d'une telle visite sera déterminée par la Compagnie. L'applicant sélectionné

confirmera par écrit l'acceptation de l'emploi; après quoi il ne pourra refuser ledit emploi sauf pour accéder à un autre emploi;

d) dans les quatre (4) jours de travail suivant la date de la terminaison de la période d'affichage, tous ceux qui ont posé leur candidature devront recevoir une réponse écrite de la Compagnie. En cas de refus, cette lettre devra donner la raison d'un tel refus;

e) si cette réponse ne satisfait pas l'employé, ou si telle réponse ne lui est pas connue dans les quatre (4) jours, l'employé pourra soumettre son grief selon les dispositions de l'article 11.1 b) dans les dix (10) jours de travail suivants;

f) nonobstant les autres dispositions des articles donnant droit à la procédure des griefs, seulement ceux qui auront posé leur candidature pour la vacance d'emploi, selon la procédure prévue par la Compagnie pourront soumettre un grief pour enquête et règlement; l'employé en vacances pourra porter sa candidature sur un affichage survenu pendant son absence dans les quatre (4) jours suivant son retour au travail.

g) les parties à cette convention pourront d'un commun accord, modifier ou annuler le système d'affichage s'il se révèle inadéquat.

Baisses de position, mises à pied, réembauchages

6.9 a) toute baisse de position ou mise à pied à la suite d'une diminution des opérations et tout réembauchage sera effectué d'après l'ancienneté;

b) en tout cas de baisse de position et de réembauchage, l'employé ayant le plus d'ancienneté doit être à même de remplir les exigences de l'emploi auquel il est assigné;

c) tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations ou réembauché à la suite de sa mise à pied pourra :

i) soit exercer son droit d'ancienneté dans sa zone démotionnelle d'ancienneté à tout emploi qu'il peut remplir d'une façon normalement soignée, sans autre entraînement ou expérience;

ii) soit se prévaloir à l'intérieur de sa zone démotionnelle d'un droit à une période d'adaptation d'une durée maximum de dix (10) jours de travail à un emploi dans son rang de salaire ou quinze (15) jours de travail à un emploi dans un rang de salaire inférieur, pourvu qu'il remplisse les exi-

gences de l'emploi déterminées par la Compagnie. Cependant, ledit emploi devra être situé dans le même rang de salaire ou dans un rang de salaire inférieur à celui que l'employé occupait d'une façon régulière au moment de sa baisse de position ou de sa mise à pied;

d) nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations pourra exercer, dans sa zone démotionnelle, son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui auquel il était assigné d'une façon régulière au moment de sa baisse de position, même si l'emploi réclamé est situé dans un rang de salaire supérieur, pourvu que :

   i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un rang de salaire supérieur au rang de salaire dix (10);

   ii) il remplisse les exigences de l'emploi réclamé;

e) tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations qui a comme seule alternative la mise à pied, pourra exercer, dans sa zone démotionnelle son droit d'ancienneté à tout emploi, pourvu que :

   i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un rang de salaire supérieur au rang de salaire douze (12); et

   ii) il remplisse les exigences de l'emploi réclamé.

f) lorsqu'un employé baissé de position à la suite d'une diminution des opérations exerce son droit d'ancienneté dans une classe d'occupation, il devra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, à moins d'entente entre les parties concernées.

6.10 Aucun employé mis à pied ou baissé de position par suite d'une diminution des opérations impliquant le déplacement de dix (10) employés ou plus doit avoir droit à aucun emploi en conformité des autres dispositions de cette section durant les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date initiale d'une diminution des opérations.

Employé de capacité physique réduite

6.11 Un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut avoir priorité sur les autres employés d'ancienneté plus élevée lors de vacance d'emploi dans sa zone promotionnelle d'ancienneté dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition :

a) qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A; et

b) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi.

6.12 Suite à l'application de l'article 6.11, l'employé d'ancienneté plus élevée qui autrement aurait eu l'emploi dont le rang de salaire est supérieur à son rang de salaire actuel, a droit au maintien de taux du salaire de base de l' mploi qu'il s'est vu refuser, pour la période stipulée à l'article 6.17.

6.13 Sous réserve du paragraphe 6.14, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté :

a) à toute vacance d'emploi pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience;

b) à tout emploi dans sa zone démotionnelle d'ancienneté, dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition :

i) que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience; ou

ii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience; ou

iii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XIII concernant le recyclage;

c) à tout emploi dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition :

i) que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience; ou

ii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience; ou

iii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en conformité des dispositions du paragraphe 6.9 de cette convention.

6.14 L'employé peut avoir la priorité selon l'article 6.11 ou peut exercer son droit d'ancienneté selon l'article 6.13 sur un emploi dont le profil des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert à l'officier de placement sélectif par les moyens mis à sa disposition.

6.15 Tout employé diminué physiquement, assigné à un emploi en vertu des articles 6.11, 6.13 et 6.14 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A, pourra se prévaloir de nouveau desdits articles 6.11, 6.13 et 6.14 s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section VI de cette convention, si cet emploi disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à le remplir;

6.16 Tout employé qui, incapable de remplir les exigences physiques de son emploi ne peut non plus être assigné à un autre emploi en vertu des paragraphes 6.11 et 6.13 ci-dessus, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention;

Maintien de taux

6.17 Tout employé qui, lors et à cause de l'application des articles 6.11 et 6.13, est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel de même que l'employé à qui un emploi est refusé de par l'application de l'article 6.12, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de salaire de base actuel.

6.18 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

Embauchages, réembauchages et transferts temporaires

6.19 a) La Compagnie pourra embaucher ou réembaucher des employés sur une base temporaire pour remplir des vacances d'emploi temporaires. L'employé embauché ou réembauché sur une base temporaire devra en être avisé au moment même et n'acquerra aucun droit contre les employés qui sont déjà au travail sur une base permanente.

Ces embauchages ou réembauchages temporaires seront faits en tenant compte des droits d'ancienneté des employés qui sont déjà au travail et aussi des droits d'ancienneté des employés réguliers mis à pied qui peuvent remplir les exigences de l'emploi d'une façon normalement soignée sans autre entraînement ou expérience;

b) dans les cas de promotions ou transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours, la Compagnie doit décider sur la base de l'expérience sur l'occupation des employés au travail et celle des employés réguliers mis à pied, en un tel cas, l'expérience devra avoir été acquise au cours des cinq (5) dernières années précédant l'ouverture d'emploi temporaire. En cas d'expérience approximativement égale, l'ancienneté prévaudra. Si de tels employés n'existent pas, les dispositions de l'article 6.4 s'appliqueront.

Ces déplacements doivent être effectués pour une période maximum de vingt-huit (28) jours de calendrier sauf pour l'une des raisons suivantes, dans lesquels cas lesdits déplacements ne pourront dépasser douze (12) mois :

i) pour remplacer un ou plusieurs employés prenant des vacances annuelles;

ii) pour remplir une fonction parce que la Compagnie a augmenté certains de ses besoins de main-d'oeuvre pour une période temporaire afin de faire face à une situation spéciale;

iii) pour remplacer un employé qui reçoit un entraînement ou une préparation spéciale à une position de surveillance ou à une position technique, ou pour remplacer un employé transféré à la suite du transfert d'un autre employé qui reçoit un dit entraînement ou une dite préparation spéciale;

dans les cas suivants, lesdites ouvertures d'emploi ne pourront dépasser vingt-quatre (24) mois :

iv) pour remplacer un employé absent à cause d'un accident industriel, d'une maladie industrielle ou d'un accident non industriel ou d'une maladie non industrielle, ou une employée absente en congé de maternité;

v) pour remplacer un employé transféré qui remplit, à la demande de la Compagnie, des fonctions pour une autre installation de la Compagnie, ou des

fonctions pour une autre compagnie affiliée avec ou fournissant des matériaux ou des services à la Compagnie;

vi) un employé est transféré à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille comme conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le Syndicat, partie à cette convention, est affiliée;

et sauf si un employé est transféré pour remplacer un compagnon de travail qui a obtenu une permission d'absence en raison de son élection ou de sa réélection ou de sa nomination à un poste d'officier supérieur du Syndicat, auquel cas le transfert temporaire sera de la durée de l'absence de l'employé remplacé.

Dans tous les cas de transfert temporaire ci-haut mentionnés, les mêmes dispositions s'appliquent pour remplacer un employé transféré à la suite du transfert d'un autre employé.

6.20 a) Tout employé mis à pied qui est subséquemment réembauché sur une base temporaire ne devra subir aucun préjudice du fait de tel réembauchage temporaire;

b) s'il est mis à pied alors que d'autres employés sont retenus sur une base temporaire, il pourra exercer ses droits d'ancienneté contre lesdits employés temporaires, pourvu que l'emploi réclamé soit un emploi qu'il puisse remplir sans autre entraînement ou expérience.

Promotions et transferts temporaires

6.21 La Compagnie doit aviser l'employé concerné, au moment de son transfert, si son transfert est permanent ou temporaire. La période de transfert temporaire terminée, l'employé concerné doit retourner à son emploi régulier.

Rémunération en cas de transfert temporaire

6.22 Le transfert temporaire d'un employé, effectué à la demande de la Compagnie n'entraînera jamais de perte de salaire pour tel employé transféré temporairement.

Tout ajustement de salaire entrera en vigueur à partir du début de la période de paie qui suit immédiatement la date de son transfert, et prendra fin à partir du début de la période de paie qui suit immédiatement le retour de l'employé à son occupation régulière.

6.23 Pour fins d'interprétation, les employés assignés à des emplois temporaires pourront faire valoir leurs droits à partir de leur occupation permanente s'il y a lieu.

Les employés qui n'ont pas de statut permanent sont considérés comme faisant partie du rang de salaire I.

6.24 Un employé ou ex-employé qui croit ne pas avoir reçu la considération qui lui est due peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des greifs énoncée à la section XI. Toutefois, un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage prévu à l'article 11.4 toute prétention à un emploi non régi par cette convention.

Entraînement

6.25 La Compagnie retient le droit de placer tout employé à tout poste dans le but de le préparer à un emploi technique, ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre un entraînement spécial.

SECTION VII

RÈGLEMENTS DE SERVICE

7.1 Les règlements de la Compagnie relatifs au statut de l'employé et au service continu sont énoncés à l'appendice A.

7.2 La Compagnie doit faire parvenir au Syndicat une liste indiquant la classe d'occupation et le service continu de tous les employés de la Compagnie régis par cette convention une fois par mois. De plus, la Compagnie s'engage à fournir la liste de salaire de ces mêmes employés une fois par année. Une liste des changements de fiches journalières sera également fournie.

SECTION VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Heures de travail

8.1 La semaine normale de travail sera d'une durée de trente-cinq (35) heures. L'horaire normal de travail sera de 8h15 a.m. à 11h45 et de 1h15 p.m. à 4h45 p.m., du lundi au vendredi inclusivement.

8.2 À compter du troisième (3e) lundi de juin, jusqu'au lendemain de la Fête du Travail de chaque année, l'horaire de travail sera de 8h a.m. à midi et de 1h30 p.m. à 4h30 p.m. du lundi au vendredi inclusivement. La Compagnie doit déterminer quels sont les employés affectés par cette révision à l'horaire normal de travail. Cependant, la semaine normale de travail ne sera en aucun cas d'une durée inférieure à trente-cinq (35) heures.

8.3 Nonobstant les termes de l'article 8.1, les parties reconnaissent que les exigences du travail dans certains départements et certaines tâches requièrent des dérogations à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, de façon soit régulière, soit intermittente. La Compagnie se réserve le droit de déterminer et de faire telles dérogations aux conditions contractuelles lorsque rendues nécessaires par les exigences du travail. Tout employé affecté par une telle dérogation en sera avisé au moins vingt-trois (23) heures à l'avance, à défaut de quoi il recevra un minimum de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions de l'article 8.11.

La Compagnie s'engage également à déroger le moins possible à ces conditions contractuelles, en autant que les exigences des opérations efficaces le permettront. La moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculée selon une période donnée, ne doit pas dépasser quarante (40) heures.

8.4 Un employé qui se croit lésé par suite d'une dérogation à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, tel que prévu à l'article 8.3 ci-dessus, peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI.

Travail du dimanche

8.5 La Compagnie ne peut inclure le travail du dimanche dans l'horaire normal de travail d'un employé, à moins que ce ne soit pour raison d'urgence ou en vue d'assurer un service essentiel à des opérations continues. L'esprit de cet article est de maintenir le nombre des employés travaillant le dimanche au strict minimum.

Intervalles de temps pour les repas

8.6 Tout employé dont l'horaire normal de travail déroge aux dispositions de l'article 8.1 ci-dessus doit bénéficier d'une période variant de une heure (1) heure à une heure et trente minutes (1.30) au maximum sans solde, pour son repas au milieu de la journée de travail. Cette période est ordinairement fixée d'avance.

8.7 Les employés travaillant sur un quart fixe ou sur un quart alternant de minuit à 8 h a.m., de 8 h a.m. à 4 h p.m. ou de 4 h p.m. à minuit auront droit à une période de trente (30) minutes consécutives pour les repas, période fixée au milieu de leur journée de travail, sans perte de salaire.

8.8 Tout employé requis de travailler pendant deux (2) heures supplémentaires ou plus après l'heure normale d'arrêt de travail quotidien et qui ne rentre pas chez lui après l'heure normale d'arrêt de travail, ou requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle de temps normal dû pour son repas, aura droit à une période de trente (30) minutes consécutives pour son repas, compensé selon les dispositions de l'article 8.11. Tout employé à qui on a demandé de travailler plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire doit bénéficier d'un autre intervalle de trente (30) minutes pour un second repas.

Repas gratuit

8.9 Tout employé requis de travailler pendant deux (2) heures supplémentaires ou plus, après l'heure normale d'arrêt du travail quotidien et qui ne rentre pas chez lui après l'heure normale d'arrêt de travail, ou requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle de temps normal dû pour son repas, peut demander à la Compagnie de lui fournir un repas gratuit.

Transport

8.10 Tout employé requis de travailler en dehors de ses heures normales de travail pourra, à sa demande, bénéficier du transport par taxi, fourni par la Compagnie pour aller de son domicile aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour retourner des Laboratoires à son domicile.

Temps supplémentaire

8.11 Tout employé qui à la demande de son supérieur travaille en dehors de sa cédule normale de travail courante dans une même journée ou au-delà de la moyenne de ses heures normales de travail peut, après arrangement avec son supérieur immédiat, obtenir en compensation un congé équivalent à la période excédante de travail arrondie à l'heure suivante, à condition qu'il n'ait pas eu, pour des raisons personnelles, de congé équivalent pendant l'année courante de calendrier.

À la fin de chaque semaine, l'employé pourra demander le paiement du temps supplémentaire qui lui est dû. À la fin de chaque mois, l'employé ne pourra laisser plus de soixante-dix (70) heures en banque; l'employé dont la moyenne totale des heures normales de travail par semaine est de quarante (40) heures pourra laisser jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures en banque. Le paiement sera fait à la deuxième période de paie suivant ladite demande. Ce remboursement sera calculé en divisant son taux de salaire hebdomadaire de base par le nombre d'heures de la semaine normale de travail en vigueur selon les articles 8.1 et 8.2 et en multipliant le résultat par le nombre d'heures supplémentaires qui lui sont dues.

Le taux de salaire hebdomadaire de base de l'employé, pour fin de calcul du temps supplémentaire, sera le salaire hebdomadaire de base de la dernière semaine complète du mois où l'employé a fait la demande d'être payé.

Rappel

8.12 Un employé rappelé par la Compagnie après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour effectuer des travaux d'urgence ne devra alors effectuer que de tels travaux.

Il doit recevoir un minimum de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions des articles 8.11 ou 14.15 selon le cas.

a) Cependant, une fois aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures en temps compensé ou en paie pour d'autres travaux d'urgence qu'il peut être requis d'effectuer à l'intérieur de la même période de trois (3) heures.

b) Nonobstant ce qui précède quand un employé entre pour faire de tels travaux d'urgence,

   i) en dedans de l'heure qui précède ses heures de travail ce jour-là; ou encore

   ii) s'il est demandé pour effectuer de tels travaux alors qu'il est déjà rendu aux Laboratoires de recherche de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour commencer son travail ce jour-là,

il sera compensé selon les modalités du temps supplémentaire aux articles 8.11 ou 14.15 selon le cas pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

Frais de déplacement

8.13 Dans les cas ci-dessous, l'employé qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour l'aller retour de la façon suivante :

Secteur Arvida de Jonquière :	$ 3.50
Villes de Chicoutimi et de Jonquière :	$ 7.00
Tout autre endroit :	$10.00

Les frais de déplacement sont remboursés à l'employé qui :

a) est rappelé au travail en vertu des articles 8.12 a) et 8.12 b), i) ci-dessus;

b) est appelé par la Compagnie, après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expétimental, pour faire du temps supplémentaire;

c) est demandé pour faire du temps supplémentaire alors qu'il est au travail mais qui devra retourner chez-lui entre le moment de cette demande et celui de l'exécution du temps supplémentaire;

d) est appelé par la Compagnie, en-dedans des heures qui précèdent ses heures de travail, pour faire du temps supplémentaire.

e) est appelé par la Compagnie, après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, pour assister à une réunion éducative ou d'affaires en vertu de l'article 8.14 ci-dessous, tenue en dehors de sa journée normale de travail.

Réunions éducatives et réunions d'affaires

8.14 Un employé ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Compagnie le convoque à une réunion éducative ou à une réunion d'affaires pendant ses heures normales de travail. Si la ou lesdites réunions se prolongent ou se tiennent au-delà des heures normales de travail, l'employé sera compensé à temps simple.

Congé de maternité

8.15 La Compagnie accordera à chaque employée régulière un congé de maternité sans solde d'une durée maximum de dix-huit (18) semaines avec accumulation du service continu.

Congés statutaires

8.16 a) Durant chaque année de calendrier et sous réserve des conditions énumérées à l'article 8.5 ci-dessus, la Compagnie doit accorder les congés payés suivants :

Le Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
Le 1er Lundi du mois de juin
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération

Le 3e Lundi du mois de juillet
Le 2e Lundi du mois d'août
La Fête du Travail
Le 3e Lundi du mois de septembre
Le 2e Lundi du mois d'octobre
Le Jour de Noël
Un congé flottant

Lorsqu'un ou plusieurs de ces congés tombent pendant les vacances annuelles, ils peuvent être reportés à une date ultérieure, sinon ils seront compensés selon les dispositions de l'article 8.11 sauf pour les employés visés par la section XIV.

Les employés dont la cédule normale de travail s'étend du lundi au vendredi, seront en congé le 24 décembre 1984 et le 2 janvier 1985, le 24 décembre 1985 et le 2 janvier 1986 et les 24 et 31 décembre 1986. Par contre, ils travailleront les 22 et 29 décembre 1984, les 21 et 28 décembre 1985 et les 20 et 27 décembre 1986.

Si le congé de la Confédération tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au vendredi suivant. Lorsque les congés de la Saint-Jean-Baptiste et de la Confédération arrivent le samedi ou le dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

Les heures travaillées par l'employé en dehors de sa cédule normale de travail, par suite de ces changements, ne lui donneront pas droit au taux de temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 8.11.

b) Ne pourra bénéficier des jours de congé énumérés ci-dessus, tout employé qui :

i) est absent sans permission du travail audit jour de congé bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail ou par suite d'une demande spéciale de la Compagnie ou

ii) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour de congé lorsque normalement requis de travailler par sa cédule normale de travail, ou

iii) a été mis à pied plus de quinze (15) jours de calendrier avant la date dudit jour de congé, ou

iv) pour n'importe quelle autre raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour de congé et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant ledit jour de congé.

Congés de décès

8.17 À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un employé pourra s'absenter de son travail pour un maximum de cinq (5) périodes consécutives de travail de huit (8) heures et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours. Chaque période à laquelle il a droit correspond à un maximum de huit (8) heures de travail à son taux de salaire de base.

À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) périodes de huit (8) heures, à son taux de salaire de base, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès de sa bru ou de son gendre, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé une (1) période maximum de huit (8) heures, à son taux de salaire de base, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant cette journée.

Congés à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption

8.17.1 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Vacances annuelles

8.18 Des vacances annuelles payées seront accordées en conformité des dispositions de l'appendice B-1 ou B-2 de cette convention.

Prestations supplémentaires de chômage

8.19 Des prestations supplémentaires de chômage seront payées en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention.

Compensation en cas de maladie et d'accident

8.20 Le document émis par la Compagnie et intitulé "Régime de prestations en cas de maladie et d'accident pour les employés de bureau", décrit les conditions auxquelles un employé peut bénéficier de prestations et de permissions d'absence en cas de maladie et d'accident. Lorsque la Compagnie décidera, et si elle le décide, de s'inscrire comme premier payeur aux termes de la Loi d'assurance-chômage, la réduction totale des cotisations qui en résultera servira à la Compagnie à défrayer en partie les frais du programme de compensation en cas de maladie et d'accident.

Allocations de pré-retraite

8.21 Des allocations de pré-retraite doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'appendice D de cette convention.

Régime de pension

8.22 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 29 mars 1972 et le 14 novembre 1976 par les documents intitulés "Modifications au Régime d'Assurance-Vie et de Pension Alcan (RAPA)", (et modifié par la suite du consentement des parties) constitue le régime d'assurance-vie et de pension auquel les employés régis par cette convention peuvent participer, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

a) Nonobstant les articles 36 et 37 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA), il est convenu que la Compagnie ne peut unilatéralement modifier ou mettre fin audit régime avant l'expiration de la présente convention;

b) il sera formé un comité de pension, constitué de trois (3) représentants, employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée ou de la Compagnie, membres du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et de l'un ou l'autre des syndicats dont les membres sont admis à participer au régime et de trois (3) représentants de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée assignés à un établissement où le régime est en vigueur;

c) L'actuaire de chaque partie peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pension, de même qu'un actuaire indépendant qui préside ce comité et que les parties désignent conjointement dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention.

d) Ce comité doit se réunir au moins quatre (4) fois pendant la durée de la présente convention afin de recevoir, examiner, se faire expliquer au besoin et discuter les documents suivants relatifs à l'administration du régime :

i) le relevé statistique des membres;

ii) le relevé statistique des avantages sociaux;

iii) l'état de l'actif;

iv) le sommaire des transactions;

v) un exemplaire de la "Déclaration annuelle pour le maintien de l'enregistrement" soumis à la Régie des rentes du Québec;

vi) la liste des crédits accumulés pour chaque membre;

vii) la liste des investissements au 31 décembre de chaque année.

En outre, l'évaluation actuarielle du régime ou tout rapport supplémentaire y relatif sera soumis au comité.

e) Au cours de ses réunions, le comité de pension peut étudier tout aspect du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et sans restreindre la généralité de ce qui précède, il peut :

i) étudier les différents types de régime de pension;

ii) analyser les grandes lignes de l'évolution des régimes de pension négociés au Canada et les tendances qui se manifestent parmi ces régimes;

iii) étudier des rapports comparant les niveaux de bénéfices d'autres régimes de pension négociés au Canada;

iv) discuter des hypothèses actuarielles de même que des modes de calcul des coûts de toute modification éventuelle du Régime.

f) Toute recommandation que le comité de pension juge à propos de faire doit être soumise à la direction de l'Aluminium du Canada, Limitée et/ou à la Compagnie au moins quatre (4) mois avant la date d'expiration de la convention collective de travail.

g) Un représentant mandaté des employés ou officier supérieur du Syndicat peut, à la demande écrite d'un employé qu'il représente, obtenir des explications concernant les prestations auxquelles cet employé a droit en vertu du régime.

SECTION IX

SALAIRES

9.1 Les salaires hebdomadaires minima et maxima de tous les employés sont déterminés aux Appendices E-1, E-2 et E-3 de la présente convention collective.

Prime d'assurance accident-maladie

9.2 La Compagnie versera directement à la Compagnie d'assurance désignée par le Syndicat un montant de deux dollars et quarante cents ($2.40) par semaine, par employé de bureau dont le nom apparaît sur la liste de paie. De plus, la Compagnie continuera de déduire le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé. Le montant payable de deux dollars et quarante cents ($2.40) ci-dessus ne sera pas réduit dans le cas où il y aurait augmentation du coût de l'assurance-maladie pour la Compagnie.

Prime de nuit

9.3 Un employé qui doit travailler entre 7 h p.m. et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit déterminée de la manière suivante :

a) un employé qui travaille entre 7 h p.m. et minuit doit recevoir une prime de nuit de douze dollars ($12) pour chaque semaine complète de travail ou de deux dollars quarante cents ($2.40) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 4 h p.m. et minuit. A compter du 1er août 1985 cette prime de nuit est majorée à quatorze dollars ($14) pour chaque semaine complète de travail ou de deux dollars et quatre-vingt cents ($2.80) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 4 h p.m. et minuit;

b) un employé qui travaille entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit de seize dollars ($16) pour chaque semaine complète de travail ou de trois dollars et vingt cents (3.20) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h a.m. A compter du 1er août 1985, cette prime de nuit est majorée à vingt dollars ($20) pour chaque semaine complète de travail ou de quatre dollars ($4) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h a.m.

Prime du dimanche

9.4 Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour le quart travaillé. A compter du 1er août 1985, cette prime est majorée à dix-sept dollars et soixante cents (17.60) pour le quart travaillé.

Prime pour la semaine normale de travail excédant la semaine normale de travail selon les articles 8.1 et 8.2

9.5 L'employé recevra une prime égale à son taux de salaire hebdomadaire, divisé par trente-cinq (35) et multiplié par le nombre d'heures de travail par lequel son horaire normal de travail excédera trente-cinq (35) heures par semaine.

Évaluation des tâches

9.6 Les évaluations et les descriptions de tâches de nouvelles classes d'occupation ainsi que tout changement apporté aux évaluations et/ou descriptions de tâches des classes d'occupation déjà existantes doivent être envoyées au Syndicat et les employés concernés doivent être avisés par la Compagnie. Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer qu'après la signature de cette convention, la Compagnie a apporté à une tâche une modification qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, ils pourront demander à la Compagnie d'étudier les effets de cette modification sur l'évaluation de la tâche. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, la Compagnie devra donner une réponse à ce ou ces employés et, lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée, la Compagnie devra faire une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la tâche. Les évaluations et/ou descriptions des nouvelles classes d'occupation doivent entrer en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été remises au Syndicat, date qui doit être confirmée à la Compagnie par la signature d'un accusé de réception du Syndicat et les évaluations et/ou descriptions de classes d'occupation existantes révisées à la suite d'une demande des employés doivent entrer en vigueur rétroactivement à la date de cette demande. Le ou les employés pourront soumettre pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncés à la section XI de cette convention, un grief contre une évaluation ou une description de tâche d'une nouvelle classe d'occupation, ou une révision de certains facteurs d'une évaluation et/ou description de classe d'occupation existante, ou le refus de la Compagnie de réviser une évaluation et/ou description de tâche à la suite d'une telle demande, à la condition que tout tel grief soit soumis dans les soixante (60) jours de la date à laquelle cette évaluation et/ou description de tâche nouvelle ou révisée a été remise au Syndicat et confirmée par ce dernier par la signature d'un accusé de réception à la Compagnie ou de tel refus.

La rétroactivité pouvant découler d'un tel grief sera payable à compter de la date à laquelle les évaluations et/ou descriptions de classes d'occupation nouvelles ou révisées ont été envoyées au Syndicat, sauf dans les cas où la révision avait été demandée par les employés auxquels cas la rétroactivité sera payable à partir de la date de cette demande.

Appréciation de l'employé

9.7 Chaque employé peut exiger que son dossier et son appréciation soient discutés annuellement avec son supérieur immédiat. Lors du départ du responsable de l'évaluation (contremaître et professionnel), l'employé pourra exercer ce même droit. Il pourra également exiger une copie de ladite appréciation.

Rangs de salaire

9.8 À la date de la signature de cette convention, le système de rémunération de dix-huit (18) rangs de salaire, approximativement égaux à partir de cent un (101) points jusqu'à quatre cent cinquante-et-un (451) points d'évaluation inclusivement, demeurent en vigueur. Dans l'éventualité d'une évaluation qui excéderait quatre cent cinquante-et-un (451) points, un ou des rangs de salaire seront ajoutés au besoin.

Chaque rang de salaire est divisé horizontalement en huit (8) stades de progression. Le stade zéro (0) est établi à moins dix (10) pour cent du mi-point repère du rang de salaire. Ces rangs de salaire et les stades de progression sont décrits à l'Appendice E-1 de cette convention.

Taux fixe de progression - Rangs de salaire

9.9 Le taux fixe de progression est la différence entre les montants rattachés au stade quatre (4) et les montants rattachés au stade 5.

Ajustement de salaire en cas de promotion et transfert temporaire

9.10 a) À la nouvelle classe d'occupation où il a été promu en permanence, l'employé recevra le plus élevé des deux (2) montants suivants:

i) le taux de l'occupation régulière qu'il détenait augmenté du double du taux fixe de progression prévu dans le rang de salaire de l'occupation à laquelle il est promu sans toutefois dépasser le maximum de son rang de salaire, ou

ii) le minimum du nouveau rang de salaire.

b) L'employé assigné temporairement pour une période de plus ou de moins de vingt-huit (28) jours à une autre occupation d'un rang de salaire plus élevé que son occupation régulière, recevra le plus élevé des deux (2) montants suivants :

i) le taux de l'occupation régulière qu'il détenait augmenté du taux fixe de progression prévu dans le rang de salaire de l'occupation à laquelle il est assigné sans toutefois dépasser le maximum de ce rang de salaire, ou

ii) le minimum du nouveau rang de salaire.

c) L'employé déplacé de son occupation permanente suite à une diminution des opérations ou d'un changement selon la section XIII et qui revient, lors d'une ouverture d'emploi temporaire, sur la même occupation qu'il détenait avant un tel déplacement, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant un tel déplacement. S'il s'agit d'une ouverture d'emploi permanente, l'employé sera payé selon la formule la plus avantageuse entre celles décrites au présent paragraphe et au paragraphe a) ci-dessus.

d) L'employé déplacé de son occupation permanente suite à une diminution des opérations ou d'un changement selon la section XIII et qui vient, lors d'une ouverture d'emploi permanente, sur une autre occupation dans le même rang de salaire de l'occupation d'où il avait été déplacé, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant un tel déplacement jusqu'au stade quatre (4) maximum ou sera payé selon la formule décrite au paragraphe a) ci-dessus, soit le plus élevé des deux montants.

Progression automatique

9.11 À compter du premier dimanche de mai de chaque année, le salaire de base de chaque employé régulier sera augmenté au niveau du stade immédiatement plus élevé que son salaire dans le rang de salaire de son occupation permanente. Si cette augmentation est moindre que la demie (1/2) d'un stade fixe de progression, son salaire de base sera augmenté au deuxième stade plus élevé. Le taux maximum des rangs de salaire ne sera jamais dépassé.

Pour l'employé régulier qui n'a pas de statut permanent, son salaire de base sera comparé au stade 1 du rang de salaire 1 pour la première année de progression et à chaque stade subséquent pour chaque autre année de progression jusqu'au maximum dudit rang de salaire. Un tel employé doit recevoir dès lors le plus élevé des deux montant suivants:

a) soit son salaire de base de l'occupation sur laquelle il travaille;

b) soit le salaire du stade où il est comparé.

Mode de rémunération des techniciens

9.12 Le mode de rémunération pour les techniciens prévoit treize (13) stades de progression.

La progression dans les dix (10) premiers stades se fera d'une façon automatique, alors que la progression au stade onze (11) sera fonction des conseils d'appréciation. Quant aux stades douze (12) et treize (13) la progression redevient automatique.

Échelle de salaire des techniciens

9.13 Le mode de rémunération est décrit à l'appendice E-1 de cette convention et est basé sur l'évaluation de la tâche. Suite à l'application de l'article 9.6, si une des classes d'occupation comprises dans le tableau de salaire des techniciens énuméré à l'Appendice F changeait d'évaluation, les effets de ce changement seront applicables uniquement aux employés de ladite classe.

L'échelle de salaire est déterminée de la façon suivante :

a) les stades dix (10), onze (11), douze (12) et treize (13) correspondent respectivement aux stades cinq (5), six (6), sept (7) et huit (8) du rang de salaire 17;

b) les stades neuf (9) à deux (2) ont un écart en moins de quatre (4) dollars entre chaque stade à patir du stade dix (10);

c) le stade un (1) correspond au stade un (1) du rang de salaire dix (10);

d) le stade zéro (0) a un écart en moins de quatre dollars et soixante et cinq cents ($4.65) avec le stade un (1) énuméré à c) ci-dessus.

Stagiaire

9.14 Le stagiaire en progression dans les stades zéro (0) et un devra avoir travaillé au moins 18 mois avant de progresser au stade deux (2).

Cependant, en aucun cas, la période de stagiaire ne devra excéder vingt-quatre (24) mois.

Progression

9.15 Tout technicien verra, le premier dimanche de mai de chaque année, son taux de salaire de base progresser au stade immédiatement supérieur jusqu'au stade dix (10).

Technicien existant

9.16 À compter du premier dimanche de mai de chaque année, la décision d'un conseil d'appréciation de retarder la progression d'un technicien au-delà du stade dix (10) ne devra pas avoir pour effet d'empêcher un technicien existant au 29 août 1973 d'atteindre un niveau équivalent au maximum du rang de salaire quinze (15).

Tout technicien qui sera retardé dans sa progression au niveau du conseil d'appréciation verra son dossier révisé au moins une fois par année.

Réévaluation des tâches

9.17 Si une révision d'évaluation a pour effet de changer la tâche d'un employé de rang de salaire, son salaire sera situé au même stade de progression, dans ce nouveau rang de salaire, que celui qu'il occupait précédemment.

Paie hebdomadaire

9.18 La paie sera distribuée à toutes les semaines.

SECTION X

RENCONTRES PATRONALES- OUVRIÈRES

10.1 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, liées par cette convention, des rencontres pourront être tenues afin de discuter de sujets d'intérêt mutuel.

SECTION XI

PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11.1 Tout employé ou ancien employé régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention ou d'une décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention ou d'une modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-dessous. Il doit soumettre tel grief dans les dix (10) jours de l'événement, ou dans les trente-huit (38) jours de l'événement dans les cas de promotions, sous réserve des dispositions de l'article 9.6. Dans le cas d'absence de l'employé pour raison maladie au moment de l'événement, la date de son retour au travail sera considérée comme la date de l'événement.

a) L'employé qui se croit lésé peut d'abord soumettre son grief, soit personnellement, soit accompagné de son représentant mandaté des employés ou d'un officier supérieur du Syndicat ou par le représentant mandaté seul, à son supérieur immédiat, qui doit lui rendre sa décision dans les quatre (4) jours suivants:

b) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les quatre (4) jours, il peut demander, dans les quatre (4) jours qui suivent, soit personnellement, soit accompagné de son représentant mandaté des employés ou officier supérieur du Syndicat, ou soit par écrit, la formation d'un comité d'enquête à son supérieur immédiat qu doit nommer dans les cinq (5) prochains jours un représentant de la Compagnie pour agir comme membre d'un comité d'enquête. Le représentant mandaté de l'employé ou son délégué, doit aussi agir comme membre du comité d'enquête. Ces deux représentants doivent se rencontrer et examiner ensemble le dossier de l'employé, étudier soigneusement le cas ensemble et le discuter complètement avec le personnel de direction dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Le comité d'enquête doit, dans les quatre (4) jours suivant sa nomination, faire une recommandation ou des recommandations en cas d'opinions divisées au sein du comité, sur le grief au supérieur immédiat, qui dans les quatre (4) jours suivants la recommandation doit rendre sa décision à l'employé;

c) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si ce dernier n'a pas reçu telle décision dans les cinq (5) jours, il peut soumettre son grief

par écrit, dans les quatre (4) prochains jours, au responsable des relations industrielles ou son délégué. Le responsable ou son délégué doit rendre sa décision par écrit à l'employé, dans les quatorze (14) jours après que le grief lui aura été soumis;

d) si la décision du responsable des relations industrielles ou son délégué ne satisfait pas l'employé, ou s'il n'a pas reçu telle décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la façon prévue au paragraphe 11.4 ci-dessous.

Sujet aux dispositions des paragraphes a), b), c) et d) de cet article, tout grief, résultant d'une baisse de position ou d'un transfert ayant entraîné pour l'employé un changement de supérieur immédiat, sera soumis par l'employé au supérieur immédiat d'où il a été baissé de position ou d'où il a été transféré.

11.2 La Compagnie reconnaît que certains griefs impliquant deux (2) ou plusieurs employés, ou un (1) ou plusieurs ex-employés mis à pied ou congédiés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, peuvent être mieux exposés si chacun de ces griefs est soumis par un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat plutôt que par les employés concernés. Chacun de ces griefs doit être soumis, par écrit, en fournissant à la Compagnie une copie, signée par le ou les employés alléguant le bien-fondé de leur grief.

11.3 La Compagnie peut soumettre au Syndicat, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétaion des clauses de cette convention dans les trente (30) jours de l'événement. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit sur le grief à la Compagnie dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Le Syndicat doit étudier soigneusement le cas dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Si la décision du Syndicat n'est pas jugée satisfaisante par la Compagnie ou si la Compagnie n'a pas reçu la décision dans les qutorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité de l'article 11.4 ci-dessous.

11.4 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure s'y rattachant peut être référé à l'arbitrage privé par la Compagnie ou le Syndicat en observant les conditions stipulées ci-après :

a) la partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours de l'épuisement de la procédure des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et copie de cet avis doit être transmise à l'arbitre choisi;

b) les griefs soumis à l'arbitrage doivent être divisés en conflits d'intérêts et en conflits de droits. Les parties doivent tenter de s'entendre auparavant sur la

nature du grief, à savoir si le grief est arbitrable et s'il s'agit d'un conflit de droits ou d'un conflit d'intérêts. S'il y a entente, le grief doit être soumis à l'arbitre ayant juridiction qui doit procéder au mérite. A défaut d'entente, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis par l'autre partie, le grief doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits lequel doit décider, en premier lieu, de "l'arbitrabilité" du grief et/ou de la juridiction. Advenant qu'il juge que le grief ne relève pas de sa compétence, il doit transmettre le dossier à l'arbitre des conflits d'intérêts et aviser simultanément les deux parties dans les sept (7) jours de sa décision;

c) un grief ayant trait essentiellement à un conflit de droits, ou à une description ou à une évaluation de tâches doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits; un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail ou à un boni de production doit être soumis à l'arbitre des conflits d'intérêts;

d) tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par une arbitre choisi par les parties;

e) les parties peuvent désigner des assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider d'un grief, et de délibérer avec lui. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs qui doivent agir;

f) l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage. Si l'un ou l'autre des assesseurs est absent, ou si les deux assesseurs sont absents, l'arbitre doit procéder quand même à l'arbitrage. Les assesseurs peuvent n'assister qu'au délibéré s'ils le jugent à propos. L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée;

g) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;

h) la sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de cette convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention; cependant,

les parties lui reconnaissent le privilège de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires, s'il le juge approprié;

i) chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son assesseur, de ses témoins et représentants, et doit défrayer, à part égale, les honoraires et les dépenses de l'arbitre, ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitrage. Les honoraires de l'arbitre seront déterminés d'avance.

11.5 Les délais mentionnés dans cette section doivent se calculer en jours de calendrier, à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de repos prévus entre les changements d'équipes rotatives, des jours de congé statutaire et des vacances annuelles des employés concernés et des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

SECTION XII

RETENUE SYNDICALE

12.1 Conformément aux prescriptions du Code du Travail, la Compagnie retiendra sur le salaire de tous les employés régis par cette convention le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation.

12.2 Le montant spécifié sera déduit chaque semaine et sera remis au Syndicat à chaque semaine pour laquelle une déduction est faite et/ou aussitôt que raisonnablement possible après déduction.

12.3 Le Syndicat doit informer la Compagnie au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en envoyant à la Compagnie une copie de toute résolution autorisant tel changement qui doit être dûment certifiée par un officier autorisé du Syndicat. Cet officier doit attester que cette résolution a été adoptée en conformité des dispositions de la constitution du Syndicat.

SECTION XIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

13.1 Les parties à cette convention reconnaissent que le changement est facteur du progrès de l'entreprise et partant, de sécurité d'emploi. Elles conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisastion de ces deux (2) objectifs.

La Compagnie entend planifier ses changements, en tenant compte, le plus possible, des vacances d'emploi résultant de décès, démissions d'employés, mises à la retraite ou à la préretraite.

13.2 Il sera formé un comité permanent de changements composé de deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants mandatés des employés. Le mandat du comité est le suivant:

a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;

b) recevoir l'avis écrit à l'article 13.3 sur chaque changement;

c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 13.4;

d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;

e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;

f) requérir, en cas de mésentente, la présence de l'un des signataires de chacun des parties à l'entente d'exportation en vigueur ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

Ces signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de réviser les recommandations des comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

13.3 La Compagnie avise le Syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte l'employé régi par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 13.2.

13.4 Les pouvoirs des comités ad hoc prévus à la présente section, sont les suivants :

a) étudier le dossier des employés concernés;

b) interviewer le ou les employés concernés;

c) faire des recommandations à la Compagnie selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

13.5 Le maintien de taux, le recyclage et l'indemnité de séparation prévus à la présente section ne s'appliquent qu'aux employés ayant trois (3) ans de service continu et plus, mais à aucun employé déplacé de sa classe d'occupation par suite d'une diminution des opérations.

Maintien de taux

13.6 Tout employé qui est baissé de position lors et à cause d'un tel changement a droit au maintien de son taux de salaire de base s'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné de façon permanente.

13.7 S'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné d'une façon temporaire, l'employé en question a droit au maintien de son taux de salaire de base moyen pondéré pour ses heures régulières de travail au cours des six (6) mois précédant immédiatement son déplacement.

13.8 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.12 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 13.6, ou au paragraphe 13.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de :

a) trois (3) ans jour pour jour si l'employé à trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

b) cinq (5) ans jour pour jour si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

c) sept (7) ans jour pour jour si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

d) dix (10) ans jour pour jour si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.

13.9 Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelle que raison que ce soit.

13.10 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 13.6 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.

13.11 À la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.

13.12 IL est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de sont taux de salaire de base qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

13.13 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.1 de la présente convention, les dispositions de la présente section prévaudront à l'encontre de toute législation relative aux changements qui ne serait pas d'ordre public et qui, en particulier, viendrait en contradiction avec les dispositions de l'article 3.3 de la présente convention.

13.14 L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui lors d'une ouverture d'emploi, refuse un transfert permanent à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il a le maintien de taux, verra ce maintien de taux annulé à compter de la date de son refus.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui n'est plus dans la zone promotionnelle d'ancienneté où se situait l'emploi dont il a été déplacé lors et à cause du changement.

Recyclage

13.15 Aux fins de la présente section, le terme recyclage comprend la formation par moniteur, l'entraînement sous la direction d'un contremaître, l'adaptation, ou toute autre forme d'entraînement appropriée.

13.16 Est admissible au recyclage tout employé qui est déplacé de son occupation lors et à cause d'un tel changement pourvu que son instruction ou l'équivalent ainsi que ses capacités lui permettent un tel recyclage.

13.17 Lorsqu'admissible, l'employé a droit à une période de recyclage d'au plus trois (3) jours par année de service continu. Cependant, cette période de recyclage, pour toute classe d'occupation donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'occupation s'il existe un tel programme aux Laboratoires de rechercheappliquée et Centre de génie expérimental, ou, dans les autres cas, la période d'entraînement ou d'expérience habituellement donnée à un nouvel employé qui est assigné à cette classe d'occupation, si cette période est déjà déterminée.

13.18 L'employé admissible au recyclage doit exercer son droit d'ancienneté selon l'ordre suivant:

a) à tout emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années;

b) si tel emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un rang de salaire 1 à 9 à tout emploi dans sa zone démotionnelle située dans un rang de salaire égal ou inférieur au rang de salaire 10 ou, comme alternative à une mise à pied, au rang de salaire 12, selon le cas.

si tel emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un rang de salaire 10 à 19, à tout emploi dans sa zone démotionnelle pourvu que, dans le cas de "bumping up", l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) rang de salaire de celui de l'occupation d'où il est déplacé. Dans le cas de l'employé déplacé du rang de salaire 10, celui-ci peut, comme alternative à une mise à pied, déplacer jusqu'au rang de salaire 12;

c) s'il n'y a de tel emploi, à tout emploi dont le taux de salaire hebdomadaire de base est situé dans un rang de salaire inférieur ou dans le même rang de salaire selon le cas à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé;

d) l'employé ayant atteint l'âge de 55 ans a le choix entre les dispositions a, b, c.

À moins que ce soit comme alternative à sa mise à pied, aucun employé admissible au recyclage ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés en vertu du présent article pour déplacer un employé diminué physiquement ayant moins d'ancienneté, déjà assigné à un emploi compatible en vertu des articles 6.11, 6.13 et 6.14. Il pourra toutefois exercer son droit d'ancienneté contre le plus jeune employé non diminué physiquement de ladite occupation.

13.19 Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage ou refuser de poursuivre sa période de recyclage et la Compagnie pourra également mettre fin au recyclage ou refuser d'y donner suite s'il devient évident que l'employé ne rencontrera pas les exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section VI de la présente convention.

13.20 L'employé en recyclage est payé le taux de salaire hebdomadaire de base de sa classe d'occupation régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de séparation

13.21 Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation : il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus un portion de ses deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

13.22 Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi mis à pied, s'il n'a pas été réembauché entre temps,

a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'appendice C de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

b) en tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

c) à la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette convention.

SECTION XIV

CONDITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS À L'HEURE

14.1 Les dispositions de la présente section ne doivent s'appliquer qu'aux employés occupant les classes d'occupation de la zone d'entretien et d'atelier, et les classes d'occupation du service de l'hygiène.

14.2 Au cas où l'une des dispositions de cette section spéciale viendrait en contradiction avec quelque disposition des autres sections de la convention collective, les dispositions de la présente section prévaudront.

14.3 Les mots "taux de salaire hebdomadaire" et "rang de salaire" lorsqu'utilisés dans cette convention collective veulent aussi dire "taux de salaire de base" à moins que le contexte s'y oppose et/ou à moins qu'il y ait dans la présente section des dispositions au même effet qui y pourvoient spécifiquement.

Fusion de tâches

14.4 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 6.2 b) pour les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, la fusion de plusieurs tâches ou l'addition à une tâche d'un ou de plusieurs éléments qui causent une augmentation dans l'évaluation de cette tâche seront considérées comme constituant la création d'une nouvelle classe d'occupation, mais non la révision de la description et/ou de l'évaluation d'une tâche ni le changement de code d'une tâche.

Promotion

14.5 Nonobstant les dispositions de l'article 6.4 dans le cas des classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, toutes vacances d'emploi résultant d'une fusion de tâche ou de l'addition à une tâche d'un ou de plusieurs éléments qui causent une augmentation dans l'évaluation de l'un ou l'autre des trois (3) premiers facteurs de l'évaluation de cette tâche seront remplies, le cas échéant, par préférence et par ordre d'ancienneté entre eux, par les employés qui étaient assignés de façon permanente aux occupations fusionnées ou à l'occupation modifiée selon le cas, à la condition qu'ils aient les qualifications pour accomplir un emploi dans la nouvelle classe d'occupation ainsi créée.

Plan conjoint d'évaluation des tâches

14.6 Les taux de salaire de base de nouvelles classes d'occupation à l'heure et les changements dans les taux de salaire de base existants doivent être déterminés par le nouveau plan d'évaluation des tâches, à savoir les tomes I, II et III du "Plan conjoint d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines d'Arvida".

Prime de travail de nuit

14.7 Un travailleur de quart à l'ouvrage entre 7 h p.m. et 7 h a.m. doit recevoir une prime horaire de travail de nuit déterminée de la manière suivante :

a) un travailleur de quart à l'ouvrage entre 7 h p.m. et minuit doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de trente (30) cents pour toute heure de travail complète entre 4 h p.m. et minuit. À compter du 1er août 1985 cette prime horaire est majorée à trente-cinq (35) cents;

b) un travailleur de quart à l'ouvrage entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de quarante (40) cents pour toute heure de travail complète entre minuit et 8 h a.m.. À compter du 1er août 1985 cette prime horaire est majorée à cinquante (50) cents;

c) la prime horaire pour travail de nuit doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un travailleur de quart après et non avant le calcul lorsqu'applicable, de la prime de temps supplémentaire et/ou de prime de transfert temporaire.

Prime de travail du dimanche

14.8 Tout employé dont la cédule normale de travail le requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars et dix cents ($2.10) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon sa cédule normale de travail. Cette prime horaire sera majorée à deux dollars vingt ($2.20) l'heure à compter du 1er août 1985. Cette prime horaire de travail du dimanche doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un employé après et non avant le calcul de la prime de transfert temporaire, lorsqu'applicable.

Prime d'assurance accident-maladie

14.9 a) Les parties conviennent que la Compagnie paiera directement à l'assureur un montant approximatif égal à celui qui est spécifié au paragraphe b) ci-dessous, pour chaque employé régi par cette convention, sous forme de pourcentage de la prime d'assurance que les employés ont choisi ou choisiront. De plus, la Compagnie déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formules appropriées autorisant la Compagnie à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telles déductions conjointement à l'assureur et au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

b) Le montant sera approximativement égal à six (6) cents par heure travaillée pour chaque employé régi par cette convention. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles ou pour les jours de congés statutaires ou pour toutes autres heures allouées. En aucun cas, cette prime sera calculée au taux de temps et demi.

c) Le choix par les employés d'un nouveau plan d'assurance accident-maladie ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Compagnie des charges administratives supplémentaires ou autres que celles déjà existantes avant ledit choix d'un nouveau plan.

Règlements des vacances annuelles

14.10 a) Les vacances annuelles payées à l'employé des classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1 doivent être accordées en conformité des règles énoncées à l'appendice B-2 de la convention collective.

b) Aux fins de l'appendice B-2 de cette convention, le terme "gains" doit être considéré comme incluant le taux de salaire de base de l'employé pour toute heure qui lui est payée ou toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, boni de production, prime de congés statutaires, prime de temps supplémentaire, prime de transfert temporaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie, prime du dimanche et prime de progression latérale.

Baisse de position, mise-à-pied, réembauchage

14.11 Les dispositions contenues à l'article 6.9 d), e) et f) ne s'appliquent pas pour les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, les sous-paragraphes d), e), f), g), h) suivants les remplacent;

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, l'employé pourra réclamer un emploi qui commande un taux de salaire de base supérieur pourvu que :

i) l'emploi qu'il réclame ne soit supérieur d'après le système d'évaluation des tâches, à son assignation permanente pour aucun des trois premiers facteurs. Cependant, cette disposition ne doit pas s'appliquer dans le cas d'un employé ayant rempli l'emploi réclamé d'une façon permanente dans les vingt-quatre (24) mois précédant son déplacement.

ii) l'employé ne réclame pas un emploi de chef d'équipe occupé par quelqu'un qui y est assigné d'une façon permanente, à moins que l'employé n'ait lui-même rempli cet emploi de chef d'équipe d'une façon permanente dans les vingt-quatre (24) mois précédant son déplacement;

iii) l'employé qui réclame un emploi né d'une fusion de tâches ait été assigné d'une façon permanente à une des tâches fusionnées au cours des vingt-quatre (24) mois précédents ou qu'au moins une des tâches fusionnées soit inférieure ou égale d'après le plan d'évaluation des tâches, à son assignation permanente, pour chacun des trois premiers facteurs d'évaluation.

e) Nonobstant les autres dispositions de cette section, un employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une diminution de opérations doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il était assigné immédiatement avant une telle baisse de position, ou mise-à-pied, pourvu que :

i) un tel emploi devienne disponible dans les vingt-quatre (24) mois d'une telle baisse de position, ou mise-à-pied, et

ii) que l'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres titulaires d'emplois qui étaient assignés à cette même classe d'occupation immédiatement avant la diminution des opérations. Aussitôt que possible après la reprise des opérations, l'employé doit être ramené à l'emploi qu'il détenait immédiatement avant la diminution des opérations.

f) Si l'employé a droit, en vertu de sous-paragraphe e), à un emploi qui n'existe plus, il pourra exercer son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui qui n'existe plus. Il pourra réclamer un tel emploi, même si ce dernier commande un taux de salaire de base supérieur au taux de salaire de base de l'emploi qui n'existe plus, en conformité des dispositions de l'article 6.9 qui s'appliquent.

g) Tout employé, mis à pied par suite d'une diminution des opérations, ayant un (1) an d'ancienneté ou plus et qui a été mis à pied durant vingt-et-un jours de calendrier peut exercer son droit d'ancienneté pour tout emploi aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, s'il n'a pas été réembauché par la Compagnie dans un tel emploi durant ladite période de vingt-et-un (21) jours. La période de vingt-et-un (21) jours de calendrier peut excéder vingt-et-un (21) jours de calendrier après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

A compter de la vingt-deuxième (22e) journée de sa mise à pied par suite d'une diminution des opérations, tout employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus peut exercer dans toute zone démotionnelle d'ancienneté son droit d'ancienneté à tout emploi auquel il a déjà été assigné et dont il remplit encore les exigences, sous réserve des autres dispositions des paragraphes 6.8 et 6.9 en prenant comme base de comparaison la classe d'occupation régulière d'où il a été déplacé en premier lieu. Aux fins de l'article 11.1, la vingt-deuxième (22e) journée sera considérée comme étant la date de l'évènement.

h) Un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience est un emploi qui peut être accompli d'une manière normalement soignée après une période d'entraînement ou d'expérience nécessaire de cinq (5) jours approximativement. Pour déterminer la période d'entraînement ou d'expérience nécessaire pour remplir un tel emploi d'une manière normalement soignée, on se basera sur le nombre de jours d'entraînement ou d'expérience généralement donnés à un nouvel employé qui est assigné à un de ces emplois.

Dispositions relatives au changement

14.12 Les dispositions des sous-paragraphes b) et c), de l'article 13.18 de la présente convention collective sont amendées et remplacées par les sous-paragraphes b) et c) suivants pour les classes d'occupation visés à l'article 14.1 :

b) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dans sa zone promotionnelle ou démotionnelle pourvu que l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de l'occupation d'où il est déplacé.

c) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dont le taux de salaire de base est égal ou inférieur au taux de salaire de base de la classe d'occupation d'ou il est déplacé.

Régime de prestation en cas de maladie ou d'accident

14.13 Tout employé sur les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, qui est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire", de la manière et aux conditions prévues audit régime, lequel régime fait partie intégrante de cette convention.

Assignation des emplois

14.14 Les dispositions du présent article n'ont d'application qu'en autant qu'ils s'appliquent et affectent les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1. Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les employés de la Compagnie. Cependant, la Compagnie, par ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, considère que, avec l'effort des employés, ces améliorations auront comme conséquence la diminution du nombre des contrats.

En tenant compte de ce qui précède, la Compagnie convient que, si elle a en disponibilité les employés réguliers qualifiés et possède, en disponibilité aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir, au moment et dans le délai requis, tout travail d'entretien ou de réparation, de nature ordinaire et habituelle, présentement exécuté par ses employés, celui-ci sera exécuté par des employés régis par cette convention. Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien ou de réparation n'aura pas comme résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que, comme conséquence directe, la mise à pied d'un employé régulier à cause de telles circonstances.

La Compagnie informera les employés concernés et/ou leurs représentants, sauf dans les cas d'urgence, au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance de la décision de donner des travaux d'entretien ou de réparation à contrat. Cette information devra comporter une description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Compagnie les donne à contrat.

Rien dans ce qui précède ne doit être interprété come une restriction au droit de la Compagnie d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage pour l'exploitation des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental.

Le temps supplémentaire

14.15 a) Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés qualifiés de chaque zone promotionnelle et démotionnelle.

La Compagnie essaiera de trouver parmi les employés ci-haut mentionnés des volontaires pour faire le travail supplémentaire.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de tels volontaires pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, la Compagnie pourra désigner le nombre d'employés nécessaires en commençant par les employés qualifiés ayant le moins de service continu.

b) Aux fins de cette convention, l'expression"temps supplémentaire" est définie comme étant une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à sa classe d'occupation régulière ou à une classe d'occupation différente, laquelle lui demande de travailler un certain temps en dehors de sa cédule normale de travail courante en plus de travailler les heures de sa cédule normale de travail courante.

Aux fins de cette convention, l'expression "taux de temps supplémentaire" doit être définie comme temps et demi (1½) le taux de salaire de base de l'employé pour la classe d'occupation dans laquelle il travaille durant le temps supplémentaire, plus tout boni de production applicable.

c) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un employé pour tout le temps supplémentaire qu'il travaille.

d) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un employé qui travaille un jour de congé mais qui n'est pas normalement "cédulé" au travail à l'occasion d'un tel congé.

e) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un travailleur de jour qui est requis d'accomplir un travail d'urgence durant l'intervalle normal de temps alloué pour son repas. On doit lui donner un intervalle trente (30) minutes, avec paie, pour son repas aussitôt que possible le moment d'urgence passé.

f) Sous réserve des autres dispositions de cette section, un employé transféré temporairement ou en permanence doit suivre la cédule normale de travail de l'emploi auquel il est transféré, dans le but de déterminer les heures pour lesquelles le taux de temps supplémentaire doit être payé à partir de la date d'entrée en vigueur du transfert temporaire ou permanent.

Baisse de position, période d'adaptation

14.17 a) Tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations et qui, en conformité des dispositions de l'article 6.9., serait assigné à un emploi dans une classe d'occupation dont le taux des salaires de base serait de huit (8) cents inférieur à celui de la classe d'occupation dans laquelle il était assigné en permanence immédiatement avant d'être déplacé, peut exercer, dans sa zone d'adaptation d'au plus quinze (15) jours, pouvant comprendre un maximum de cinq (5) jours d'entraînement, qui lui permettra de remplir d'une façon normalement soignée un emploi dans une classe d'occupation dont le taux de salaire de base est inférieur de huit (8) cents à celui de la classe d'occupation d'où il est déplacé, pourvu qu'il possède l'instruction, la capacité physique et rencontre les exigences de sécurité, de l'emploi qu'il réclame, telles qu'établies par la Compagnie.

Zone d'adaptation

b) Aux fins de cette section, la zone suivante doit être considérée cmme zone d'adaptation :

i) Zone d'entretien et ateliers

ii) Le département de l'hygiène est une zone d'adaptation commune.

Heures de travail

14.18 Aux fins de cette section, l'expression "journée normale de travail" est une période de travail de jour ou de quart, normale et régulièrement "cédulée" de huit (8) heures :

a) les heures normales de commencement et d'arrêt de travail des employés de la zone entretien et ateliers doivent être généralement du lundi au vendredi (inclusivement)

7 h 45 a.m. à 11 h 45 a.m.

12 h 45 p.m. à 16 h 45 p.m.

b) les heures normales de commencement et d'arrêt de travail des employés du service de l'hygiène doivent être généralement

16 h p.m. à 24 h p.m.

Taux des paie applicables aux emplois de chef d'équipe

14.19 1. Équipe de travailleurs sans boni

Un travailleur chargé de surveillance et occupant le rang de chef d'équipe doit être payé au taux de salaire de base équivalant au plus haut taux de salaire de tout travailleur sans boni sous sa juridiction immédiate, ou équivalent à son taux de salaire immédiatement précédent, s'il continue à remplir les fonctions de sa classe d'occupation immédiatement précédente, soit celui des deux qui est le plus élevé, plus la prime au tableau ci-dessous.

2. Équipe de travailleurs à boni et de travailleurs sans boni

Un travailleur chargé de surveillance et occupant le rang de chef d'équipe autonome doit être payé au taux de salaire de base équivalant au plus haut taux régulier de salaire de tout travailleur sous sa juridicton immédiate, ou équivalant au taux de son occupation régulière, soit celui des deux (2) qui est le plus élevé, plus la prime au tableau ci-dessous.

Au fins de cet article, un chef d'équipe autonome doit surveiller un nombre généralement restreint d'employés et, tout en ayant des fonctions plus limitées que celles du contremaître, doit travailler d'une façon plus autonomme et avec une responsabilité plus grande que le chef d'équipe déjà prévu aux articles ci-avant, en ce sens qu'il ne relève d'aucun contremaître sur son quart de travail.

TABLEAU

a) Chef d'équipe

Nombre d'employés surveillés	Allocation
4 ou moins	15 cents de l'heure
5 à 9 inclusivement	20 cents de l'heure
10 et plus	25 cents de l'heure

b) Chef d'équipe autonome

Une allocation de cinquante (50) cents l'heure est accordée pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe autonome.

Transfert temporaire

14.20 Un employé qui est transféré temporairement à un emploi sur lequel ses gains sont plus élevés que les gains de son emploi régulier doit être payé les gains de l'emploi auquel il est transféré temporairement.

Un employé qui, par suite d'un transfert temporaire, ou d'un transfert permanent qui ne dépasse pas vingt-huit (28) jours de calendrier, change de cédule normale de travail, doit être payé les gains de l'emploi temporaire. Un tel employé doit aussi être payé une prime de transfert temporaire égale à un demi (1/2) du taux de salaire de base applicable pour chacune des heures de la cédule régulière pendant lesquelles il travaille :

a) sa première journée normale de travail où s'applique sa nouvelle cédule normale de travail, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré;

b) sa première journée normale de travail sur chaque cédule normale de travail à laquelle il est transféré d'une façon temporaire, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré;

c) sa première journée normale de travail à son retour à sa cédule normale de travail régulière, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré.

Un employé déplacé de sa classe d'occupation régulière et qui retourne à une telle classe d'occupation en dedans de douze (12) mois depuis tel déplacement doit subséquemment être payé au moins le ou les taux de salaire de base qu'il recevait immédiatement avant un tel déplacement.

Méthode de paiement des congés statutaires pour les employés à l'heure

14.21 a) Tout employé à l'heure qui travaille un des jours de congés statutaires énumérés à l'article 8.16 de cette convention, et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour de congé doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours de congé, un montant calculé en conformité des dispositions du sous-paragraphe c) ci-dessous.

b) Sous réserve des conditions énumérées aux sous-paragraphes i) à iv) de l'article 8.16 de cette convention un employé à l'heure qui ne travaille pas un des jours de congés énumérés audit article 8.16 et, qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour de congé, doit recevoir un montant calculé en conformité des dispositions du sous-paragraphe c) si-dessous.

c) Aux fins des sous-paragraphes a) b) ci-dessus, un employé à l'heure doit être payé ses gains quotidiens moyens lesquels doivent être égaux à ses gains horaires moyens ou le taux de base de son occupation, le plus élevé des deux (2), tels que définis ci-après, multipliés par le nombre d'heures dans le jour normal de travail d'un employé le jour de congé en question. Toute prime applicable aux heures allouées pour le jour de congé en question doit être ajoutée au calcul des gains quotidiens moyens ou du salaire de base d'un employé.

Les gains horaires moyens sont définis comme étant égaux au taux ou aux taux de salaire de base applicable à la classe ou aux classes d'occupation auxquelles il est assigné, incluant le boni de production lorsqu'applicable, mais n'incluant pas toute prime, établie sur la base des deux (2) périodes consécutives de paie précédant immédiatement la dernière période complète de paie.

Le taux de base de l'occupation de l'employé à l'heure est celui apparaissant la veille du congé statutaire sur l'historique de travail de l'employé.

SECTION XV

AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE ET MONTANT FORFAITAIRE (Employés à la semaine)

15.1 Le calcul des augmentations des taux de salaire hebdomadaire accordées aux employés de bureau s'effectue à partir de l'augmentation accordée aux employés à l'heure multiplié par trente-cinq (35) et divisé par quarante (40). Les augmentations ainsi calculées seront ajoutées à chacun des stades (exception faite des minima) des rangs de salaire de l'Appendice E-1 de la convention collective de travail.

Première année

15.2 Les taux de salaire hebdomadaire de base qui doivent entrer en vigueur le trente et un (31) août 1984 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de cinq dollars et soixante-sept cent ($5.67) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente (30) août 1984 sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de cinq dollars et dix cents ($5.10) ajouté à son taux de salaire de base hebdomadaire payé au trente (30) août 1984.

Deuxième année

15.3 Les taux de salaire hebdomaire de base qui doivent entrer en vigueur le premier (1er) août 1985 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de treize dollars et vingt-trois cents ($13.23) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente et un (31) juillet 1985 sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de onze dollars et quatre-vingt-onze cents ($11.91) ajouté à son taux de salaire de base hebdomadaire payé au trente et un (31) juillet 1985.

Troisième année

15.4 Les taux de salaire hebdomadaire de base qui doivent entrer en vigueur le premier (1er) août 1986 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de seize dollars et dix cents ($16.10) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente et un juillet (31) 1986, sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de quatorze dollars et quarante-neuf cents ($14.49) ajouté à son taux de salaire de base hebdodmadaire payé au trente et un (31) juillet 1986.

Montant forfaitaire

15.5 La Compagnie paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.

15.6 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux (2) dates étant inclusives, soit de façon continue,. soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Compagnie avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.

15.7 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de trois cent cinquante dollars ($350) à titre de montant forfaitaire.

15.8 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et trente cents ($2.30) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de trois cent cinquante dollars ($350).

15.9 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 15.6, est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de Santé et Sécurité au travail des prestations pour incapacité totale temporaire.

15.10 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la préretraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984 inclusivement.

15.11 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à tout employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

SECTION XVI

AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE ET MONTANT FORFAITAIRE

Première année

16.1 Les taux de salaire horaire de base qui doivent entrer en vigueur le 31 août 1984 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de trente (30) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 30 août 1984 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars dix cents ($13.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et cinquante cents ($16.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars quarante cents ($13.40) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Deuxième année

16.2 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1985 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de soixante-dix (70) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1985 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars et quarante cents ($13.40) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents ($14.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents ($17.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Troisième année

16.3 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1986 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de quatre-vingt-cinq (85) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1986 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents ($14.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars et cinquante cents ($17.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars quatre-vingt-quinze cents ($14.95) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-huit dollars et trente-cinq cents ($18.35) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation;

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

16.4 Tout employé embauché ou réintégré par la Compagnie après la date de la signature de la présente convention doit recevoir, lorsqu'assigné de façon temporaire ou permanente à un emploi dans une classe d'occupation dotée d'un taux négocié, le taux évalué de cette classe d'occupation.

Montant forfaitaire

16.5 La Compagnie paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.

16.6 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux dates étant inclusives, soit de façon continue, soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Compagnie avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.

16.7 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de quatre cents dollars ($400) à titre de montant forfaitaire.

16.8 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et soixante-trois cents ($2.63) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre cents dollars ($400).

16.9 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 14.6 est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de Santé et Sécurité au Travail des prestations pour incapacité totale temporaire.

16.10 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la préretraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984.

16.11 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à un employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

SECTION XVII

PROTECTION EN CAS DE GRÈVE

17. Les parties à cette convention reconnaissent que toute interruption ou modification dans le déroulement de certaines activités de recherche et de développement peut avoir comme conséquences de rendre inutilisables les résultats de tout ou d'une partie de ces activités de recherche et de développement, ce qui rend donc cesdites activités essentielles. En conséquence la Compagnie remettra au Syndicat le ou avant le 150ième jour précédant l'expiration de la Convention collective, un avis contenant la liste des activités de recherche et de développtement en cours aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, qu'elle considère comme essentielles, ainsi que le nombre minumum d'employés, dans chaque classe d'occupation, régis par le Certificat d'accréditation, nécessaire à la réparation de tout bris pouvant survenir dans la poursuite des acrivités de recherche et de développement considérées comme essentielles pendant toute grève éventuelle.

A défaut par le Syndicat de contester par écrit le caractère essentiel et/ou le nombre minuimum d'employés requis dans chaque classe d'occupation pour toutes ou une partie des différentes acrivités de recherche et de développement dans les dix (10) jours suivant la réception dudit avis, lesdites activités de recherche et de développement ainsi que le nombre minimum d'employés requis, dans chaque classe d'occupation, seront en tout ou en partie reconnus comme essentiels par les parties.

En cas de contestation, en tout ou en partie, par le Syndicat, les parties conviennent de se rencontrer entre le 150ième et le 130ième jour précédant l'expiration de la Convention collective, pour en arriver à une entente sur les points contestés. Si le désaccord persiste en tout ou en partie, les parties devront soumettre à l'arbitrage les points contestés qui subsistent, et ce, entre le 130ième et le 100ième jour précédant l'expiration de la Convention collective. Dans sa décision, l'arbitre choisi doit désigner les activités de recherche et de développement qui sont essentielles et le nombre minimum d'employés requis, dans chaque classe d'occupation, régis par le Certificat d'acréditation, qui sont nécessaires à la réparation de tout bris pouvant survenir dans la poursuite des acrivités de recherche et de développement considérées comme essentielles. Il devra rendre sa décision avant le 70ième jour précédant l'expiration de la Convention collective et sa décision sera finale et liera les parties. En cas de désaccord sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre partie pourra demander la nomination d'un arbitre au ministre du travail suivant les prescriptions du Code du travail.

Le Syndicat s'engage à fournir sur demande et sans délais pendant toute grève, le nombre d'employés requis dans chaque classe d'occupation, suivant l'avis non contesté, l'entente intervenue et/ou la décision arbitrale, et ce, pendant toute la durée de toute grève. A cet effet, les parties signeront une entente hors convention collective confirmant les activités de recherche et de développement reconnues comme essentielles par l'avis non contesté, l'entente et/ou la décision arbitrale et attestant de l'obligation du Syndicat quant au nombre d'employés requis dans chaque classe d'occupation tel que ci-haut mentionné, le tout dans les dix (10) jours suivant l'avis non contesté, l'entente et/ou la décision arbitrale selon le cas.

SECTION XVIII

DURÉE DE LA CONVENTION

18.1 La convention collective entrera en vigueur le 31 août 1984 (date de sa signature) pour se terminer le 30 août 1987.

18.2 Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 août 1987, date d'expiration de cette convention. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles demandes proposées.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

APPENDICE A

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LE STATUT DES EMPLOYÉS ET LE CALCUL DE LEUR SERVICE CONTINU

A.1 Aux fins de cette convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer :

a) le service continu est basé sur le temps couru depuis la date d'emploi, ou, si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours;

b) accumulation de service continu veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule en conformité des autres dispositions de cet appendice;

c) maintien de service continu veut dire qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son emploi, ou si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;

d) terminaison de service continu veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;

e) réintégration veut dire emploi après la terminaison de service continu;

f) réembauchage veut dire retour au travail avant la terminaison du service continu.

A.2 Tout nouvel employé est considéré comme employé temporaire.

A.3 Un employé doit être déclaré employé régulier dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie active pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours.

A.4 En tout cas de mise à pied d'un employé non régulier, le service continu doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse huit (8) mois, le service continu doit être terminé huit (8) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

A.5 Le service continu d'un employé pour une autre compagnie ou son prédécesseur associés à l'Aluminium du Canada Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'un transfert aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental. Si l'employé transféré a satisfait aux exigences du paragraphe 3 de cet appendice, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré employé régulier que lorsqu'il aura satisfait auxdites exigences à tous les endroits ensemble.

A.6 Les règlements suivants régissant le service continu doivent s'appliquer aux employés réguliers :

a) en tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle de l'employé, prouvé à la satisfaction de la Compagnie, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) années depuis la date à laquelle l'employé a quitté le travail par suite de tel accident industriel ou telle maladie industrielle. Après ce délai, la Compagnie doit maintenir le service continu de l'employé jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

si telle absence dure plus de quatre (4) ans, le service continu doit normalement se terminer quatre (4) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Compagnie peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la trosième année de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

b) si la Compagnie demande par écrit à un employé de remplir des fonctions pour d'autres, le service continu doit s'accumuler pendant la durée complète de son absence autorisée;

c) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé régulier qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie. Si la durée de la mise à pied dépasse douze (12) mois, le service continu doit être terminé douze (12) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

d) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé qui a un (1) an de service continu et moins de cinq (5) ans de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse deux (2) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

e) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse trois (3) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

f) en tout cas d'accident non industriel ou de maladie non industrielle régi par les sous-paragraphe d) et e) ci-dessus, la Compagnie peut maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an ou deux (2) ans, selon que l'emmployé est régi par le sous-paragraphe d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième année de l'absence, à condition que l'employé le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

g) toutefois, dans les cas de mise à pied régis par les sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus pour maintenir son service continu, un employé doit retourner à l'ouvrage dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les congés statutaires exclus de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie. La Compagnie dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délais de cinq (5) jours de calendrier. Si l'employé ne peut pas retourner à l'ouvrage dans ledit délais, mais avise par écrit, dans ce délais, la Compagnie de son désir de retourner, la Compagnie pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours de calendrier, ou bien lui accorder le privilège d'un second rappel si une autre occasion se présente avant la date à laquelle son service se terminera en vertu des sous-paragraphe c), d) ou e), selon le cas.

Le défaut par l'employé d'observer la réglementation de ces rappels à l'ouvrage doit signifier que son service continu doit se terminer à la date de la mise à pied;

h) en tout cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera;

i) en tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'un (1) an de calendrier, à compter de la date de la suspension. Si la durée de ladite suspension dépasse un (1) an de calendrier, le service continu sera maintenu à compter de la date de la suspension;

j) en tout cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son service militaire de guerre;

k) en tout cas d'absence accordée en vertu des dispositions du paragraphe 5.10 de la section V, le service continu doit être accumulé pendant toute la durée permise de l'absence;

l) en tout autre cas d'absence non prévu dans ce paragraphe d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Compagnie. Si cette absence dépasse six (6) mois, le service continu doit être terminé six (6) mois, jour pour jour, après la date du début de l'absence;

m) en tout autre cas d'absence non prévue dans ce paragraphe d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu de l'employé s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Compagnie. Si telle absence dure plus de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie doit maintenir, à compter du début de telle absence, le service continu d'un employé si cette absence dure plus d'une (1) année, le service continu doit normalement se terminer un (1) an, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Compagnie peut toutefois maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de

l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

n) si un employé s'absente sans permission pendant cinq (5) jours normaux de travail consécutifs son service continu doit normalement se terminer à compter du sixième jour normal de travail d'une telle absence. La Compagnie peut toutefois maintenir le service continu de l'employé à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé;

o) en tout cas de démission ou de congédiement pour cause, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé;

A.7 i) L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq (65) ans pour tous les employés;

ii) Tout employé peut prendre sa retraite à l'âge normal de la retraite ou postérieurement. L'employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite termine son service continu le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. L'employé qui prend sa retraite après soixante-cinq (65) ans termine son service continu au moment de sa retraite.

A.8 La Compagnie doit décider si une absence est permise ou non.

APPENDICE B-1

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES ANNUELLES
DES EMPLOYÉS PAYÉS A LA SEMAINE

Règles générales

B1.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Compagnie et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par l'employé. Ce dernier a le droit de connaître la date de ses vacances annuelles au moins quatre (4) semaines à l'avance.

B1.2 a) Les vacances régulières d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. la date d'admissibilité pour telles vacances est le 1 er mai de chaque année.

b) Les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont des semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge de l'employé. La date d'admissibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance de l'employé.

c) Toutes vacances décrites aux sous-paragraphes a) ou b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé devient admissible à telles vacances.

B1.3 Toutes vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Compagnie.

B1.4 Une semaine de vacances annuelles signifie normalement une absence au travail équivalant à cinq (5) jours consécutifs de travail. Cette semaine se prend d'un dimanche à l'autre, inclusivement. Si toutefois un employé demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de la cédule normale de travail de cet employé, pour satisfaire aux exigences ci-dessus, l'employé peut choisir :

a) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de six (6) mois, ou

b) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

c) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne six (6) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

B1.5 Aucunes vacances par anticipation ne seront accordées, sauf circonstances spéciales et à la discrétion de la Compagnie.

B1.6 Si un employé réembauché ou réintégré a été rémunéré en lieu et place de ses vacances annuelles, lors d'une mise à pied ou terminaison d'emploi, il ne sera pas admissible à d'autres vacances annuelles avant le 1er mai suivant.

B1.7 L'employé absent de son travail par suite de maladie, accident ou autre raison approuvée, peut être requis de prendre les vacances annuelles pour lesquelles il s'est qualifié, avant de retourner au travail.

B1.8 Lorsqu'un (1) ou plusieurs congés statutaires énumérés à l'article 8.16 coïncident avec les vacances annuelles d'un employé, ces congés pourront être reportés à une date ultérieure ou compensés selon les dispositions de l'article 8.11.

B1.9 L'employé transféré de la liste de paie hebdomadaire à la liste de paie à l'heure peut, avant ou après tel transfert et, sujet à l'approbation préalable de la Compagnie, prendre toutes vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si l'employé prend ses vacances après un tel transfert, le calcul de sa paie de vacances pourra se faire au choix de l'employé selon l'appendice B-1 ou B-2.

B.10 Aucun employé ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 3ième lundi de septembre, sauf si la Compagnie le permet à cause de circonstances particulières.

Admissibilité

B1.11 L'employé qui, le 1er mai, a moins d'une (1) année de service continu, doit être admissible à des vacances régulières dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois de calendrier, jusqu'à concurrence de dix (10) mois durant lesquels il a été sur la liste de paie à la semaine.

B1.12 L'employé qui le 1er mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances régulières.

B1.13 L'employé qui, le 1er mai, a au moins trois (3) années de service continu, doit être admissible à trois (3) semaines de vacances régulières.

B1.14 L'employé qui, le 1er mai, a au moins dix (10) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances régulières.

B1.15 L'employé qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances régulières.

B1.16 Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e), anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes B-11, B-12, B-13, B-14 ou B-15 de cet Appendice, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. L'employé qui demeure au travail après soixante-cinq (65) ans n'est plus admissible auxdites vacances supplémentaires.

B1.17 L'employé régi par les articles B1.11, B1.12, B1.13, B1.14 et B1.15 de cet appendice et qui a été sur la liste de paie à la semaine pendant moins de dix (10) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai précédent est admissible à des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour pour chaque semaine de toutes vacances annuelles auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois entiers pendant lesquels il a été sur la liste de paie à la semaine pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de sont réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été mis à pied. Aux fins d'interprétation du présent paragraphe, l'employé qui a été absent par maladie, par accident ou encore par congé de maternité dans le cas du personnel féminin, est considéré comme ayant été sur la liste de paie active pendant cette absence.

Rémunération

B1.18 La paie des vacances annuelles est égale au taux régulier de salaire de l'employé au moment de ses vacances.

Mise à pied ou terminaison d'emploi

B1.19 Toute période prescrite d'avis de terminaison d'emploi et toute période pour laquelle il est accordé des vacances annuelles ou une allocation de terminaison d'emploi peuvent coïncider.

B1.20 Dans tous les cas de mises à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas recevoir l'allocation de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette allocation de vacances sera retenue par la Compagnie pour une période minimum de soixante (60) jours, mais sans excéder la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de la mise à pied de l'emloyé.

B1.21 Pour les employés mis à pied qui désirent recevoir l'allocation de vacances ou dans tous les cas de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une allocation se composant de :

a) la paie de vacances annuelles qui doit lui être payée au moment où il prend les vacances auxquelles il a droit s'il n'a pas pris de telles vacances avant sa mise à pied ou avant la terminaison de son emploi, et

b) i) quatre pour cent (4%) de ses gains depuis la date de la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai avant sa mise à pied ou la terminaison de son emploi s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi; ou

ii) deux pour cent (2%) de ses gains entre la fin de sa dernière période de paie complète avant le 1er mai de l'année courante et la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité, en vertu des paragraphes B1.12, B1.13, B1.14 ou B1.15.

Prime de vacances

B1.22 Une prime de vacances de quatorze pour cent (14%) de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des employés sera ajoutée à la rémunération de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières auxquelles l'employé est admissible en vertu des dispositions des paragraphes B1.12, B1.13 ou B1.14. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B1.21 a) et b) (ii) ci-dessus.

B1.23 La prime de vacances des employés mentionnés au paragraphe B1.15 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) trente (30) dollars pour chacune des quatre (4) semaines, ou

b) quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.

Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B1.21 et b) ii) ci-dessus.

B1.24 Pour fin de l'application de l'article B1.16 au personnel féminin, 60 ans se lit 55 ans, 61 ans se lit 56 ans, 62 ans se lit 57 ans, 63 ans se lit 58 ans, 64 ans se lit 59 ans, 65 ans se lit 60 ans.

APPENDICE B-2

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES ANNUELLES DES EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE

B2.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Compagnie et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par l'employé. Ce dernier a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

B2.2

a) les vacances régulières d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. La date d'admissibilité pour telles vacances est le 1er mai de chaque année.

b) les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont les semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge de l'employé. La date d'admissibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance de l'employé;

c) toutes vacances décrites aux sous-paragraphes a) ou b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé devient admissible à telles vacances.

B2.3 Toutes vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Compagnie.

B2.4 Une semaine de vacances veut dire normalement cinq (5) jours normaux de travail consécutifs durant n'importe quelle période de sept (7) jours de calendrier. Si toutefois un employé demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de la cédule normale de travail de cet employé, pour satisfaire aux exigences ci-dessus l'employé peut choisir :

a) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de six (6) jours de calendrier, ou

b) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne six (6) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

B2.5 Aucunes vacances par anticipation ne seront accordées, sauf circonstances extraordinaires et à la discrétion de la Compagnie.

B2.6 Si un employé reçoit une rémunération au lieu de toutes vacances annuelles à l'époque de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, les gains sur lesquels telle rémunération est basée, ne doivent pas, par la suite, être inclus dans le montant des gains sur lesquels le calcul de la rémunération de vacances de l'année suivante est basé.

B2.7 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires, tel que spécifié au paragraphe 8.16 de cette convention, tombent durant la période de toutes vacances annuelles d'un employé, celui-ci ne doit pas bénéficier d'un ou de jours additionnels de vacances à titre de compensation.

B2.8 L'employé transféré de la liste de paie à l'heure à la liste de paie hebdomadaire peut, avant ou après tel transfert et, sujet à l'approbation préalable de la Compagnie prendre toutes vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si l'employé prend ces vacances après un tel transfert, le calcul de sa paie de vacances pourra se faire au choix de l'employé selon l'appendice B-1 ou B-2.

B2.9 Aucun employé ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le dimanche suivant le 1er juin ou le 1er juin s'il tombe un dimanche et le samedi précédant le 30 septembre ou le 30 septembre s'il tombe un samedi, sauf si la Compagnie le permet à cause de circonstances particulières.

B2.10 L'employé qui, le 1er mai a moins d'une année de service continu, doit être admissible à des vacances régulières dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois de calendrier, jusqu'à concurrence de dix (10) mois, durant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure.

B2.11 L'employé qui, le 1er mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances régulières.

B2.12 L'employé qui, le 1er mai, a au moins trois (3) années de service continu, doit être admissible à trois (3) semaines de vacances régulières.

B2.13 L'employé qui, le 1er mai, a au moins dix (10) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances régulières.

B2.14 L'employé qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances régulières.

B2.15 Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e), anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes 10, 11, 12, 13 ou 14 de cet Appendice, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. L'employé est admissible à ses vacances supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de la retraite.

B2.16 L'employé régi par les paragraphes 11, 12, 13, 14 et 15 de cet appendice et qui a été sur la liste de paie à l'heure pendant moins de neuf (9) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1er avril précédent peut choisir de prendre des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour pour chaque semaine de toutes vacances annuelles auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois pendant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été mis à pied. Aux fins de l'interprétation du présent paragraphe, l'employé qui a été absent par maladie ou accident est considéré comme ayant été sur la liste de paie à l'heure pendant sa maladie ou son accident.

B2.17 Tout employé régi par le paragraphe 16 ci-dessus peut aussi choisir de ne pas prendre ses vacances annuelles, si elles durent moins de cinq (5) jours.

Rémunération

B2.18 La paie de vacances de l'employé régi par les dispositions du paragraphe 10 ci-dessus doit égaler un montant de quatre (4) pour cent de ses gains durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai.

Si cet employé s'absente pour cause de maladie ou d'accident antérieurement au premier mai et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée et ce dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

B2.19 La paie de vacances de l'employé régi par les dispositions des paragaphes 11, 12, 13, 14 ou 15 ci-dessus doit égaler, pour chaque semaine de vacances, un montant de deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au 1er avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances régulières.

B2.19.1 La paie de vacances de l'employé régi par la disposition du paragraphe 15 ci-dessus doit égaler pour chaque semaine de vacances supplémentaires:

a) pour l'employé né durant la période de janvier à avril inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier janvier précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires;

b) pour l'employé né durant les mois de mai à décembre inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires;

Mise à pied ou terminaison d'emploi

B2.20 Toute période prescrite d'avis de terminaison d'emploi et toute période pour laquelle il est accordé des vacances annuelles ou une allocation de terminaison d'emploi peuvent coïncider.

B2.21 Dans tous les cas de mises à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'allocation de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette allocation de vacances sera retenue par la Compagnie jusqu'à la période normale de vacances de l'employé ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de la mise à pied de l'employé.

B2.22 Pour les employés mis à pied qui désirent recevoir l'allocation de vacances ou dans tous les cas de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une allocation se composant de :

a) la paie de vacances annuelles qui doit lui être payée au moment où il prend les vacances auxquelles il a droit s'il n'a pas pris de telles vacances avant sa mise à pied ou avant la terminaison de son emploi, et

b) i) quatre (4) pour cent de ses gains depuis la date de la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai avant sa mise à pied ou la terminaison de son emploi s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi; ou

ii) deux (2) pour cent de ses gains entre la fin de sa dernière période de paie complète avant le 1er mai de l'année courante et la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité, en vertu des paragraphes 11, 12, 13 ou 14.

Primes de vacances

B2.23 Une prime de vacances de quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des employés sera ajoutée à la rémunération des deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières auxquelles l'employé est admissible en vertu des dispositions des paragraphes 11, 12 ou 13. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe 22 a) et b) (ii) ci-dessus.

B2.24 La prime de vacances des employés mentionnés au paragraphe B2.14 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) trente (30) dollars pour chacune des quatre (4) semaines, ou

b) quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.

Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B2.22 a) et b) (ii) ci-dessus.

APPENDICE C

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

C.1 Aux fins de cet appendice :

a) le terme "loi" désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements;

b) le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;

c) le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues au présent appendice;

d) le terme "semaine" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour;

e) "L'employé" signifie un salarié régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite.

C.2 Des prestations supplémentaires sont versées à tout employé :

a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail; et

b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise à pied en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, et

c) qui avait travaillé au moins mille deux cent vingt-cinq (1 225) heures pour les employés à la semaine et mille quatre cents (1 400) heures pour les employés à l'heure, sans compter le temps supplémentaire, en dedans des trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier qui ont immédiatement précédé sa mise à pied. Toutefois les jours d'absence pour maladie ou accident seront inclus dans le calcul des mille deux cent vingt-cinq (1 225) heures pour les employés à la semaine et mille quatre cents (1 400) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de sa mise à pied; et

d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

C.3 Des prestations supplémentaires sont aussi versées à tout employé :

a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et

b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu, et

c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

C.4 Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit mentionnée aux paragraphes 2 ou 3 ci-dessus.

C.5 L'employé dont il est question au paragraphe 2 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes au taux des prestations d'assurance-chômage pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi et celui dont il est question au paragraphe 3 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires de cent soixante-quinze dollars ($175) pour la période du délai de carence.

C.6 Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés concernés dès qu'ils démontrent à la Compagnie qu'ils ont été déclarés par la Commission d'assurance-chômage admissibles à des prestations en raison de leur mise à pied par la Compagnie.

C.7 L'employé mentionné au paragraphe 3 ci-dessus est admissible à des prestations supplémentaires qui seront d'un montant tel qu'ajouté aux prestations que l'employé recevra, abstraction faite des gains admissibles aux termes de la loi, totaliseront cent soixante-quinze ($175) dollars ou cent cinq (105) pour cent des allocations mentionnées au paragraphe D.2 de l'appendice "D" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants.

C.8 L'employé mentionné au paragraphe 2 ci-dessus qui satisfait aux exigences des paragraphes 9, 10 et 11 ci-dessous, à la date de sa mise à pied, et, qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible aux prestations supplémentaires comme suit :

a) s'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars ($25) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, pourvu que ledit employé ne reçoive pas de prestations supplémentaires pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs, ou

b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars ($25) par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs.

C.9 Nonobstant l'article 2 du présent appendice, n'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par le paragraphe 2 ci-dessus si le manque de travail est dû à une incapacité physique ou mentale qui le rend incapable de faire tout travail disponible à son retour après une absence permise pour cause de maladie ou d'accident, sauf s'il se qualifie pour des prestations en vertu du paragraphe 3.

C.10 N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires l'employé régi par le paragraphe 2 ou le paragraphe 3 ci-dessus, si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes :

a) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés au x Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de l'Aluminium du Canada, Ltée, à tout endroit ou de toute compagnie associée avec Aluminium du Canada Ltée, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise à pied d'un ou de plusieurs employés aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou l'opération des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;

d) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;

f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"). (L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cet appendice, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie d'usine ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).

C.11 Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Compagnie ou refuse un rappel à l'ouvrage par la Compagnie tel que défini par les règles énoncées à l'appendice A de cette convention.

C.12 Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire reçu avant sa mise à pied.

C.13 Les employés éligibles aux dispositions du présent Appendice n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues au présent Appendice.

APPENDICE D

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Admissibilité

D.1 Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite :

a) l'employé a atteint l'âge de 55 ans:

b) l'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A;

c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimentalou aux usines auxquelles il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention :

d) il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction ou de ses capacités s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la section XIII de cette convention.

e) l'employé accepte de prendre sa retraite le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocations

D.2 À la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de préretraite calculées de la façon suivante :

a) un montant égal à cinquante-deux (52) pour cent de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents ($16,500) dollars; plus

b) un montant de dix ($10) dollars par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit cent vingt ($120) dollars par année de service continu.

Cette allocation sera également versée à compter du trente et un (31) août 1984, mais ce sans rétroactivité, aux employés qui ont été mis à pied pour manque de travail convenable à compter du premier (1er) janvier 1984 et qui remplissent les autres conditions du présent Appendice.

D.3 L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite conformément à l'alinéa e) du paragraphe 1 du présent Appendice.

Invalidité

D.4 Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des Rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cet appendice.

D.5 En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des Rentes du Québec lorsque la Compagnie le lui demandera pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.

D.6 Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que l'employé recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contribution à RAPA

D.7 L'employé, membre de RAPA, doit continuer de contribuer au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) en conformité de l'article 25, paragraphe C dudit Régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements du Régime.

Informations

D.8 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat les informations suivantes :

a) le nombre de pré-retraites offertes;

b) le nombre de pré-retraites refusées par les employés;

c) le nombre de pré-retraites demandées par les employés;

d) le nombre de pré-retraites refusées par la Compagnie.

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *	*	
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
101				8	547.42	560.65	576.75		
				7	505.17	518.40	534.50		
				6	502.87	516.10	532.20		
				5	500.57	513.80	529.90		
1				4	498.27	511.50	527.60		
				3	495.97	509.20	525.30		
				2	493.67	506.90	523.00		
				1	491.37	504.60	520.70		
				0	448.35	460.26	474.75		
119			*	($2.30)					
120				8	553.17	566.40	582.50		
				7	510.62	523.85	539.95		
				6	508.22	521.45	537.55		
				5	505.82	519.05	535.15		
2				4	503.42	516.65	532.75		
				3	501.02	514.25	530.35		
				2	498.62	511.85	527.95		
				1	496.22	509.45	525.55		
139				0	453.10	465.01	479.50		
			*	($2.40)					
140				8	558.67	571.90	588.00		
				7	515.82	529.05	545.15		
				6	513.32	526.55	542.65		
				5	510.82	524.05	540.15		
3				4	508.32	521.55	537.65		
				3	505.82	519.05	535.15		
				2	503.32	516.55	532.65		
				1	500.82	514.05	530.15		
				0	457.60	469.51	484.00		
158				($2.50)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire			Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
				31-08-84 *	01-08-85 *	01-08-86	*	
Points	No de code	Occupations Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
159			8	564.17	577.40	593.50		
			7	521.37	534.60	550.70		
			6	518.72	531.95	548.05		
			5	516.07	529.30	545.40		
4			4	513.42	526.65	542.75		
			3	510.77	524.00	540.10		
			2	508.12	521.35	537.45		
			1	505.47	518.70	534.80		
			0	462.10	474.01	488.50		
178			($2.65)					
179			8	569.67	582.90	599.00		
			7	526.57	539.80	555.90		
			6	523.82	537.05	553.15		
			5	521.07	534.30	550.40		
5			4	518.32	531.55	547.65		
			3	515.57	528.80	544.90		
			2	512.82	526.05	542.15		
			1	510.07	523.30	539.40		
			0	466.60	478.51	493.00		
197			($2.75)					
198			8	575.17	588.40	604.50		
			7	532.12	545.35	561.45		
			6	529.22	542.45	558.55		
			5	526.32	539.55	555.65		
6			4	523.42	536.65	552.75		
			3	520.52	533.75	549.85		
			2	517.62	530.85	546.95		
			1	514.72	527.95	544.05		
217			0	471.10	483.01	497.50		
		*	($2.90)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 * $/sem.	01-08-86 * $/sem.		
218				8	580.67	593.90	610.00		
				7	537.32	550.55	566.65		
				6	534.32	547.55	563.65		
				5	531.32	544.55	560.65		
7				4	528.32	541.55	557.65		
				3	525.32	538.55	554.65		
				2	522.32	535.55	551.65		
				1	519.32	532.55	548.65		
236				0	475.60	487.51	502.00		
			*	($3.00)					
237	4106	Commis-secrétaire	246	8	591.67	604.90	621.00		
				7	547.87	561.10	577.20		
				6	544.72	557.95	574.05		
				5	541.57	554.80	570.90		
8				4	538.42	551.65	567.75		
				3	535.27	548.50	564.60		
				2	532.12	545.35	561.45		
				1	528.97	542.20	558.30		
256				0	484.60	496.51	511.00		
			*	($3.15)					
257	4081	Commis - traitement des données (C.D.T.)	257	8	605.17	618.40	634.50		
				7	560.32	573.55	589.65		
				6	557.07	570.30	586.40		
	4146	Commis dossiers et	259	5	553.82	567.05	583.15		
9		entreposage des échantillons		4	550.57	563.80	579.90		
				3	547.32	560.55	576.65		
				2	544.07	557.30	573.40		
	4155	Commis-secrétaire tech.	263	1	540.82	554.05	570.15		
				0	495.60	507.51	522.00		
275			*	($3.25)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 * $/sem.	01-08-86 * $/sem.		
276	4151	Commis-secrétaire, achats comptabilité	277	8	618.42	631.65	647.75		
				7	572.92	586.15	602.25		
				6	569.52	582.75	598.85		
				5	566.12	579.35	595.45		
10				4	562.72	575.95	592.05		
				3	559.32	572.55	588.65		
				2	555.92	569.15	585.25		
				1	552.52	565.75	581.85		
295				0	506.35	518.26	532.75		
			*	($3.40)					
296	4149	Commis - réception & ajust.		8	631.92	645.15	661.25		
				7	585.42	598.65	614.75		
				6	581.92	595.15	611.25		
				5	578.42	591.65	607.75		
11				4	574.92	588.15	604.25		
				3	571.42	584.65	600.75		
				2	567.92	581.15	597.25		
				1	564.42	577.65	593.75		
314				0	517.35	529.26	543.75		
			*	($3.50)					
315	4150	Commis - vérification des factures	317	8	645.17	658.40	674.50		
				7	598.02	611.25	627.35		
				6	594.37	607.60	623.70		
				5	590.72	603.95	620.05		
12				4	587.07	600.30	616.40		
				3	583.42	596.65	612.75		
				2	579.77	593.00	609.10		
				1	576.12	589.35	605.45		
334				0	528.35	540.26	554.75		
			*	($3.65)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *		
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.		
335	4104	Bibliotechnicien (ne)	336	8	658.67	671.90	688.00		
				7	610.47	623.70	639.80		
				6	606.72	619.95	636.05		
				5	602.97	616.20	632.30		
13				4	599.22	612.45	628.55		
				3	595.47	608.70	624.80		
				2	591.72	604.95	621.05		
				1	587.97	601.20	617.30		
353				0	539.35	551.26	565.75		
			*	($3.75)					
354				8	671.92	685.15	701.25		
				7	623.12	636.35	652.45		
				6	619.22	632.45	648.55		
				5	615.32	628.55	644.65		
14				4	611.42	624.65	640.75		
				3	607.52	620.75	636.85		
				2	603.62	616.85	632.95		
				1	599.72	612.95	629.05		
373				0	550.35	562.26	576.75		
			*	($3.90)					
374				8	685.42	698.65	714.75		
				7	635.57	648.80	664.90		
				6	631.57	644.80	660.90		
				5	627.57	640.80	656.90		
15				4	623.57	636.80	652.90		
				3	619.57	632.80	648.90		
				2	615.57	628.80	644.90		
				1	611.57	624.80	640.90		
392				0	561.10	573.01	587.50		
			*	($4.00)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 $/sem.	01-08-86 $/sem.	* $.sem.	
393				8	698.67	711.90	728.00		
				7	648.17	661.40	677.50		
				6	644.02	657.25	673.35		
				5	639.87	653.10	669.20		
16				4	635.72	648.95	665.05		
				3	631.57	644.80	660.90		
				2	627.42	640.65	656.75		
				1	623.27	636.50	652.60		
412				0	572.10	584.01	598.50		
			*	($4.15)					
413				8	712.17	725.40	741.50		
				7	660.62	673.85	689.95		
				6	656.37	669.60	685.70		
				5	652.12	665.35	681.45		
17				4	647.87	661.10	677.20		
				3	643.62	656.85	672.95		
				2	639.37	652.60	668.70		
				1	635.12	648.35	664.45		
431				0	583.10	595.01	609.50		
			*	($4.25)					
432				8	725.42	738.65	754.75		
				7	673.27	686.50	702.60		
				6	668.87	682.10	698.20		
				5	664.47	677.70	693.80		
18				4	660.07	673.30	689.40		
				3	655.67	668.90	685.00		
				2	651.27	664.50	680.60		
				1	646.87	660.10	676.20		
451				0	594.10	606.01	620.50		
			*	($4.40)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85	01-08-86	*	
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
452				8	738.92	752.15	768.25		
				7	685.72	698.95	715.05		
				6	681.22	694.45	710.55		
				5	676.72	689.95	706.05		
19				4	672.22	685.45	701.55		
				3	667.72	680.95	697.05		
				2	663.22	676.45	692.55		
				1	658.72	671.95	688.05		
470				0	605.10	617.01	631.50		
			*	($4.50)					

* INDEXATION DU C.O.L.A.
NON INCLUSE

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

EMPLOYÉS DES LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

TAUX DE SALAIRE DU TECHNICIEN

	STADES	31-08-84	*01-08-85	*01-08-86
TECHNICIENS	13	712.17	725.40	741.50
	12	660.62	673.85	689.95
	11	656.37	669.60	685.70
	CONSEIL D'APPRÉCIATION			
	10	652.12	665.35	681.45
	9	648.12	661.35	677.45
	8	644.12	657.35	673.45
	7	640.12	653.35	669.45
	6	636.12	649.35	665.45
	5	632.12	645.35	661.45
	4	628.12	641.35	657.45
	3	624.12	637.35	653.45
	2	620.12	633.35	649.45
STAGIAIRES	1	552.52	565.75	581.85
	0	547.87	561.10	577.20

* Indexation du C.O.L.A. non incluse.

APPENDICE E - 2

LISTE DES TAUX DE SALAIRES DES APPRENTIS

CODE	OCCUPATION	TAux/Cents l'heure/jour 31-08-84	*01-08-85	*01-08-86
	Charpentier-menuisier			
6201	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6202	2e stade - 1040 heures	1370	1438	1521
6203	3e stade - 1040 heures	1400	1466	1547
6204	4e stade - 1040 heures	1430	1494	1573
	Électricien			
6101	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6102	2e stade - 1040 heures	1383	1451	1534
6103	3e stade - 1040 heures	1426	1492	1573
6104	4e stade - 1040 heures	1469	1533	1612
	Ajusteur mécanique			
6071	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6072	2e stade - 1040 heures	1375	1443	1526
6073	3e stade - 1040 heures	1410	1476	1557
6074	4e stade - 1040 heures	1445	1509	1588
	Mécanicien instrument			
6111	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6112	2e stade - 1040 heures	1383	1451	1534
6113	3e stade - 1040 heures	1426	1492	1573
6114	4e stade - 1040 heures	1469	1533	1612
	Machiniste			
6041	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6042	2e stade - 1040 heures	1378	1446	1529
6043	3e stade - 1040 heures	1416	1482	1563
6044	4e stade - 1040 heures	1454	1518	1597
	Méc. tuyauterie industrielle			
6021	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6022	2e stade - 1040 heures	1373	1441	1524
6023	3e stade - 1040 heures	1406	1472	1553
6024	4e stade - 1040 heures	1439	1503	1582
	Mécanicien d'entretien			
6001	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6002	2e stade - 1040 heures	1376	1445	1527
6003	3e stade - 1040 heures	1412	1480	1559
6004	4e stade - 1040 heures	1448	1515	1591
	Soudeur			
6091	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6092	2e stade - 1040 heures	1367	1435	1518
6093	3e stade - 1040 heures	1394	1460	1541
6094	4e stade - 1040 heures	1421	1485	1564

* Indexation du C.O.L.A. non incluse.

APPENDICE E - 3

LISTE DES TAUX DE SALAIRE
DES STAGIAIRES AU MÉTIERS, LE

CODE	OCCUPATION	EVAL. PTS	TAUX DE SALAIRE CENTS L'HEURE JOUR		
			31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *
1077	Charpentier	17.50	1623	1693	1778
1079	2e stage de qualification		1542	1608	1689
1094	1er stage de qualification		1461	1524	1600
1182	Électricien	19.50	1680	1750	1835
1183	2e stage de qualification		1596	1663	1743
1184	1er stage de qualification		1512	1575	1652
1205	Ajusteur mécanique	18.25	1645	1715	1800
1206	2e stage de qualification		1563	1629	1710
1207	1er stage de qualification		1481	1544	1620
1395	Mécanicien d'instruments	19.50	1680	1750	1835
1396	2e stage de qualification		1596	1663	1743
1397	1er stage de qualification		1512	1575	1652
1400	Concierge	6.75	1340	1410	1495
1442	Mécanicien, tuyauterie industrielle	18.00	1637	1707	1792
1449	2e stage de qualification		1555	1622	1702
1450	1er stage de qualification		1473	1536	1613
1455	Mécanicien d'entretien	18.50	1652	1722	1807
1456	2e stage de qualification		1569	1636	1717
1457	1er stage de qualification		1487	1550	1626
1582	Opér.machine nett.plancher	8.25	1361	1431	1516
1679	Peintre au vaporisateur	15.00	1552	1622	1707
1915	Soudeur	17.00	1609	1679	1764
1916	2e stage de qualification		1529	1595	1676
1917	1er stage de qualification		1448	1511	1588

* Indexation du C.O.L.A. non incluse

ENTENTE RELATIVE À LA RECONDUCTION
D'ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION DES
EMPLOYÉS DES LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET
CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

Entre: Alcan International Limitée, ci-après appelée "La Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental) ci-après appelé "Le Syndicat".

Par laquelle les parties conviennent ce qui suit:

Les ententes et les lettres d'intention ci-après mentionnées et ci-jointes sont reconduites pour la durée de la convention collective de travail débutant le 31 août 1984 et se terminant le 30 août 1987.

	TITRE		DATE
1.	Entente régissant l'admission et la progression dans les métiers	(lettre)	22-11-79
2.	Préretraite vs changement	(lettre)	22-11-79
3.	Rapa - 1980 et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec)	(lettre)	22-11-79
4.	Moyens de non-recevabilité et priorité pour l'arbitrage	(lettre)	22-11-79
5.	Employé choisi comme juré	(lettre)	22-11-79
6.	Conseil d'appréciation des techniciens	(lettre)	22-11-79
7.	Retour unité accréditation	(lettre)	22-11-79
8.	Régime prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, employés payés à l'heure	(lettre)	22-11-79
9.	Absence pour les officiers supérieurs	(lettre)	22-11-79
10.	Paiement du temps supplémentaire employés à la semaine	(lettre)	22-11-79
11.	Accumulation des heures de temps supplémentaire	(lettre)	22-11-79

	TITRE		DATE
12.	Employé nouveau promu	(lettre)	22-11-79
13.	Congés de Noël et du jour de l'An	(lettre)	22-11-79
14.	Chèques postdatés	(lettre)	22-11-79
15.	Horaire variable flexible	(lettre)	22-11-79
16.	Candidats lors d'affichage et employé embauché suite à un affichage non comblé par les employés déjà au travail	(lettre)	22-11-79
17.	Prime d'assurance-vie	(lettre)	22-11-79
18.	Items cumulatifs sur le bordereau de paie	(lettre)	22-11-79
19.	Précisions dans la description des infractions	(lettre)	22-11-79
20.	Prime de vacances, Appendice B-1, Article B-1-22	(lettre)	22-11-79
21.	Cédule de vacances - Cadres vs syndiqués	(lettre)	22-11-79
22.	Distribution du chèque de paie	(lettre)	22-11-79
23.	Congés pour examens diagnostiques ou traitements	(lettre)	22-11-79
24.	Affichage groupe technique (sauf les techniciens et les techniciens-laborantins)	(lettre)	22-11-79
25.	Candidats lors d'affichage (avis au syndicat)	(lettre)	22-11-79
26.	Nomination d'employés syndiqué à cadre	(lettre)	22-11-79
27.	Examens de qualification	(lettre)	22-11-79
28.	Officiers du Syndicat lors de vacances d'emploi	(lettre)	22-11-79
29.	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire	(lettre)	22-11-79
30.	Vacances pendant la période d'été	(lettre)	22-11-79

	TITRE		DATE
31.	Réduction ancienneté due au conflit 1979	(entente)	22-11-79
32.	Retour de 3 emplois de secrétaires à l'unité d'accréditation	(entente)	22-11-79
33.	Intégration des laboratoires (1972)	(entente)	22-11-79
34.	Crédits lors d'embauche de techniciens	(entente)	22-11-79
35.	Techniciens, pratique passée, code et discipline	(entente)	22-11-79
36.	Fiches de capacité physique	(entente)	22-11-79
37.	Congés pour raison personnelle ou autre	(entente)	22-11-79
38.	Techniciens laborantins	(entente)	22-11-79
39.	Congé sans paie	(entente)	22-11-79
40.	Entente Comité d'étude d'organisation	(entente)	22-11-79
41.	Entente relative aux fusions de tâches	(entente)	22-11-79
42.	Entente de réciprocité (Sécal, CPA)	(entente)	22-11-79
43.	Respect des normes minimales du travail	(lettre)	09-02-81
44.	Modifications du fonds de pension RAPA	(entente)	09-02-81
45.	Procédure accélérée d'arbitrage	(entente)	09-02-81
46.	Étude du plan conjoint d'évaluation des tâches	(entente)	09-02-81
47.	Étude d'organisations de travail plus souples et plus efficaces	(entente)	09-02-81
48.	Modifications aux régimes appelés le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et création d'un régime d'invalidité de longue durée.	(entente)	22-11-82

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Entente régissant l'admission et la progression dans les occupations de métiers

Cher Monsieur,

La présente confirme que l'entente régissant l'admission et la progression dans l'occupation de métier intervenue le 4 septembre 1979 entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. s'appliquera aux employés de l'entretien et atelier du Centre de recherche Arvida de l'Aluminium du Canada Ltée. L'Entente des métiers est jointe à cette lettre.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Quebec, Canada G7S 4K8 Telephone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Pré-retraite vs changement

Cher Monsieur,

Tel que convenu aux négociations 1979, je vous confirme par la présente que la Compagnie reconnaît aux comités "ad hoc" prévus à la Section XIII de la convention collective de travail, le pouvoir de faire des recommandations à la Compagnie quant à la mise à la pré-retraite de certains employés affectés par des changements.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés de
l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
406, boulevard Mellon
Jonquière (Secteur Arvida)
G7S 3H3

Compétence de Monsieur Germain Tremblay

Objet: (RAPA-1980) et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec)

Messieurs,

Tel que convenu à la table de négociation, vous trouverez les éléments essentiels sur lesquels nous nous sommes entendus relatifs aux bénéfices de pension et à la protection d'assurance-vie destinés aux employés régis par une convention collective de travail au Québec.

A compter du 1er janvier 1980 deux régimes régiront les bénéfices de pension et d'assurance-vie alloués à ces employés.

Un des régimes comportera les dispositions relatives à la constitution de la pension de retraite (il s'agit en fait des dispositions du RAPA, ayant trait à la pension de retraite, reconduites et/ou amendées selon les termes de notre entente); une protection d'assurance-vie de base dont le coût entier sera défrayé par l'employeur sera jointe à ce régime.

L'autre régime traitera uniquement de la protection d'assurance-vie, à la charge conjointe des employés et employeurs participants.

Les employés réguliers seront éligibles à joindre l'un ou/et l'autre des régimes.

A COMPTER DU 1er JANVIER 1980 (sauf autrement stipulé) IL EST CONVENU:

1. Qu'un membre du régime amendé de pension voie ses crédits de pension, en vertu du RAPA, majorés du montant suivant:

   Crédits de pension accumulés au 31 décembre 1978, au titre du RAPA, multiplié par 10%.

Aux fins du paragraphe précédent, le mot membre désigne un employé qui contribue, ou qui bénéficie soit d'une absence autorisée sans rémunération, soit d'une prestation d'invalidité au titre du régime amendé de pension au 1er janvier 1980.

...2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)

2. D'établir au 31 décembre 1979 pour tous les membres du RAPA, la valeur actuarielle de la pension accumulée au titre de la caisse de fiducie du régime excluant le montant de la majoration décrit en 1. ci-dessus.

3. Que les participants au régime de pension bénéficient d'une couverture d'assurance-vie équivalant à six (6) mois de salaire et que la prime soit entièrement acquittée par les employeurs.

4. Que les participants au régime de pension aient la possibilité d'acheter une couverture additionnelle d'assurance-vie équivalant à six (6) mois de salaire et que la prime soit payée par l'employé selon le mode stipulé au paragraphe 5. ci-dessous.

5. Que les participants au régime d'assurance-vie bénéficient d'une protection supplémentaire d'assurance-vie équivalente à une ou deux années de salaire, au choix du participant et que la prime soit partiellement défrayée par le participant et établie en fonction de son âge et de la protection choisie.

   La prime mensuelle par millier de dollars d'assurance-vie correspond à l'âge du participant exprimé en cents, le maximum étant de $0.40 par $1,000.

6. Qu'advenant le décès d'un participant avant la retraite, la caisse de fiducie du régime rembourse au bénéficiaire, en un paiement forfaitaire, les cotisations du participant au régime de pension depuis le 1er janvier 1980 avec intérêts.

   De plus, le bénéficiaire reçoit le montant décrit au paragraphe 2 ci-dessus, avec intérêts, à compter du 1er janvier 1980.

7. Que tout intérêt crédité sur les contributions des employés soit à compter du 1er janvier 1980 calculé mensuellement au taux offert par les banques à charte sur les comptes sans privilège de chèque (épargne véritable ou boni d'épargne).

8. Que l'âge normal de la retraite soit de 65 ans pour tous les participants.

9. D'un rajustement, du fait que les participantes au RAPA ont accumulé des crédits de pension payable à 60 ans et que ces mêmes crédits au 1er janvier 1980 ne seront payables qu'à 65 ans.

...3

C'est ainsi qu'au 31 décembre 1979, les crédits de pension accumulés, par les participantes, à ce jour (incluant le montant de la majoration décrit au paragraphe 1 ci-dessus) augmenteront de 45%.

10. En remplacement de la pension intérimaire supplémentaire payable entre 60 et 65 ans que prévoyait RAPA, d'ajouter aux crédits de pension accumulés, décrits au paragraphe 9 ci-dessus, $100 par année de participation jusqu'au 31 décembre 1979 et ce, jusqu'à concurrence de 25 ans.

    Afin de faciliter le passage de RAPA à l'autre régime de pension, pour celles qui participent au RAPA, les droits acquis sont protégés dans le texte nouveau du régime, i.e. que ces participantes peuvent encore prendre leur retraite à 60 ans même si leur âge et leurs crédits de service ne font pas 75 au total.

11. Du remboursement des contributions du participant avec intérêts lorsque le participant compte moins de dix (10) années de participation, il aura le choix entre le remboursement de ses cotisations avec intérêts ou une pension différée.

    Toutefois, lorsque le participant compte au moins dix (10) années de service ou de participation au régime de pension et qu'il est âgé d'au moins 45 ans, la loi interdit le remboursement des contributions.

12. Quant aux modalités de paiement de la pension:

    a) Qu'un avis de six (6) mois à l'Administrateur du Régime est nécessaire pour régler tous les préparatifs de la retraite;

    b) Que le montant de la pension de retraite sous la garantie dix (10) ans, soit égal à 94.5% du montant de pension sous la garantie cinq (5) ans.

    c) De l'uniformisation et l'utilisation quant aux différentes sources de pension, des facteurs actuariels basés sur les hypothèses retenues par l'actuaire du régime.

13. Des dispositions transitoires suivantes:

    a) Toute personne qui, entre la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 décembre 1979 (inclusivement),

...4

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)

le 22 novembre 1979

(i) contribue au RAPA et prend sa retraite, ou

(ii) acquiert une pension différée au titre du RAPA, ou

(iii) annule sa participation au RAPA, ou

(iv) cesse de contribuer au RAPA en raison de sa participation à un autre régime de pension approuvé par l'Administrateur

profitera de la majoration décrite au paragraphe 1.

b) De plus, toute participante au RAPA atteignant l'âge de 60 ans (i.e. l'âge normal de la retraite selon les anciennes dispositions du RAPA) durant la période mentionnée à l'alinéa précédent, verra porter sa date normale de retraite à 65 ans.

c) On appliquera les dispositions des paragraphes 9 et 10 à toute participante se prévalant des droits acquis (i.e. retraite à 60 ans).

d) Un membre de RAPA, qui n'est pas à la retraite et qui décède entre la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 décembre 1979 (inclusivement) a droit à la somme des éléments suivants:

(i) un montant égal à la valeur actuarielle, à la date du décès, de sa prestation de pension, prévue au RAPA, avec intérêt; ladite valeur ne peut être inférieure au total des contributions du membre et des intérêts crédités à la date du décès;

(ii) un montant équivalent à six (6) mois de salaire à titre d'assurance-vie de base;

(iii) le montant d'assurance-vie correspondant à la classe à laquelle il appartenait au moment du décès et indiqué dans la 3ième et la 4ième colonne de la Table "A" ou Table "B" du RAPA, selon le mode d'assurance-vie qu'il avait choisi.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués,

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Moyens de non-recevabilité et priorité pour l'arbitrage

Cher Monsieur,

Nous confirmons par la présente que lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, la Compagnie ne pourra invoquer aucun moyen de non-recevabilité qui n'aura pas été soulevé avant que le grief ne soit référé à l'arbitrage.

De plus, la Compagnie accepte de donner la priorité pour l'audition de griefs relatifs à des suspensions de trois (3) mois et plus ou à des congédiements.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Employé choisi comme juré

Messieurs,

Tel que convenu à la table de négociation, la Compagnie accepte de payer, pour l'employé choisi comme juré en vertu de la loi des jurés, la différence entre la prestation qu'il reçoit à titre de juré et le salaire qu'il aurait normalement perçu pour ses heures régulières de travail.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec) G7S 3H3

Objet: Conseil d'appréciation pour techniciens

Monsieur,

Cette lettre a pour but de confirmer les discussions que vous avez eues avec le porte-parole de la Compagnie.

Les conseils d'appréciation qui sont formés depuis 1974 continueront d'être composés de trois (3) personnes des cadres qui de par leur fonction respective sont les mieux placées pour évaluer les candidats. Tel qu'entendu en 1974, le critère "scolarité" est exclu de l'ensemble des critères d'évaluation.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Monsieur,

Conformément aux pratiques du passé, nous vous confirmons que la Compagnie se réserve le droit de retourner à l'unité de négociation avec pleins droits un employé cadre ayant déjà appartenu à l'une ou l'autre des unités syndicales affiliées à la F.S.S.A.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Lettre d'intention à l'endroit de certains points de notre régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, employés payés à l'heure

Messieurs,

Vous trouverez ci-après certains points qui feront dorénavant partie de nos pratiques administratives à l'endroit de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident et qui s'appliqueront à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail.

AVANCES ACCORDEES AUX EMPLOYES ABSENTS POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT NON INDUSTRIEL

a) Deux cents (200) dollars au lieu de cent dix (110) dollars par semaine.

b) Dans le cas où la récupération se fera à même le salaire de l'employé revenu au travail, ladite récupération se fera à raison de cent (100) dollars par semaine.

c) Le montant des avances pourra être revisé à tous les douze (12) mois.

PROLONGEMENTS DE LA PERIODE DE MALADIE

Dans les cas de prolongements de la période de maladie, nous essaierons de faire le nécessaire pour payer des avances de façon à ce que l'employé ait de l'argent à chaque semaine.

REQUALIFICATION - NOUVELLE MALADIE

L'employé en vacances régulières sera considéré comme revenu au travail

.../2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

pour les fins du présent régime.

CAS D'ABSENCES CONTESTES PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Ces cas seront analysés par notre Centre médical pour déterminer s'il devrait y avoir avances ou non.

REMBOURSEMENT DES AVANCES

Les cas où l'employé revient au travail mais n'a pas encore reçu ses prestations d'assurance-chômage seront étudiés au mérite.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Absence pour les officiers supérieurs

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer que les officiers supérieurs des employés du Centre de recherche Arvida n'ont pas à obtenir l'autorisation préalable de s'absenter de leur supérieur immédiat puisque lesdits officiers sont libérés à temps plein.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Paiement du temps supplémentaire
- Employé à la semaine

Cher Monsieur,

A la fin de chaque semaine, l'employé pourra demander le paiement de cinq (5) heures ou plus du temps supplémentaire qui lui est dû.

Il y aura un délai administratif entre la demande et le paiement.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Telephone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Accumulation des heures de temps supplémentaire

Cher Monsieur,

Dans certains cas précis, le maximum des heures supplémentaires qui peuvent être accumulées en vertu des dispositions de la présente convention pourra être dépassé pour permettre à l'employé de bénéficier d'une absence prolongée, pourvu que:

a) l'employé concerné en fasse la demande par écrit à son supérieur immédiat en donnant la raison spécifique de l'absence prévue et que telle raison soit jugée valable par le supérieur immédiat;

b) l'employé accepte de prendre en un même congé la totalité de ses heures accumulées;

c) la date du congé soit fixée à l'avance et ne puisse être changée sans le consentement écrit du supérieur immédiat;

d) l'employé renonce à son droit de se faire payer ses heures supplémentaires jusqu'à la totalité des heures approuvées comme congé;

e) le maximum des heures accumulées ne dépasse pas 140 heures dans le cas de l'employé dont la moyenne d'heures de travail par semaine normale est de 35 heures, et 160 heures dans le cas d'un employé dont la moyenne d'heures de travail par semaine normale est de 40 heures.

L'accumulation de temps supplémentaire dépassant les maxima prévus à l'article 8.11 pourra être accordée ou refusée à la discrétion de la Compagnie selon la raison invoquée et les conditions existantes au Centre de recherche Arvida.

.../2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

En plus, la Compagnie se réserve le droit d'annuler les arrangements ci-dessus, et dans ce cas elle doit en aviser l'employé 16 jours avant la date prévue pour le congé, en lui mentionnant les conditions qui empêchent le Centre de recherche d'accorder un tel congé à ce moment-là. Dans le cas d'une telle annulation, l'employé a le droit de retarder son congé à une date ultérieure convenue avec la Compagnie, ou de se faire payer la totalité des heures qu'il a alors accumulées.

Advenant le cas où l'employé aurait déjà fait certaines dépenses en prévision de ce congé, il pourra discuter d'une compensation convenable pour de telles dépenses avec son supérieur immédiat.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Employé nouveau promu

Cher Monsieur,

Cette lettre a pour but de confirmer la déclaration du porte-parole de la Compagnie au sujet de l'employé nouveau promu qui s'avère incapable de remplir les exigences de son nouvel emploi d'une manière normalement soignée et qui, par conséquent, doit être déplacé.

La Compagnie a offert de donner à cet employé le droit de déplacer l'employé qui l'a remplacé lors de sa promotion, pourvu que l'employé nouveau promu ait plus d'ancienneté que son remplaçant. S'il a moins d'ancienneté que son remplaçant, il aura l'occasion de remplir une vacance d'emploi, si disponible.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Congés de Noël et du Jour de l'An

Cher Monsieur,

La Compagnie respectera la pratique passée quant aux heures de travail à l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An.

Cette lettre ne s'applique qu'aux employés dont la cédule normale de travail s'étend du lundi au vendredi.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Chèques postdatés

Cher Monsieur,

Suite à nos discussions, il a été entendu que les chèques de paye continueront à être distribués au Centre de recherche comme par le passé.

En ce qui a trait aux avances pour les vacances, afin de régler certains problèmes survenus par le passé, nous prendrons des dispositions afin qu'il soit possible pour un employé d'obtenir des chèques postdatés couvrant sa période de vacances, et ce, le dernier jour ouvrable avant son départ, pourvu qu'il nous ait prévenu 12 jours ouvrables avant ledit jour.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Quebec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Horaire variable flexible

Cher Monsieur,

La présente confirme notre intention de mettre en vigueur un régime d'horaires variables au Centre de recherche Arvida avant le ler janvier 1980. Cependant nous établirons un tel régime par étapes.

Naturellement, la direction se réserve le droit de revenir aux horaires réguliers, si nécessaire pour un fonctionnement efficace du Centre de recherche.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Cher Monsieur,

Si après la période normale d'affichage au Centre de recherche Arvida et aux usines de Sécal à Jonquière, la Compagnie a embauché un candidat de l'extérieur, elle en avisera le Syndicat.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Prime d'assurance-vie

Cher Monsieur,

Les contributions mensuelles des employés au régime d'assurance-vie seront déduites sur une base hebdomadaire à raison de quatre (4) semaines par mois. Lors d'une mise à pied, la Compagnie déduira les contributions de l'employé pour la période entre la date de sa mise à pied et le dernier jour du mois.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Item cumulatifs sur le bordereau de paie

Cher Monsieur,

Les item cumulatifs sur le bordereau de paie sont les suivants:

- Régime d'assurance-maladie du Québec
- Assurance-chômage
- Fonds de pension
- Salaire brut
- Impôt provincial
- Impôt fédéral
- Régime des rentes du Québec.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arivda (Québec)
G7S 3H3

Objet: Précisions dans la description des infractions

Cher Monsieur,

Des efforts seront faits pour apporter dans tous les cas, plus de précisions dans la description des infractions commises par les employés qui apparaissent sur le document émis à cette occasion.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida, (Québec)
G7S 3H3

Objet: Prime de vacances - appendice "B-1" article B1-22

Cher Monsieur,

Pour faire suite à votre demande, nous devons vous informer que conformément à l'article ci-haut mentionné, la prime de vacances dont il est question dans ledit article, doit être payée à chaque fois et au moment où l'employé part en vacances.

Cette prime doit être calculée sur le nombre de semaines durant lesquelles l'employé sera absent pour de telles vacances.

Cependant, suite à votre demande, nous consentons à payer la prime de vacances de la façon suivante; à la condition que la formule s'applique à tous les employés sans exception:

1. Les primes totales de vacances seront déboursées lors de la prise de la première semaine de vacances des employés.

2. Le montant des primes sera calculé comme suit:

   Taux hebdomadaire de la première semaine régulière de vacances X No de semaines régulières de vacances éligibles X 14% = primes déboursées.

3. A la fin de l'année de référence pour les vacances régulières, c'est-à-dire au début de mai, un ajustement des primes si nécessaire, se calculera de la manière suivante:

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

Total du salaire de base payé à l'employé pour toutes ses semaines de vacances régulières prises X 14% = primes totales de vacances, à comparer aux:

Primes déboursées lors de la première semaine de vacances =

Différence à payer ou à retenir.

4. Le paiement, ou la retenue de la différence, sera effectué la première semaine suivant la fermeture de l'année de référence.

5. Toutefois, si à la fin de la période de référence les semaines régulières de vacances n'ont pas toutes été prises, la différence à payer ou à retenir ne sera effectuée qu'une fois que toutes les vacances régulières auront été prises.

Il va s'en dire que nous nous réservons le droit de mettre fin en tout temps à cette formule de paiement pour nous en tenir à l'application de la convention collective de travail.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Cédule de vacances

Cher Monsieur,

Le choix des vacances des employés non régis par le certificat d'accréditation ne brimera pas les employés dans leur choix de vacances.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Distribution du chèque de paie

Cher Monsieur,

Après la signature de la convention collective de travail, la distribution des chèques de paie se fera le jeudi matin selon la formule que nous avons toujours utilisée sauf lorsque nous devons payer le vendredi à l'occasion d'un congé.

Pour toutes les semaines où il y a un congé, nous distribuerons les chèques de paie le vendredi tel qu'auparavant.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Congés pour examens diagnostiques ou traitements

Cher Monsieur,

Cette lettre vous propose une pratique à suivre relativement aux congés accordés aux employés de bureau qui doivent se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique ou chez un médecin spécialiste.

Cette lettre remplace donc "l'esprit et la lettre nº 44" du 29 janvier 1973.

1. Un congé accordé à un employé qui doit se présenter chez son médecin de famille est soustrait du temps supplémentaire.

2. Aucune déduction de temps supplémentaire ne sera faite pour des congés accordés à des employés QUI ONT PRODUIT UN CERTIFICAT MEDICAL pour les raisons suivantes:

   a) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique médicale interne, externe ou privée;

   b) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements au bureau d'un médecin spécialiste;

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

c) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques à la Commission des Accidents du Travail du Québec.

Le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Affichage groupe technique
(sauf les techniciens et les
techniciens-laborantins)

Cher Monsieur,

Toute vacance d'emploi permanente ou temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, impliquant le déplacement de un ou plusieurs employés, sera consignée sur une même formule d'affichage. Cet avis sera affiché sur les mêmes tableaux d'affichage que ceux utilisés pour les vacances d'emploi des commis et sera affiché pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

L'employé qui ne croit pas avoir reçu la considération qui lui est due ou est intéressé à remplir une ouverture qui n'est pas comblée peut, pendant les quatorze (14) jours que dure l'affichage, présenter à son contremaître une demande de vérification de son cas, sur une formule prévue à cet effet et dûment signée en duplicata. Le contremaître signera aussitôt une copie de la demande de vérification et la remettra à l'employé pour valoir comme accusé de réception.

Si la décision du contremaître ne satisfait pas l'employé qui a fait une demande de révision, il pourra se prévaloir de la procédure décrite aux articles 6.8 e) et 6.8 f) de la convention des employés du Centre de recherche Arvida.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche
Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Candidats lors d'affichage

Cher Monsieur,

La Compagnie s'engage à faire parvenir au Syndicat le nom de ceux qui ont posé leur candidature lors d'affichage.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Cher Monsieur,

Faisant suite à notre discussion sur le sujet, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat de toute promotion d'un employé syndiqué du Centre de recherche Arvida ou des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan à Jonquière à un poste de cadre au Centre de recherche Arvida.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Examen de qualification

Cher Monsieur,

Lorsque la Compagnie fera passer des examens de qualification, elle pourra permettre à un officier supérieur du Syndicat de prendre connaissance desdits examens.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Officiers du Syndicat lors de vacances d'emploi

Cher Monsieur,

La présente fait suite à nos discussions concernant la possibilité d'assigner certains officiers du Syndicat à des ouvertures d'emploi dans les classes d'occupation compatibles à leurs fonctions de représentants des employés.

Il est bien entendu qu'il ne s'agit ici que des employés qui détiennent un poste d'officier supérieur du Syndicat et qui sont assignés à une classe d'occupation dont la nature est telle qu'ils ne peuvent pas s'absenter avec ou sans remplacement temporaire de leur travail pour participer lorsque requis aux activités décrites à la Section V.

Ainsi que mentionné, nous tenterons, lorsque possible, d'assigner temporairement ce ou ces employés à un travail de jour compatible à leurs fonctions.

Cette assignation temporaire devra être faite à l'intérieur de la même zone promotionnelle où se trouve l'employé concerné.

Au cours d'une telle assignation, nous maintiendrons le salaire de base de l'employé concerné à la classe d'occupation qu'il détenait d'une façon permanente immédiatement avant son assignation temporaire à un emploi compatible. Nous maintiendrons également la prime pour la semaine normale de travail excédent trente-cinq (35) heures, telle que définie à l'article 9.5 de cette convention.

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

Tout employé qui aura été assigné temporairement à un travail compatible conservera ses droits en vertu de la Section VI de cette convention collective de travail en vigueur, à tout transfert ou promotion pourvu qu'il puisse démontrer à l'oeuvre qu'il possède les qualifications basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation où il y a promotion ou transfert.

Tout employé qui aura été assigné temporairement à un travail compatible conservera ses droits en vertu des dispositions de la Section VI de cette convention collective de travail en vigueur en cas de diminution d'opérations, en prenant comme base la classe d'occupation qu'il détenait d'une façon permanente immédiatement avant son assignation temporaire.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire

Cher Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue à l'effet que le Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire, tel que revisé le 29 août 1973, est reconduit pour la durée de la convention collective signée ce jour.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Vacances pendant la période d'été

Cher Monsieur,

Nonobstant les dispositions de l'article B.1.10 et B.2.9 du règlement régissant les vacances annuelles contenu aux appendices B-1 et B-2 de la convention collective, la Compagnie s'engage à permettre trois semaines continues de vacances entre le 1er juin et le troisième lundi de septembre pour tout employé qui a droit, suivant les dispositions du règlement régissant les vacances annuelles, à trois semaines ou plus de vacances.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

(ci-après appelé le Syndicat)

et

L'Aluminium du Canada Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Dû au conflit de travail intervenu entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. entre le 1er juin 1979 et le 4 septembre 1979, les parties conviennent de ce qui suit:

Lors de mouvement de main-d'oeuvre d'un employé de l'Aluminium du Canada, Ltée travaillant au Centre de recherche Arvida aux usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, il verra sadite ancienneté réduite du même nombre de jours que ceux accumulés par lui-même durant le conflit.

Cette entente n'affecte en rien les autres clauses stipulées dans la convention collective de travail signée entre les parties.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

L'ALUMINIUM DU CANADA LTEE
(ci-après appelée la Compagnie)

ATTENDU QUE à la suite de la décision du commissaire du travail accordant une unité d'accréditation distincte pour le Centre de recherche, trois (3) emplois de secrétaires assignées aux scientifiques seront dorénavant syndiqués.

EN CONSEQUENCE LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les trois (3) emplois de secrétaires assignées aux scientifiques ne deviendront syndiqués, avec toutes les conséquences que cela entraîne, qu'à compter du 90ième jour suivant la décision finale du commissaire du travail accordant l'unité d'accréditation propre au Centre de recherche.
2. Les employés, Vincent Sirois, J.-R. Hubert, André Chiasson et Odias Octeau, sont exclus de l'unité d'accréditation.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

L'ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
(ci-après appelée la Compagnie)

8-F INTEGRATION DES LABORATOIRES (1972)

SECTION 1 - DEFINITIONS

1.1 Pour fins d'application ou d'interprétation de la présente entente, les parties conviennent des définitions suivantes:

a) Employés existants:

Tout employé à l'heure, membre du Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. exerçant une des occupations énoncées en appendice A en date du 31 mai 1972.

b) Zone technique:

Zone promotionnelle et démotionnelle telles que définies en appendice de la convention collective de travail des employés du Centre de recherche.

c) Technicien:

Employé exerçant une des occupations 4851, 4171, 4170, 4389, 4838, 4484 (Pour référence aux anciens codes concernant l'occupation 4851, voir entente: Techniciens - Pratique passée, code et discipline).

d) Technicien-laborantin:

Employé exerçant l'occupation 4853.

e) Analyste et échantillonneur:

Employé exerçant une des occupations 4011, 4012, 4013, 4027, 5001, 5007 et 5016.

f) Travailleurs de jour:

L'expression "travailleurs de jour" s'applique généralement aux employés qui travaillent normalement durant une période régulière de sept (7) heures par jour comprise entre 7 h et 18 h et pour une moyenne de cinq (5) jours pendant chaque semaine de calendrier.

g) Travailleurs de quart:

L'expression "travailleurs de quart" s'applique généralement aux employés qui travaillent normalement durant une période fixe ou alternante en dehors des heures d'un travailleur de jour.

SECTION II - ANCIENNETE

2.1 Pour fins d'application de la section VI de la convention collective de travail traitant de l'ancienneté et les droits qui y sont rattachés, tous les employés de la zone technique seront présumés ne former qu'un seul groupe par ordre d'ancienneté.

2.2 La zone technique est divisée en deux (2) sections:

a) Section A:

Comprend les employés exerçant une des occupations 4011, 4012, 4013, 4027, 5001, 5007, 5016 et 4853*.

* L'article 4 de l'entente relative aux laborantins aura prépondérance lors d'une diminution d'opération de techniciens laborantins.

b) Section B:

Comprend les employés exerçant une des occupations 4851, 4171, 4170, 4389, 4838 et 4484.

2.3 Pour fins d'application de l'article 6.9 de la convention collective de travail, en cas de surplus de personnel dans la section A, il est stipulé ce qui suit:

a) si l'employé surplus est parmi les "employés de jours", le plus jeune "de jour" à l'endroit où l'on déclare le surplus ira, à son choix, déplacer le plus jeune sur les "quarts" ou le plus jeune de jour à l'intérieur de la même classe d'occupation.

b) l'employé touché par l'application du sous-paragraphe précédent pourra déplacer le plus jeune employé d'une même classe d'occupation et devra ensuite exercer ses droits suivant le "Mémoire d'entente" tripartite couvrant les mouvements de personnel entre l'accréditation des employés du Centre de recherche Arvida et l'accréditation des Employés de bureau de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan, Ltée avant de pouvoir se prévaloir des droits qui lui sont consentis aux articles 2.4, 2.5 et 2.6 ci-dessous.

2.4 Chaque fois que quatre (4) employés "existants" de la section A auront été déplacés dans la zone démotionnelle des employés à l'heure du coulage ou mis à pied, le cinquième déplacement ou mise à pied sera remplacé par celui de l'employé le plus jeune de la section B sous réserve de l'appendice B.

2.5 Si l'application stricte des droits d'ancienneté avait pour effet le déplacement dans la zone démotionnelle du coulage ou la mise à pied d'un employé "existant" de la section A de plus de huit (8) ans d'ancienneté que le plus jeune employé de la section B, le déplacement ou mise à pied sera remplacé par celui de l'employé le plus jeune de la section B sous réserve des tâches excluses à l'appendice "B".

2.6 Tout employé de la zone technique, mis à pied ou baissé de position par suite d'une diminution des opérations ou changement doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il était assigné immédiatement avant sa mise à pied ou sa baisse de position, pourvu que:

a) un tel emploi devienne disponible dans vingt-quatre (24) mois d'une telle baisse de position ou mise à pied, et

b) que l'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres titulaires d'emplois qui étaient à cette même classe d'occupation avant la diminution des opérations. Aussitôt que possible après la reprise des opérations, l'employé existant sera ramené à l'emploi qu'il détenait immédiatement avant la diminution des opérations.

2.7 a) Tout employé existant mis à pied par suite d'une diminution des opérations ou d'un changement et qui aurait comme alternative à cette mise à pied, exercer ses droits dans la zone démotionnelle du coulage aux conditions énoncées à la section V dans la convention collective de travail des employés à l'heure de Sécal aux usines d'Arvida, laquelle traite de l'ancienneté et des droits qui y sont rattachés pourra, en plus des droits conférés en vertu de l'article 2.6 ci-dessus, être considéré pour toute ouverture temporaire de plus de quatre-vingt-dix (90) jours dans la zone technique du Centre de recherche.

b) Lors d'ouverture temporaire d'emploi de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, nous ferons l'impossible pour combler ces besoins avec des candidats qui auraient exercé leurs droits suivant le sous paragraphe précédent.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Crédits lors d'embauche de techniciens:

Les parties conviennent que des crédits seront accordés lors de l'embauche d'un technicien possédant de l'expérience. Ces crédits seront calculés comme suit:

1. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Compagnie comme directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité de la moitié du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois de crédit.

2. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Compagnie comme non directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité du quart du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise jusqu'à concurrence de douze (12) mois d'expérience.

3. Le technicien en progression dans les stades zéro (0) et un (1) devra avoir travaillé une période en mois qui, ajoutée à ses crédits, totalisera au moins dix-huit (18) mois avant de progresser au stade de deux (2).

   Cependant, en aucun cas la période de stagiaire ne devra excéder vingt-quatre (24) mois.

4. Les parties pourront modifier ladite entente si des raisons valables en démontrent la nécessité.

5. Tout cas particulier devra être référé au spécialiste en placement. Celui-ci, en plus de soumettre une recommandation au supérieur concerné, verra à assurer l'uniformité dans cette sorte d'appréciation faite à l'embauche. La partie syndicale sera informée des recommandations soumises au supérieur.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée	Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)
_____	_____
_____	_____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Techniciens - Pratique passée, code et discipline

1. Nous respecterons la pratique passée vis-à-vis des besoins nouveaux et des mouvements de personnel à l'intérieur du groupe technique.

2. En tenant compte que nous n'avons qu'une seule description de tâche pour tous les techniciens du groupe technique, vous trouverez ci-dessous une référence aux numéros de codes et aux titres des occupations existantes ainsi que les disciplines qui s'y rattachent:

Ancien Code	Titre d'occupation	Discipline requise
4019	Assistant technicien "A"	Multidisciplinaire
4820	Technicien - analyste	Chimie industrielle - op. analytique
4823	Technicien - contrôle des émanations	Chimie industrielle - op. procédé
4825	Technicien dév. procédé chimique	Chimie industrielle - op. procédé
4826	Technicien - dév. réduction	Chimie industrielle - op. procédé
4826	Technicien - dév. réduction	Chimie industrielle - op. analytique
4826	Technicien - dév. réduction	Métallurgie
4826	Technicien - dév. réduction	Electricité
4839	Technicien - dév. contrôle du procédé	Informatique
4824	Technicien - métallurgie	Métallurgie
4806	Spectographiste - Rayon X	Chimie industrielle - op. analytique
4837	Technicien instruments de laboratoire	Electronique
4445	Métallographiste	Métallurgie
4847	Technicien - procédé Bayer	Chimie industrielle - op. analytique
4848	Technicien électro-chimie	Chimie industrielle - op. analytique
4849	Technicien technologie minérale	Chimie industrielle - op. analytique

Les conseils d'appréciation qui sont formés depuis 1974 continueront d'être composés de trois (3) personnes des cadres qui de par leur fonction respective sont les mieux placées pour évaluer les candidats. Tel qu'entendu en 1974, le critère "scolarité" est exclu de l'ensemble des critères d'évaluation.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employé de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Fiches de capacité physiques:

La Compagnie accepte de rendre accessible aux officiers supérieurs, par l'intermédiaire de ses agents de placement, l'information sur la fiche de capacités physiques des employés diminués physiquement par rapport à leur occupation.

Il est entendu qu'aucun document original ou copie de ladite fiche ne sera remis aux officiers supérieurs.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

ET

Aluminium du Canada, Ltée
(ci-après appelée la Compagnie)

Congés pour raison personnelle ou autre:

Il est entendu que le déficit accumulé par chaque employé dans sa comptabilité de temps supplémentaire, sera effacé au 31 décembre de chaque année.

De même, le fait qu'un employé n'a habituellement pas à travailler en temps supplémentaire ne constitue pas en soi une raison valable pour refuser un congé à cet employé.

La Compagnie conservera le statu quo sur la définition des congés à accorder pour "raisons personnelles".

Quant aux congés pour autres raisons, ils seront accordés ou refusés, soustraits du temps supplémentaire ou non selon la raison invoquée et les possibilités de chaque département à la discrétion du surveillant.

Aluminium du Canada, Ltée

_____

_____

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____

_____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Laborantins:

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Nonobstant l'article 6.2 b) de la convention collective de travail, un minimum de deux (2) postes de techniciens-laborantins seront garantis et conservés dans la zone technique (Centre de recherche Arvida).

   En conformité de ce qui précède, advenant que le nombre de laborantins excède ce minimum de deux (2) et qu'il se crée par la suite une vacance d'emploi parmi les techniciens-laborantins, la Compagnie pourra afficher une vacance d'emploi comme technicien (4851) ou technicien-laborantin (4853). Les vacances d'emploi affichées comme techniciens-laborantins seront comblées par des analystes pleinement qualifiés.

2. Un technicien-laborantin (4853) pourra être choisi sur un affichage comme technicien (4851) s'il rencontre les exigences de l'emploi. Une de ces exigences est d'être technicien diplômé dans la discipline demandée ou l'équivalent (instruction formelle).

3. Un laborantin ou un analyste qui devient technicien-laborantin (4853) s'engage à remplir toutes les fonctions comprises dans la description de tâche du technicien (4851) qui travaille au Centre de recherche Arvida et faisant le même genre de travail.

4. Toute baisse de position ou mise à pied sera effectuée d'abord d'après l'ancienneté à l'intérieur d'une classe d'occupation dans son secteur et ensuite seulement par ordre d'ancienneté entre techniciens (4851) et techniciens-laborantins (4853) lorsqu'ils font le même genre de travail au Centre de recherche Arvida.

5. Si par la suite de l'application de l'article 4 de cette entente un technicien-laborantin (4853) devenait surplus, il devra appliquer ses droits dans la section A tels que définis à l'article 2.2 de l'entente d'intégration des laboratoires.

6. Tout employé de la section A (article 2.2 de l'entente d'intégration des laboratoires) qui est déplacé pourra exercer son droit d'ancienneté sur l'occupation 4853 "technicien-laborantin" selon ce que prévoit l'article 2.3 de l'entente d'intégration des laboratoires.

7. En cas de transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours, les dispositions de l'article 4 ci-haut mentionné s'appliqueront.

8. Pour les employés qui seront promus techniciens-laborantins, l'ajustement de leur salaire se fera conformément à la clause 9.9 (permanents) ou 9.10 (temporaires) de la convention collective de travail.

9. Tout employé classé comme technicien-laborantin sera rémunéré selon ce que prévoit la convention collective de travail pour le salaire du technicien.

10. Aux fins d'application de l'entente ci-haut mentionnée, il est entendu que l'intention des administrateurs est de considérer d'abord et avant tout le poste de travail avant de procéder à l'affichage.

11. Toutes les clauses de l'entente d'intégration des laboratoires et la convention collective de travail demeurent inchangées sauf si le présent texte le prévoit clairement.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

L'Aluminium du Canada Limitee
(ci-après appelée la Compagnie)

1. Tout employé pourra faire la demande d'un congé sans paie à la Compagnie. Cette demande sera acceptée ou refusée par la Compagnie dépendant des raisons invoquées et des conditions existantes dans le département.

2. La durée d'un congé sans paie est au maximum d'un (1) an. L'employé ainsi parti en congé ne pourra ni ne devra réintégrer le travail avant la fin de la période pour laquelle le congé fut accordé, sauf s'il en fait la demande et que sa situation a changé à un point tel qu'un retour précipité se justifie.

   Réciproquement, on pourra prolonger la durée d'un congé sans paie, accordé en vertu de l'article 1, pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée au présent article.

3. L'employé qui se sera prévalu de la présente entente verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.

4. A la fin de son absence permise, s'il n'y a pas un renouvellement ou prolongation par la Compagnie, l'employé devra se présenter au travail: à défaut de se conformer au présent article, l'employé verra son service continu terminé à compter de la sixième (6ième)

journée normale de travail depuis la fin de son congé sans paie, conformément à l'article A-6, paragraphe n), de l'appendice A de la convention collective de travail.

5. a) Durant son absence, l'employé ne peut maintenir ses droits sur l'occupation qui était sienne avant son départ. Par contre, à son retour, il aura droit de combler toute réquisition d'emploi et/ou pourra déplacer l'employé temporaire ayant le moins d'ancienneté dans la classe d'occupation qu'il détenait de façon permanente avant son départ.

   b) Il pourra aussi déplacer le plus jeune employé dans les occupations situées à l'intérieur des rangs de salaire un (1) à dix (10) inclusivement. Toutefois ses droits de déplacement se limitent au rang de salaire dans lequel il était situé lors de l'autorisation du congé d'absence.

   c) Si des ouvertures, selon le paragraphe a), n'existent pas et si il n'y a aucun employé temporaire dans sa classe d'occupation selon le paragraphe a), et que son service continu ne lui permet pas de déplacer un employé selon le paragraphe b), l'employé sera mis à pied pour manque de travail.

6. Les parties conviennent que l'employé, parti ainsi en congé, ne répond pas aux critères d'admissibilité pour les prestations supplémentaires de chômage prévues à l'appendice C de la convention collective de travail.

7. Une obligation est faite à la Compagnie de remplacer l'employé parti ainsi en congé sauf si l'emploi qu'il occupait disparaît lors d'une diminution des opérations ou d'un changement technologique.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)
et

L'Aluminium du Canada, Limitée
(ci-après appelée la Compagnie)

Les parties conviennent qu'il devient maintenant nécessaire de repenser et modifier, si nécessaire, les classes d'occupation existantes.

Un nouveau système d'évaluation de tâches pourra être regardé.

C'est pourquoi les parties conviennent DE CE QUI SUIT:

1. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective il sera formé un comité conjoint composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants de la partie syndicale auxquels les parties pourront joindre, lorsque requis, les personnes ressources nécessaires que désigneront les membres du comité conjoint.

   Le comité conjoint aura pour mandat:

   a) L'étude des occupations des employés syndiqués au Centre de recherche Arvida et sans limiter la généralité de ce qui précède:

      i) Etudier la possibilité d'un plan de carrière pour le groupe technique (échantillonneur, analyste, technicien) et s'il en résulte le passage d'un niveau à un autre, alors le comité conjoint procèdera à une étude sur la possibilité de reclassification et les critères applicables à une telle reclassification.

ii) Etude du regroupement des occupations des commis (fusions de tâches, etc.).

iii) Etude de la polyvalence dans les métiers en considérant le travail effectué au Centre de recherche.

iv) Etude de regroupement des occupations des concierges (fusions de tâches).

v) Etude des systèmes d'évaluation de tâches existants, ce qui implique qu'un nouveau système d'évaluation de tâches pourrait être étudié par le comité conjoint.

b) Une étude de la convention collective existante afin de proposer toutes les modifications à y apporter pour tenir compte des diverses recommandations soumises sur les questions précitées.

c) Dans les douze (12) mois suivant la formation du comité conjoint ledit comité fournira un rapport pour approbation par les parties lesquelles s'engagent, si elles l'approuvent, à modifier la convention collective de travail suivant les recommandations du rapport conjoint.

2. L'une ou l'autre des parties se réserve le droit d'accepter ou refuser les recommandations, en tout ou en partie, du rapport du comité conjoint.

3. La Compagnie paiera les deux (2) représentants syndicaux pour tout le temps passé sur ce comité pendant les heures normales de travail. Aucune dépense ne pourra être effectuée par le comité conjoint à moins de n'avoir été préalablement autorisée par écrit par le directeur du Centre de recherche.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE AUX FUSIONS DE TACHES

ENTRE

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
(ci-après apelée la Cmpagnie)

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

1. Définition

Une fusion de tâche est le regroupement en une nouvelle tâche de tous les éléments constituant les exigences de deux (2) ou plusieurs tâches déjà évaluées. La création de cette nouvelle tâche ne veut pas dire que les tâches fusionnées disparaissent.

Les regroupements d'éléments de tâches qui, au sens de cette définition, ne constituent pas des fusions de tâches ne devraient pas être utilisés pour éviter des fusions de tâches qui seraient autrement justifiées.

2. Après avoir rédigé la description de la tâche devant résulter d'une fusion, les exigences de la tâche sont évaluées en suivant la procédure

.../2

prévue aux articles 3, 4, 5 et 6 ci-après.

Quel que soit le résultat de cette évaluation, les ajustements de salaire sont effectués comme suit:

a) l'employé, assigné à cette nouvelle tâche et dont le rang de salaire de son occupation permanente est égale au rang de salaire de cette nouvelle tâche, verra son salaire ajusté au stade immédiatement supérieur, à l'intérieur du rang de salaire de cette tâche, sauf lorsque le taux de salaire de l'employé se situe au maximum du rang de salaire de cette tâche.

b) l'employé, assigné à cette nouvelle tâche et dont l'occupation permanente est dans un rang de salaire inférieur à la nouvelle tâche, recevra le plus élevé des deux montants suivants: le taux de son occupation permanente majoré du taux fixe de progression à l'intérieur du rang de salaire de la nouvelle tâche ou le minimum du rang de salaire de cette tâche.

c) si suite à l'application du paragraphe précédent du présent article, le salaire de l'employé se situe entre deux (2) stades de progression du rang de salaire de la nouvelle tâche, son salaire sera ajusté au niveau du stade immédiatement plus élevé dans le rang de salaire de cette nouvelle tâche.

3. La cote du facteur "instruction" est déterminée en comparant la cote de ce facteur pour chacune des deux (2) tâches à fusionner:

a) si la cote de ce facteur est égale dans les deux (2) tâches, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la même majorée de 8 points.

b) si la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches n'est pas égale, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la plus élevée de ces deux (2) cotes.

.../3

4. La cote du facteur "expérience" de la nouvelle tâche est déterminée en comparant la cote des facteurs "expérience" et "jugement et initiative" de chacune des deux (2) tâches fusionnées, c'est-à-dire en comparant ces quatre (4) cotes entre elles.

   a) si les quatre (4) cotes dont il est question ci-dessus sont égales entre elles, la cote du facteur "expérience" est égale à la cote de ce facteur pour les tâches fusionnées majorée de onze (11) points si les cotes du facteur "expérience" des tâches fusionnées sont inférieures au degré 2.

   b) si les quatre (4) cotes sont égales et supérieures au degré 2 sous le facteur "expérience", la cote du facteur "expérience" est égale à la cote des tâches fusionnées majorée de vingt-deux (22) points.

   c) si les quatre (4) cotes ne sont pas égales entre elles mais que les deux (2) cotes du facteur "expérience" sont égales et les deux (2) cotes du facteur "jugement et initiative" sont égales, la cote du facteur "expérience" est égale à la cote des tâches fusionnées majorées de 22 points, si la cote des tâches est supérieure au degré 2 et de 11 points si elle est inférieure au degré 2, à la condition que les degrés du facteur "expérience" des tâches fusionnées ne diffèrent pas plus d'un (1) degré ceux du facteur "jugement et initiative".

   d) dans tous les cas où les tâches fusionnées ne rencontrent pas les dispositions des paragraphes a), b) et c) ci-dessus, la cote du facteur "expérience" de la nouvelle tâche est la plus élevée des tâches fusionnées majorée de 7 points.

5. La cote du facteur "jugement et initiative" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si cette cote

.../4

est la même dans ces tâches; sinon, la cote de ce facteur dans la nouvelle tâche est égale à la cote la plus élevée pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.

6. Tous les autres facteurs de la nouvelle tâche sont ensuite évalués selon les règles du plan d'évaluation des tâches pour les employés de bureau.

7. Lors de fusions successives, l'ordre dans lequel les différentes tâches sont fusionnées est celui dont le résultat en points pour les trois premiers facteurs est le plus avantageux.

8. L'accumulation de fractions de degré (points) attribuées à l'intérieur d'un (1) degré lors de fusions successives ne peut excéder 16 points sous le facteur "instruction" et de 14 points sous le facteur "expérience".

9. Lors de la révision d'une tâche fusionnée, toute fraction de degré:

   a) est conservée sous le facteur "instruction" seulement si la cote de ce facteur n'est pas changée.

   b) est conservée sous le facteur "expérience" même si la cote de ce facteur est modifiée.

10. Seules les fusions effectuées après la signature de la présente entente sont régies par ce mode de fusion de tâches (employés de bureau).

.../5

11. Ce mode de fusion de tâches ne s'applique pas au groupe de techniciens.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
(ci-après appelée la Société)

et

L'Aluminium du Canada Ltée
(ci-après appelée la Compagnie)

ATTENDU QUE par décision du commissaire du travail la Compagnie a été reconnue comme l'employeur des salariés travaillant au Centre de recherche Arvida,

ATTENDU QUE lesdits employés salariés appartenaient précédemment pour une partie à l'unité de négociation des employés à l'heure de la Société et pour l'autre partie à l'unité de négociation des employés de bureau de la Société.

ATTENDU QUE il y a maintenant une nouvelle unité de négociation regroupant les employés du Centre de recherche exclusivement et reconnaissant le Syndicat comme l'agent négociateur de cette unité nouvellement créée

ATTENDU QUE la Compagnie a négocié avec le Syndicat une nouvelle convention collective visant uniquement les employés salariés travaillant audit Centre de recherche

ATTENDU QUE l'ensemble des employés salariés de la Société et la Compagnie ont des droits acquis que les parties désirent préserver:

EN CONSEQUENCE IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. La reconnaissance de la réciprocité des droits des employés de la Société et de la Compagnie ne visent que les mouvements de main-d'oeuvre que ces employés pourraient effectuer d'une part entre les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés à l'heure de la Société et les classes d'occupation de métier et de concierge couvertes par l'unité des employés du Centre de recherche et d'autre part entre les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés de bureau de la Société et les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés du Centre de recherche à l'exception des classes d'occupation de métier et de concierge pour cette dernière unité.

2. Dans tous les cas de baisse de position due à une diminution des opérations aux installations de la Société ou de la Compagnie l'employé concerné par une telle diminution des opérations devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

   Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits l'employé qui n'aura d'autre alternative qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits dans l'unité où il a des droits reconnus de réciprocité tel que mentionné au paragraphe précédent. Cependant l'exercice de ses droits ne pourra se faire que suivant les

règles contenues dans la convention collective applicable à l'unité de négociation où il veut faire valoir ses droits. L'employé concerné n'aura donc pas plus de droits que ceux qui sont déjà prévus à cette convention collective.

3. Dans tous les cas où il y a baisse de position à la suite de changements technologiques, organisationnels ou de méthodes de travail l'employé visé par une telle baisse de position devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

   Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits l'employé qui n'aura d'autre alternative qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits dans l'unité où il a des droits reconnus de réciprocité tel que mentionné en paragraphe 1.

   Ce sont alors l'ensemble des dispositions relatives au changement contenu dans la convention collective en vigueur au moment de l'exercice de ses droits qui prévaudront comme si le changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail s'était produit dans cette dernière unité de négociation.

4. Dans tous les cas où un employé est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, cet employé diminué physiquement devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits, l'employé diminué physiquement qui n'aura d'autres alternatives qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits comme diminué physiquement dans l'unité où il y a des droits reconnus de réciprocité tels que mentionnés au paragraphe 1.

Cependant, l'exercice de ses droits comme employé diminué physiquement ne pourra se faire que suivant les règles contenues dans la convention collective applicable à l'unité de négociation où il veut faire valoir ses droits.

L'employé diminué physiquement n'aura donc pas plus de droits que ceux qui sont déjà prévus à cette convention collective.

5. La Compagnie et la Société afficheront dans les unités de négociation où il y a des droits de réciprocité reconnus toute vacance d'emploi. Cet affichage et le choix du candidat pour la vacance d'emploi s'effectuera suivant les dispositions et les exigences de la convention collective régissant l'unité de négociation où la vacance d'emploi s'est produite.

6. Les parties conviennent de joindre le présent mémoire d'entente à leurs conventions collectives respectives pour valoir comme si il en faisant partie intégrante.

7. La présente entente entre en vigueur rétroactivement au 5 septembre 1979.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Limitée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.

_____ _____

Société d'électrolyse et de chimie Alcan, Ltée

_____ _____

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche et de développement Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418 548 1121

Le 9 février 1981

Le Syndicat national des employés
de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés
du Centre de recherche)
406, rue Mellon
Jonquière (Secteur Arvida), Québec

Messieurs,

Nous vous faisons part de notre intention de mettre en pratique et de respecter de façon intégrale la loi #126 sur les normes minimales du travail et ce nonobstant l'article 157 de ladite loi.

Cet engagement sera en vigueur à compter de la trentième (30e) journée suivant la signature de la lettre d'entente amendant la convention collective de travail se terminant le 4 septembre 1982.

Edouard Bluteau
pour le Directeur

EB/AR

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE ET AUX
MODIFICATIONS DU FONDS DE PENSION RAPA

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Reconnaissant que certaines améliorations doivent être apportées au Fonds de pension RAPA, les parties conviennent ce qui suit:

1. Dans les douze (12) mois suivant la signature de cette entente, les représentants du comité de Fonds de pension devront, aidés de leurs conseillers et/ou actuaires:

   a) Etudier la situation actuelle de RAPA;

   b) Comparer cette situation aux autres fonds de pension qui peuvent être comparables;

   c) Faire des recommandations sur les améliorations qui devraient être apportées au plan actuel.

2. La Compagnie, dans les deux (2) mois suivant la présentation de ces recommandations, devra faire connaître sa position vis-à-vis ces dernières. Si elles sont acceptées, elles s'appliqueront le 1er janvier 1983.

Remarque: Le nouveau mandat du comité vient s'ajouter à celui déjà décrit dans la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'EXPERIMENTATION
D'UNE PROCEDURE ACCELEREE D'ARBITRAGE

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit:

1. D'expérimenter au cours de l'année 1981 une procédure accélérée d'arbitrage.

2. De confier l'administration de l'expérience à un comité mixte composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires.

Le comité aura pour mandat de:

A) Déterminer quels genres de griefs feront l'objet de l'expérience;

B) Déterminer la procédure qui sera utilisée;

C) Obtenir l'autorisation des mandataires à procéder avec la procédure retenue et les genres de griefs choisis;

D) Mettre en application l'expérience.

E) Evaluer l'expérience et faire rapport aux signataires de cette entente.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE DU
PLAN CONJOINT D'EVALUATION DES TACHES

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Dans le but d'adapter le plan actuel aux organisations nouvelles, de simplifier l'administration du plan actuel et de réviser la pondération des facteurs afin de tenir compte des changements intervenus depuis sa mise en vigueur,

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Dans les trente (30) jours de la signature de cette entente, il sera formé un comité mixte composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires et d'une personne-ressource nommée par les deux (2) parties.

2. Le comité aura pour mandat de:

   A) Diagnostiquer les problèmes reliés à l'administration du plan conjoint en consultant les représentants des deux (2) parties.

   B) Analyser l'impact sur les facteurs d'évaluation et sur leur pondération des changements intervenus depuis l'implantation du plan. (Exemple: équipements et conditions de travail, etc.)

   C) Elaborer des alternatives de solutions aux problèmes identifiés. Les alternatives de solutions devront tenir compte des propositions faites par le comité mixte d'étude sur les organisations de travail.

3. Le comité devra, dans les douze (12) mois de sa formation, soumettre ses recommandations aux signataires de cette entente.

4. Dans les trois (3) mois suivant les recommandations du comité, les signataires s'engagent à prendre position sur ces recommandations.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE D'ORGANISATIONS DE TRAVAIL PLUS SOUPLES ET PLUS EFFICACES

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Reconnaissant la nécessité, pour assurer le progrès de l'entreprise et partant la sécurité de l'emploi, de rénover ou remplacer les installations vétustes ou désuètes, d'améliorer les méthodes et moyens de production, d'améliorer les conditions de travail et d'accroître la productivité,

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Dans les trente (30) jours de la signature de cette entente, les parties formeront un comité mixte composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires.

2. Le comité aura pour mandat de:

   A) Etudier les problèmes que cause présentement le nombre élevé des tâches et les règles administratives complexes régissant l'affectation des employés; entre autres:

      - le grand nombre des mouvements de main-d'oeuvre;
      - la rigidité des organisations de travail;
      - les besoins de formation, de recyclage et de reclassement, etc.

   B) Concevoir des méthodes de regroupements de tâches qui réduiraient les problèmes ci-dessus tout en procurant aux employés un travail plus varié.

   C) Vérifier l'applicabilité des méthodes retenues.

   D) Proposer des moyens de créer des échelles de promotion d'une tâche à une autre et d'un groupe de tâches à un autre. Pour l'exécution de cette partie du mandat, chaque partie pourra s'adjoindre une personne-ressource.

E) Réviser le mécanisme actuel de fusion de tâches pour qu'il facilite les regroupements envisagés et, de façon plus générale, pour qu'il devienne un mécanisme plus efficace qu'il ne l'est présentement.

3. Dans les six (6) mois suivant sa formation, le comité devra soumettre des recommandations aux parties.

4. Il y joindra, s'il y a lieu, les suggestions de modifications aux conventions collectives de travail qu'il jugera utiles ou nécessaires à la mise en application de ses recommandations.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)	ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ENTENTE

ENTRE: ALUMINIUM DU CANADA, LIMITÉE, ci-après appelée "La Compagnie"

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (Section des employés du Centre de recherche), ci-après appelé "Le Syndicat"

MODIFICATIONS AUX RÉGIMES APPELÉS LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980), LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ) ET CRÉATION D'UN RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.

1. La Compagnie et le Syndicat acceptent les recommandations modifiant le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et la création d'un régime d'invalidité de longue durée.

2. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 4 septembre 1979 de même que celle qui prend effet le 5 septembre 1982.

3. La Compagnie consent à implanter ces modifications sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener les sujets afférents aux dits régimes lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

4. La Compagnie et le Syndicat conviennent que le Comité du Fonds de pension opère sur une base permanente et qu'il est le mécanisme approprié par lequel les deux parties discuteront de toutes les questions ayant trait aux régimes ci-dessus et que son mandat sera redéfini au besoin.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 22ième jour de novembre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (Section des employés du Centre de recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LIMITÉE

François Ameye

Édouard Bluteau

LISTE DES NOUVELLES ENTENTES

Négociations 1984

1. Entente d'importation

2. Entente relative au vide juridique

3. Entente au sujet des lettres d'intention

4. Entente régissant le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident pour les employés qui, ayant atteint l'âge de la retraite, demeurent au travail.

5. Entente relative à l'indexation des salaires (employés payés à la semaine)

6. Entente relative à l'indexation des salaires (employés payés à l'heure)

7. Entente amendant l'indexation des salaires.

8. Entente relative à l'administration du régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.

9. Entente relative au congé sans paye relié au congé maternité.

10. Lettres d'intention: Absences pour affaires syndicales.

11. Mémoire d'entente relatif au Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés payés à la semaine.

12. Lettre d'intention concernant la représentation syndicale.

13. Entente concernant un horaire de travail pour les employés de jour (07h30 à 16h00).

14. Entente concernant un horaire de travail pour les employés de jour (08h00 à 16h00).

15. Entente au sujet des augmentations de salaire des employés de métier en progression.

ENTENTE

Entre Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie"

et Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., ci-après appelé "le Syndicat"

Considérant qu'Alcan International Limitée est une corporation et un employeur distinct de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal);

Considérant que la Section des employés du Centre de recherche est une unité d'accréditation distincte de la Section des employés à l'heure et de la Section des employés de bureau existantes au Complexe de Jonquière des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal);

Considérant que le Syndicat (Section des employés du Centre de recherche Arvida) a mandaté la Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA) pour négocier les demandes générales;

le Syndicat et la Compagnie conviennent ce qui suit:

1. Le Syndicat et la Compagnie importeront, dans la convention collective de travail de la Section des employés du Centre de recherche Arvida, les ententes salariales et à incidence monétaire négociées et intervenues entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal) et la Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA).

2. La date d'expiration de la convention collective de travail de la Section des employés du Centre de recherche Arvida sera la même que celle intervenue entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Sécal) et la Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA).

3. Le Syndicat et la Compagnie négocieront eux-mêmes les ententes normatives au niveau local en tenant compte des impacts sur le complexe de Jonquière des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Sécal).

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures en ce 26 jour de octobre 1983.

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Section des employés du Centre de recherche)

Alcan International Limitée Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental

François Auger 26 oct. 83

Copie faite le 27-10-83 (JGD:AR) pour Monsieur Guy Lortie

ENTENTE RELATIVE AU VIDE JURIDIQUE

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Les griefs soumis entre le 31 décembre 1983, date d'échéance de la convention collective de travail, et la date d'entrée en vigueur de la signature de la nouvelle convention collective de travail, ne feront l'objet d'aucune objection en raison de l'inexistence de la convention collective (vide juridique) et seront traités selon la convention collective de travail échue le 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Toute lettre d'intention en vigueur et signée par le Directeur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental ne pourra faire l'objet d'objection pour son dépôt lors de l'audition d'un grief en arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Jonquière, ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT ATTEINT L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURENT AU TRAVAIL

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite peut, s'il le désire, demeurer au travail;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui cesse de travailler, est admissible aux rentes de retraite tant provinciale que fédérale;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui continue de travailler, bénéficie des rentes de retraite tant provinciale que fédérale en plus de toucher son salaire régulier;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui demeure au travail, peut en tout temps cesser de travailler sans que ne soit affecté son régime de pension Alcan ainsi que les rentes de retraite tant provinciale que fédérale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour les articles 8 et 9 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à treize (13) semaines.

2. Sous réserve des lois applicables, le régime prévu par la présente est applicable à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint soixante-cinq (65) ans d'âge et qui demeurent au travail. La Compagnie garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

3. Le régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour l'article 3 qui est remplacé par le suivant: **3. PRESTATIONS.**

.../2

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Compagnie, l'employé recevra son salaire au complet durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus que treize (13) semaines.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE À L'INDEXATION DES SALAIRES
(Employés à la semaine)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des prix à la consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les item et dont la base est de 100 en 1971.

2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.

3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce, jusqu'au samedi 28 septembre 1985 inclusivement.

4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulée dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois quarante cents (40¢) par semaine que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.

8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 27 septembre 1986 inclusivement.

10. Le 28 septembre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.

13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

    Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE A L'INDEXATION DES SALAIRES
(Employés à l'heure)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des prix à la consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les item et dont la base est de 100 en 1971.

2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.

3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce, jusqu'au 28 septembre 1985 inclusivement.

4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulée dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (1¢) l'heure que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984 et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

.../2

7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.

8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 27 septembre 1986 inclusivement.

10. Le 28 septmebre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cous du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.

13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

    Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

.../3

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leurs signatures ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AMENDANT L'INDEXATION DES SALAIRES

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de l'article 11 de l'entente relative à l'indexation des salaires, à compter du 1er septembre 1986 le seuil de sept pour cent (7%) est abaissé à six pour cent (6%) pour la dernière année de la convention collective de travail s'étendant du 31 août 1984 au 30 août 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

ATTENDU QUE la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-chômage) paie les prestations de base prévues à la loi sur l'assurance-chômage pendant une période maximale de quinze (15) semaines et ce après un délai de carence;

ATTENDU QUE les parties désirent assurer un revenu régulier à l'employé durant la période prévue au régime d'assurance-chômage, sans toutefois que la Société assume des coûts supplémentaires;

ATTENDU QUE le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident demeure intégralement en vigueur;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Compagnie paiera à l'employé, après le délai de carence, une ou des avances équivalentes à soixante-dix pour cent (70% de son salaire de base pour les semaines où ce dernier n'a pas encore reçu ses prestations d'assurance-chômage.

2. Toutefois, le paiement des avances se fera dans la mesure où l'employé remplit les obligations prévues au régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident ainsi que celles prévues à la loi de l'assurance-chômage et fasse la preuve à la Compagnie que lesdites obligations ont été remplies.

3. Le remboursement des avances faites selon le paragraphe 1 ci-dessus devra s'effectuer dès réception par l'employé des prestations dues par la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-chômage).

4. À défaut par l'employé de rembourser lesdites avances, la Compagnie retiendra la ou les paies jusqu'à remboursement des montants dûs.

.../2

5. Advenant des problèmes majeurs dans l'administration de la présente entente, la Compagnie en avisera le Syndicat. Celui-ci devra en discuter avec la Compagnie pour solutionner lesdits problèmes.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs repr;ésentants autorisés, ont signé à Jonquière, ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ SANS PAIE RELIÉ AU CONGÉ MATERNITÉ

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employée qui bénéficie d'un congé maternité prévu à la convention collective de travail peut également demander un congé sans paie d'une durée minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines incluant son congé de maternité.

2. Une telle employée doit en faire la demande par écrit à son(sa) supérieur(e) immédiat(e) au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

3. Son service continu s'accumulera pendant toute la durée du congé sans paie. L'employée qui occupait un emploi de façon permanente avant son départ aura le droit de le réintégrer à son retour.

   Cependant, l'employée qui n'a pas encore un (1) an de service continu et qui serait autrement mise à pied pendant son congé sans paie verra son service continu maintenu pendant la durée de sa ou ses mises à pied.

4. La personne qui remplace une employé pour congé de maternité conformément aux dispositions du sous-paragraphe iv) de l'article 6.19 b) de la convention collective, pourra continuer ce remplacement jusqu'à l'expiration du congé sans paie ci-haut stipulé et ce sans affichage.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

Alcan International Limitée
Laboratoires Arvida et Centre de génie expérimental

Adresse postale: C.P. 1250, Jonquière (Québec), Canada G7S 4K8
Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 31 août 1984

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
1932, boulevard Mellon
Jonquière, QC

À l'attention de Monsieur Jacques Hubert, président

Objet: Absence pour affaires syndicales

Tel que convenu à la table centrale de négociation nous vous confirmons, par la présente, que les absences autorisées d'un employé pour affaires syndicales ne seront pas incluses aux données d'absentéisme dudit employé lorsque ces données seront produites en preuve lors d'un arbitrage de grief.

Le directeur

D. W. Macmillan

DWM:AR

Alcan International Limitée
Laboratoires Arvida et Centre de génie expérimental

Adresse postale: C.P. 1250, Jonquière (Québec), Canada G7S 4K8
Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 31 août 1984

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
1932, boulevard Mellon
Jonquière, QC

À l'attention de Monsieur Jacques Hubert, président

Objet: Officier supérieur du Syndicat

Messieurs,

Nous vous confirmons, par la présente, qu'il n'est pas de l'intention d'Alcan International Limitée à ses Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, de s'opposer à la qualité d'officier supérieur du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., (Section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), même si ce dernier est régi par la convention collective de travail entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée et le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Section des employés de bureau).

Le directeur

D. W. Macmillan

DWM:AR

ENTENTE CONCERNANT UN HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE JOUR (07H30 à 16H00)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU le désir des parties d'améliorer l'horaire de travail des employés de jour;

ATTENDU la volonté des parties d'expérimenter un horaire de travail pour les travailleurs de jour;

ATTENDU que tout horaire recommandé devra respecter les objectifs de sécurité et de production de la Compagnie;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. D'expérimenter un horaire de travail de 07H30 à 16H00 pour les travailleurs de jour avec une demi-heure pour dîner non rémunérée (12H00-12H30) et deux (2) pause-café.

2. Que cette expérience s'étende du 4 septembre 1984 au 2 novembre 1984 inclusivement.

3. De former un comité paritaire d'étude et de suivi durant la période de l'expérience qui devra soumettre des recommandations dans les 90 jours du début de ses travaux devant se tenir dans la période prévue à l'article 2.

4. Que l'objectif du comité soit d'étudier la possibilité d'implanter l'horaire 07H30 à 16H00 sur une base permanente dans le respect des objectifs de sécurité et de productivité de la Compagnie.

5. Advenant l'implantation dudit horaire sur une base permanente, un comité paritaire de suivi sera formé dont le mandat sera élaboré par les parties.

.../2

6. Relativement au respect de la demi-heure prévue pour le dîner, la Compagnie pourra, après un avis écrit de trente (30) jours au comité prévu par la présente, exiger de tout employé ne se conformant pas à ladite demi-heure du dîner, de demeurer à l'intérieur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour cette période et ce sans rémunération.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé à Jonquière ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE CONCERNANT UN HORAIRE DE TRAVAIL
POUR LES EMPLOYÉS DE JOUR (08H00 à 16H00)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU le désir des parties d'améliorer l'horaire de travail des employés de jour;

Les parties conviennent ce qui suit :

1. D'implanter un horaire de travail de 08H30 à 16H00 incluant une période d'une demi-heure non rémunérée pour le dîner et qui sera prise de 12H00 à 12H30.

2. Pour les fins d'application de l'article 1 et compte tenu du respect du principe de la semaine de travail à quarante (40) heures, les employés de jour devront travailler certains jours de congé statutaire prévu à l'article 7.15 de la convention collective de travail et ce à leur taux de salaire régulier.

3. En conformité de ce qui précède, l'employé recevra une paie hebdomadaire correspondant à des gains basés sur quarante (40) heures pendant la période au cours de laquelle l'horaire 08H00 à 16H00 prévaudra.

4. Pour l'année 1984, l'horaire s'étendra du 6 août 1984 au 5 octobre 1984 inclusivement et les congés dont il est question à l'article 2 seront les suivants: le deuxième lundi du mois d'août, le troisième lundi du mois de septembre.

5. Pour les années 1985, 1986 et 1987, l'horaire s'étendra du premier lundi de juin inclusivement au premier lundi de septembre exclusivement et les congés dont il est question à l'article 2 seront: le premier lundi du mois de juin, le troisième lundi du mois de septembre et le deuxième lundi du mois d'octobre.

6. Un comité paritaire sera formé dont le mandat sera le suivant:

   a) Le suivi de l'implantation de l'horaire;

   b) L'analyse des problèmes pouvant survenir pendant que cet horaire est en vigueur;

   c) Le suivi et l'évaluation du respect des heures de début et de fin de travail, de la demi-heure accordée pour le dîner et des pause-café.

7. Relativement au respect de la demi-heure prévue pour le dîner, la Compagnie pourra, après un avis écrit de trente (30) jours au comité prévu par la présente, exiger de tout employé ne se conformant pas à ladite demi-heure du dîner, de demeurer à l'intérieur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour cette période et ce sans rémunération.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentant autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AU SUJET DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DES EMPLOYÉS DE MÉTIER EN PROGRESSION

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Les augmentations de trente (30) cents, soixante-dix (70) cents et quatre-vingt-cinq (85) cents tel que prévu aux trois (3) années de la convention collective seront payées à quatre-vingt-dix (90) pour cent et quatre-vingt-quinze (95) pour cent respectivement pour les stades 1 et 2 des employés de métier.

Pour les apprentis de métier lesdites augmentations seront accordées selon la même formule utilisée pour déterminer leur taux de salaire.

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

MÉMOIRE D'ENTENTE

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés payés à la semaine:

1. Champ d'application

Le présent régime ne s'applique qu'aux employés payés à la semaine régis par cette convention collective.

2. Admissibilité

Est admissible aux prestations prévues au présent régime l'employé payé à la semaine

a) victime d'une maladie non industrielle ou d'un accident non industriel;

b) qui a accumulé au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu à la date de son accident ou du début de sa maladie;

c) qui reçoit les soins d'un médecin légalement qualifié et

d) qui fournit, selon la pratique habituelle ou sur demande, au directeur médical de la Compagnie, des preuves appropriées de sa maladie ou de son accident.

Cependant, dans tous les cas, la décision du directeur médical de la Compagnie, au sujet de l'évaluation de l'état de santé de l'employé, tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé.

3. Prestations

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Compagnie, l'employé recevra son salaire au complet durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus de quatre (4) mois. Si l'absence dépasse quatre (4) mois, le genre d'incapacité, la durée et la qualité du service de l'employé seront pris en considération comme par le passé pour déterminer dans quelles mesures un congé supplémentaire avec ou sans paie sera accordé.

.../2

4. Nouvelle maladie

Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un employé avant la fin de sa première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations ou avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 5 ci-dessous, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente.

5. Rechute

Le droit à des prestations sera établi au complet dans un délai d'un mois après le retour de l'employé au travail.

6. Accident d'automobile

Si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, des avances sur son salaire d'un montant égal aux prestations pourront lui être versées selon les dispositions du paragraphe 3. Si à la suite de cet accident, l'employé ne reçoit aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur son salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations. Si d'autre part l'employé reçoit une telle indemnité, il devra rembourser, en totalité ou en partie, les avances sur son salaire versées par la Compagnie. Cependant, le remboursement exigé par la Compagnie ne sera pas supérieur à l'indemnité qu'il aura reçue des assureurs, à titre de compensation pour perte de gains.

7. Perte d'admissibilité

N'est pas admissible aux prestations ou cesse de l'être s'il en recevait:

a) L'employé dont la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille à son propre compte ou au service d'un autre employeur contre rénumération;

b) L'employé qui reçoit une compensation de salaire en provenance de toute administration publique, sauf du Ministère des Affaires des anciens combattants en raison de cette maladie ou accident et sous réserve du paragraphe 8 ci-desous;

c) L'employé dont l'absence résulte d'une blessure qu'il s'est infligée intentionnellement ou d'une maladie provoquée par l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons alcooliques ou d'une maladie ou d'une blessure conséquente à un acte contraire à la Loi ou à l'ordre public;

d) L'employé dont la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant toute autre cessation de travail;

.../3

e) l'employé qui, pendant qu'il reçoit des prestations en vertu du présent régime, travaille à son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur, contre rénumération;

f) l'employé qui fait ou a fait des fausses représentations ou réticences par erreur ou de propos délibéré sur un fait de nature à diminuer l'appréciation du cas, ou à en changer l'objet;

g) l'employé qui a atteint l'âge de la retraite ou qui est admis à des allocations de pré-retraire.

8. Intégration

Les prestations de maladie prévues au présent Régime seront intégrées avec les prestations que l'employé recevra de la Commission des Accidents du Travail, du Régime des rentes du Québec et du Régime de pension et d'assurance-vie Alcan (RAPA).

le 31 août 1984

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E D E T R A V A I L

entre

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée
et Centre de génie expérimental)

EN VIGUEUR LE 31 AOÛT 1984

'84 SEP 27 16:00
B.C.G.T.
QUÉBEC

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

entre

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE, une corporation organisée et existante en vertu des lois du Gouvernement du Canada, ayant un bureau et faisant affaires dans la cité de Jonquière, district de Chicoutimi, province de Québec, ci-après désignée "la Compagnie",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), un corps politique constitué et incorporé en vertu de la loi des Syndicats professionnels, ayant son siège dans la cité de Jonquière, district de Chicoutimi, province de Québec, ci-après désigné "Le Syndicat".

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

SECTION I

APPLICATION

1.1 Le Syndicat a été reconnu par la Commission de relations ouvrières de la province de Québec sous deux certificats d'accréditation distincts datés respectivement les 3 août 1948 et 22 novembre 1951 en tant qu'agent négociateur pour tous les employés liés par cette convention. Par décision du Commissaire général du travail le 15 mars 1979 une troisième unité d'accréditation distincte a été reconnue pour les employés liés par cette convention modifiant en conséquence les deux unités originales et reconnaissant au Syndicat qualité et compétence légales pour passer une convention propre aux employés liés par cette convention.

1.2 Cette convention lie "tous les salariés à l'emploi d'Alcan International Limitée et travaillant aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, situé coin boulevard Mellon et rue Hall dans la ville de Jonquière, à l'exception cependant du directeur, ses adjoints, des directeurs associés, des préposés aux relations industrielles et des secrétaires particulières préposées aux occupations professionnelles précédentes, des professionnels scientifiques, des surveillants, contremaîtres, bibliothécaires, archivistes, chefs techniciens, de l'adjoint au contrôleur et des acheteurs, et toutes autres personnes automatiquement exclues par le Code du Travail".

1.3 Dans l'exécution normale de ses fonctions le personnel de cadre ne doit pas habituellement effectuer le travail présentement exécuté par des employés régis par le certificat d'accréditation.

L'application du paragraphe ci-dessus ne doit pas signifier que le travail présentement effectué par le personnel de cadre sera assigné en tout ou en partie aux employés syndiqués et vice-versa, ni être substituée à une demande de révision du certificat d'accréditation.

SECTION II

BUTS

2.1 Cette convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre la Compagnie et ses employés, représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle concernant les conditions d'emploi et les taux de salaire.

Coopération réciproque

2.2 C'est la ferme intention de la Compagnie et de ses employés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations, et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Compagnie et de ses employés.

2.3 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Compagnie de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi et en conformité des clauses de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.

2.4 La Compagnie convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Compagnie, ses officiers, son administration, ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au responsable des relations industrielles vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

SECTION III

CONDITIONS GÉNÉRALES

Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

3.1 Rien dans cette convention ne doit être interprété en tant que renonciation à quelque droit ou quelque obligation que ce soit de la part de la Compagnie ou du Syndicat, ou de la part de tout employé de la Compagnie, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention restreignent d'une façon précise l'exercice de tel droit ou de telle obligation.

Interprétation

3.2 Les appendices ci-joints sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

3.3 Néanmoins, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette clause ou de partie d'icelle qui doit être considérée comme nulle et non avenue.

Aucune grève ou lock-out

3.4 Aucune grève, aucun ralentissement général de travail et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette convention, le Syndicat s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.

3.5 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

3.6 La Compagnie peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte. Tout employé qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise contre lui par la Compagnie, pour sa participation à un tel acte, peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI de cette convention.

Aucune discrimination

3.7 Ni la Compagnie, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre quelque employé que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou de ses activités syndicales; et, les deux parties doivent s'opposer activement à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

3.8 Le mot "employé" tel qu'utilisé dans les différentes dispositions de cette convention et de ses appendices inclut tant le genre féminin que masculin.

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.1 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Compagnie et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter :

a) le droit de gérer et de diriger ses opérations;

b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;

c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant l'opération, les cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les installations et l'équipement;

d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre;

e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, suspensions ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, baisses de position, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.

4.2 Tout grief résultant d'une décision prise par la Compagnie relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut être soumis pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI de cette convention.

SECTION V

REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.1 Aux fins de cette convention, le Syndicat peut nommer trois (3) représentants mandatés des employés et un (1) officier supérieur du Syndicat qui doivent être des employés réguliers de la Compagnie régis par cette convention.

5.2 La Compagnie doit être informée par écrit de toute nomination au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur de telle nomination.

5.3 Quand un représentant mandaté s'absente ou quand aucun représentant mandaté des employés n'a été nommé, un officier supérieur ou son délégué peut agir comme représentant des employés.

5.4 Advenant qu'un représentant mandaté ou l'officier supérieur du Syndicat cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être un employé régulier de la Compagnie régi par cette convention, dès ce moment, il ne doit plus être reconnu en qualité de représentant mandaté des employés ou en qualité d'officier supérieur du Syndicat pour l'application de cette convention.

5.5 Un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat doit informer son supérieur immédiat et obtenir son approbation, laquelle ne doit pas sans raison valable être retardée ou refusée, avant de quitter son travail durant ses heures de travail afin de participer à une ou plus des activités ouvrières-patronales indiquées ci-dessous dans cet article :

a) en conformité de l'article 11.1 de cette convention, participer à une phase des procédures des griefs. L'employé qui se croit lésé peut demander qu'il lui soit accordé de discuter son grief, en privé, avec son représentant mandaté, et/ou avec un officier supérieur du Syndicat, si l'employé qui se croit lésé le désire, pour une période qui ne devrait pas excéder environ vingt (20) minutes immédiatement avant la présentation initiale d'un grief à laquelle participe le représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat;

b) soumettre un grief en conformité de l'article 11.1 de cette convention;

c) assister à des rencontres patronales-ouvrières;

d) assister à une séance convoquée à la demande d'un membre de la direction des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental.

e) téléphoner au directeur adjoint, son délégué, ou un membre de la direction des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental afin de demander qu'une réunion soit tenue pour discuter d'affaires ouvrières patronales;

f) rencontrer un nouvel employé pour discuter d'organisation syndicale pendant une période n'excédant pas trente (30) minutes.

5.6 La Compagnie paiera au représentant mandaté des employés et/ou à un officier supérieur du Syndicat le temps passé durant une absence permise en vertu des dispositions de l'article 5.5 ci-dessus.

5.7 Lorsqu'un officier supérieur ou un représentant mandaté sera convoqué par la Compagnie à une réunion d'employés, ou à une séance préparatoire à une telle réunion, le temps passé à cette réunion, ou à cette rencontre préparatoire à la réunion sera compensé selon les dispositions de l'article 8.11 pour toutes les heures qui se situent en dehors de la cédule normale de travail.

5.8 Un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat doit avoir la permission de quitter son travail temporairement durant ses heures de travail pour participer à des activités syndicales autres que celles mentionnées à l'article 5.5 ci-dessus, en obtenant au préalable l'approbation de son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence.

5.9 Un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement de son travail pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales, en informant à l'avance son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence. A chaque fois qu'une telle absence dure une semaine normale de travail ou plus, le Syndicat doit informer la Compagnie par écrit des raisons de l'absence et de sa durée.

5.10 Une absence régie par les dispositions du paragraphe 5.9 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours de calendrier, à moins que la Compagnie ait donné une permission spéciale.

Toutefois, la Compagnie peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de deux (2) employés élus par les membres de l'unité à une fonction d'officier du Syndicat pour la durée de leur mandat ou de leur renouvellement par les membres.

Quant à l'employé qui s'absente pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le Syndicat partie à cette convention est affilié, la permission spéciale ne peut excéder deux (2) ans. À la fin de cette période, son service se terminera deux (2) ans, jour pour jour, après la date du début de la permission d'absence sauf s'il décide de revenir à son occupation d'une façon permanente. L'employé visé à ce paragraphe ne peut directement ou indirectement obtenir une seconde permission d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente permission.

En outre, pas plus de deux (2) représentants mandatés, y incluant l'officier supérieur du Syndicat, ne doivent s'absenter à la fois de leur travail pour une (1) journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles.

5.11 L'expression "affaires syndicales officielles" telle qu'employée aux articles 5.9 et 5.10 ci-dessus, comprend, sans s'y limiter, un congrès, une réunion éducative, ou un cours organisé par le Syndicat, ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

5.12 La Compagnie ne doit pas payer pour le temps passé durant une absence permise en vertu des articles 5.8, 5.9 et 5.10 ci-dessus.

5.13 S'il est libéré à plein temps en vertu des dispositions de l'article 5.10, l'officier supérieur du syndicat n'est pas soumis aux dispositions des articles 5.5, 5.6, 5.7, 5.8 et 5.9 qui régiraient ses activités syndicales s'il continuait d'occuper son emploi.

SECTION VI

ANCIENNETÉ

6.1 Les dispositions de cette section ne s'appliquant qu'aux employés réguliers, sauf en ce qui concerne l'application de l'article 6.17.

Définitions

6.2 Aux fins de cette section les définitions suivantes doivent s'appliquer :

a) l'ancienneté d'un employé est égale à son service continu, tel que défini à l'appendice A de cette convention;

b) une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tel que mise à la retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, démotion pour cause ou permutation d'employés à des emplois non régis par la convention; soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation; soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation acceptée comme telle par les parties, ou à défaut d'entente, décidée comme telle par l'arbitre des conflits de droits. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emploi devront nécessairement être remplies;

c) pour fins d'interprétation du paragraphe précédent, ne sera pas considérée comme vacances d'emploi, toute modification à la tâche due à l'une des raisons suivantes :

i) une nouvelle codification des tâches;
ii) une révision de l'évaluation des tâches;

d) un employé est considéré comme remplissant les exigences d'un emploi s'il est à même de le remplir d'une manière normalement soignée sans autre entraînement ou expérience;

e) une diminution des opérations est une diminution dans le nombre d'employés pour toute autre raison que celles mentionnées dans la section XIII;

f) une promotion est une assignation permanente ou temporaire dépassant vingt-huit (28) jours, d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi dans une classe d'occupation à un rang de salaire supérieur;

g) un transfert permanent est une assignation permanente d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi, soit dans une autre classe d'occupation au même rang de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation;

h) un transfert temporaire est une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à une vacance d'emploi soit dans une autre classe d'occupation au même rang de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation; soit de la mutation d'un employé, à la demande de la Compagnie, à une classe d'occupation à un rang de salaire inférieur, soit à une classe d'occupation à un rang de salaire supérieur pour une période de moins de vingt-huit (28) jours;

i) une baisse de position est un déplacement à la suite d'une diminution des opérations.

6.3 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les exigences de toute tâche peuvent changer ou être changées de temps à autre.

Promotions et transferts permanents

6.4 En tout cas de promotion, en tout cas de transfert permanent à l'intérieur d'une même zone promotionnelle d'ancienneté, la Compagnie doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir un emploi pour lequel il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Compagnie et doivent être basées sur les exigences de l'emploi telles qu'établies par la Compagnie. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être promu ou transféré. L'expérience acquise lors d'une assignation temporaire sur un emploi dans une classe d'occupation ne pourra être invoquée pour établir les qualifications d'un employé à un emploi permanent dans cette classe d'occupation.

Nonobstant le paragraphe précédent, toute vacance d'emploi résultant de la fusion d'une ou plusieurs tâches sera remplie, par préférence et par ordre d'ancienneté entre eux, par les employés assignés de façon permanente aux occupations fusionnées, à condition qu'ils aient les qualifications pour accomplir un emploi dans la nouvelle classe d'occupation ainsi créée.

6.5 Toute promotion, démotion ou transfert doit être effectué à l'intérieur des zones promotionnelles et démotionnelles d'ancienneté suivantes :

a) technique
b) emploi de bureau
c) entretien et ateliers

Le service de l'hygiène constitue en lui-même une zone promotionnelle et démotionnelle commune à toutes ces zones promotionnelles et démotionnelles.

6.6 S'il n'y a aucun candidat dans la zone promotionnelle d'ancienneté appropriée qui puisse remplir les exigences de l'emploi en conformité des dispositions de l'article 6.4, la vacance d'emploi doit être remplie par un candidat d'une autre zone promotionnelle d'ancienneté en conformité des autres dispositions de l'article 6.4 ci-dessus.

6.7 Nonobstant l'article 6.5, les parties à cette convention reconnaissent que certaines classes d'occupation ou des emplois dans une classe d'occupation seront comblés uniquement par du personnel masculin ou par du personnel féminin lorsque justifié par une raison d'ordre moral ou physique.

Affichage

6.8 Le système d'affichage des mouvements de main-d'oeuvre fonctionne de la façon suivante :

a) lorsque la Compagnie décidera de combler une ou des vacances d'emploi d'une façon permanente ou temporaire dépassant vingt-huit (28) jours, des avis devront être affichés sur les tableaux d'affichage de la Compagnie;

toute autre vacance d'emploi survenant dans les vingt-huit (28) jours de l'affichage d'un tel avis pourra être remplie à même la liste des employés qui se seront portés candidats lors de cet affichage pourvu qu'il s'agisse du même emploi dans la classe d'occupation;

b) ces avis demeureront sur les tableaux d'affichage pendant une période de six (6) jours de travail et indiqueront le titre et le rang de salaire de l'occupation, le département où se trouve la vacance d'emploi, le nom du supérieur immédiat, le sommaire et les exigences de l'emploi;

c) consécutivement à l'affichage, tout applicant sélectionné pour combler une vacance d'emploi pourra s'il le désire, visiter les lieux où la vacance d'emploi s'est produite. La durée (en heure) d'une telle visite sera déterminée par la Compagnie. L'applicant sélectionné

confirmera par écrit l'acceptation de l'emploi; après quoi il ne pourra refuser ledit emploi sauf pour accéder à un autre emploi;

d) dans les quatre (4) jours de travail suivant la date de la terminaison de la période d'affichage, tous ceux qui ont posé leur candidature devront recevoir une réponse écrite de la Compagnie. En cas de refus, cette lettre devra donner la raison d'un tel refus;

e) si cette réponse ne satisfait pas l'employé, ou si telle réponse ne lui est pas connue dans les quatre (4) jours, l'employé pourra soumettre son grief selon les dispositions de l'article 11.1 b) dans les dix (10) jours de travail suivants;

f) nonobstant les autres dispositions des articles donnant droit à la procédure des griefs, seulement ceux qui auront posé leur candidature pour la vacance d'emploi, selon la procédure prévue par la Compagnie pourront soumettre un grief pour enquête et règlement; l'employé en vacances pourra porter sa candidature sur un affichage survenu pendant son absence dans les quatre (4) jours suivant son retour au travail.

g) les parties à cette convention pourront d'un commun accord, modifier ou annuler le système d'affichage s'il se révèle inadéquat.

Baisses de position, mises à pied, réembauchages

6.9 a) toute baisse de position ou mise à pied à la suite d'une diminution des opérations et tout réembauchage sera effectué d'après l'ancienneté;

b) en tout cas de baisse de position et de réembauchage, l'employé ayant le plus d'ancienneté doit être à même de remplir les exigences de l'emploi auquel il est assigné;

c) tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations ou réembauché à la suite de sa mise à pied pourra :

i) soit exercer son droit d'ancienneté dans sa zone démotionnelle d'ancienneté à tout emploi qu'il peut remplir d'une façon normalement soignée, sans autre entraînement ou expérience;

ii) soit se prévaloir à l'intérieur de sa zone démotionnelle d'un droit à une période d'adaptation d'une durée maximum de dix (10) jours de travail à un emploi dans son rang de salaire ou quinze (15) jours de travail à un emploi dans un rang de salaire inférieur, pourvu qu'il remplisse les exi-

gences de l'emploi déterminées par la Compagnie. Cependant, ledit emploi devra être situé dans le même rang de salaire ou dans un rang de salaire inférieur à celui que l'employé occupait d'une façon régulière au moment de sa baisse de position ou de sa mise à pied;

d) nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations pourra exercer, dans sa zone démotionnelle, son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui auquel il était assigné d'une façon régulière au moment de sa baisse de position, même si l'emploi réclamé est situé dans un rang de salaire supérieur, pourvu que :

   i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un rang de salaire supérieur au rang de salaire dix (10);

   ii) il remplisse les exigences de l'emploi réclamé;

e) tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations qui a comme seule alternative la mise à pied, pourra exercer, dans sa zone démotionnelle son droit d'ancienneté à tout emploi, pourvu que :

   i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un rang de salaire supérieur au rang de salaire douze (12); et

   ii) il remplisse les exigences de l'emploi réclamé.

f) lorsqu'un employé baissé de position à la suite d'une diminution des opérations exerce son droit d'ancienneté dans une classe d'occupation, il devra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans ladite classe, à moins d'entente entre les parties concernées.

6.10 Aucun employé mis à pied ou baissé de position par suite d'une diminution des opérations impliquant le déplacement de dix (10) employés ou plus doit avoir droit à aucun emploi en conformité des autres dispositions de cette section durant les sept (7) jours de calendrier qui suivent la date initiale d'une diminution des opérations.

Employé de capacité physique réduite

6.11 Un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut avoir priorité sur les autres employés d'ancienneté plus élevée lors de vacance d'emploi dans sa zone promotionnelle d'ancienneté dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition :

a) qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A; et

b) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi.

6.12 Suite à l'application de l'article 6.11, l'employé d'ancienneté plus élevée qui autrement aurait eu l'emploi dont le rang de salaire est supérieur à son rang de salaire actuel, a droit au maintien de taux du salaire de base de l' mploi qu'il s'est vu refuser, pour la période stipulée à l'article 6.17.

6.13 Sous réserve du paragraphe 6.14, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté :

a) à toute vacance d'emploi pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience;

b) à tout emploi dans sa zone démotionnelle d'ancienneté, dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition :

i) que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience; ou

ii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience; ou

iii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XIII concernant le recyclage;

c) à tout emploi dont le rang de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition :

i) que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience; ou

ii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience; ou

iii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en conformité des dispositions du paragraphe 6.9 de cette convention.

6.14 L'employé peut avoir la priorité selon l'article 6.11 ou peut exercer son droit d'ancienneté selon l'article 6.13 sur un emploi dont le profil des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert à l'officier de placement sélectif par les moyens mis à sa disposition.

6.15 Tout employé diminué physiquement, assigné à un emploi en vertu des articles 6.11, 6.13 et 6.14 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A, pourra se prévaloir de nouveau desdits articles 6.11, 6.13 et 6.14 s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section VI de cette convention, si cet emploi disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à le remplir;

6.16 Tout employé qui, incapable de remplir les exigences physiques de son emploi ne peut non plus être assigné à un autre emploi en vertu des paragraphes 6.11 et 6.13 ci-dessus, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention;

Maintien de taux

6.17 Tout employé qui, lors et à cause de l'application des articles 6.11 et 6.13, est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel de même que l'employé à qui un emploi est refusé de par l'application de l'article 6.12, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de salaire de base actuel.

6.18 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

Embauchages, réembauchages et transferts temporaires

6.19 a) La Compagnie pourra embaucher ou réembaucher des employés sur une base temporaire pour remplir des vacances d'emploi temporaires. L'employé embauché ou réembauché sur une base temporaire devra en être avisé au moment même et n'acquerra aucun droit contre les employés qui sont déjà au travail sur une base permanente.

Ces embauchages ou réembauchages temporaires seront faits en tenant compte des droits d'ancienneté des employés qui sont déjà au travail et aussi des droits d'ancienneté des employés réguliers mis à pied qui peuvent remplir les exigences de l'emploi d'une façon normalement soignée sans autre entraînement ou expérience;

b) dans les cas de promotions ou transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours, la Compagnie doit décider sur la base de l'expérience sur l'occupation des employés au travail et celle des employés réguliers mis à pied, en un tel cas, l'expérience devra avoir été acquise au cours des cinq (5) dernières années précédant l'ouverture d'emploi temporaire. En cas d'expérience approximativement égale, l'ancienneté prévaudra. Si de tels employés n'existent pas, les dispositions de l'article 6.4 s'appliqueront.

Ces déplacements doivent être effectués pour une période maximum de vingt-huit (28) jours de calendrier sauf pour l'une des raisons suivantes, dans lesquels cas lesdits déplacements ne pourront dépasser douze (12) mois :

i) pour remplacer un ou plusieurs employés prenant des vacances annuelles;

ii) pour remplir une fonction parce que la Compagnie a augmenté certains de ses besoins de main-d'oeuvre pour une période temporaire afin de faire face à une situation spéciale;

iii) pour remplacer un employé qui reçoit un entraînement ou une préparation spéciale à une position de surveillance ou à une position technique, ou pour remplacer un employé transféré à la suite du transfert d'un autre employé qui reçoit un dit entraînement ou une dite préparation spéciale;

dans les cas suivants, lesdites ouvertures d'emploi ne pourront dépasser vingt-quatre (24) mois :

iv) pour remplacer un employé absent à cause d'un accident industriel, d'une maladie industrielle ou d'un accident non industriel ou d'une maladie non industrielle, ou une employée absente en congé de maternité;

v) pour remplacer un employé transféré qui remplit, à la demande de la Compagnie, des fonctions pour une autre installation de la Compagnie, ou des

fonctions pour une autre compagnie affiliée avec ou fournissant des matériaux ou des services à la Compagnie;

vi) un employé est transféré à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille comme conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le Syndicat, partie à cette convention, est affiliée;

et sauf si un employé est transféré pour remplacer un compagnon de travail qui a obtenu une permission d'absence en raison de son élection ou de sa réélection ou de sa nomination à un poste d'officier supérieur du Syndicat, auquel cas le transfert temporaire sera de la durée de l'absence de l'employé remplacé.

Dans tous les cas de transfert temporaire ci-haut mentionnés, les mêmes dispositions s'appliquent pour remplacer un employé transféré à la suite du transfert d'un autre employé.

6.20 a) Tout employé mis à pied qui est subséquemment réembauché sur une base temporaire ne devra subir aucun préjudice du fait de tel réembauchage temporaire;

b) s'il est mis à pied alors que d'autres employés sont retenus sur une base temporaire, il pourra exercer ses droits d'ancienneté contre lesdits employés temporaires, pourvu que l'emploi réclamé soit un emploi qu'il puisse remplir sans autre entraînement ou expérience.

Promotions et transferts temporaires

6.21 La Compagnie doit aviser l'employé concerné, au moment de son transfert, si son transfert est permanent ou temporaire. La période de transfert temporaire terminée, l'employé concerné doit retourner à son emploi régulier.

Rémunération en cas de transfert temporaire

6.22 Le transfert temporaire d'un employé, effectué à la demande de la Compagnie n'entraînera jamais de perte de salaire pour tel employé transféré temporairement.

Tout ajustement de salaire entrera en vigueur à partir du début de la période de paie qui suit immédiatement la date de son transfert, et prendra fin à partir du début de la période de paie qui suit immédiatement le retour de l'employé à son occupation régulière.

6.23 Pour fins d'interprétation, les employés assignés à des emplois temporaires pourront faire valoir leurs droits à partir de leur occupation permanente s'il y a lieu.

Les employés qui n'ont pas de statut permanent sont considérés comme faisant partie du rang de salaire I.

6.24 Un employé ou ex-employé qui croit ne pas avoir reçu la considération qui lui est due peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des greifs énoncée à la section XI. Toutefois, un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage prévu à l'article 11.4 toute prétention à un emploi non régi par cette convention.

Entraînement

6.25 La Compagnie retient le droit de placer tout employé à tout poste dans le but de le préparer à un emploi technique, ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre un entraînement spécial.

SECTION VII

RÈGLEMENTS DE SERVICE

7.1 Les règlements de la Compagnie relatifs au statut de l'employé et au service continu sont énoncés à l'appendice A.

7.2 La Compagnie doit faire parvenir au Syndicat une liste indiquant la classe d'occupation et le service continu de tous les employés de la Compagnie régis par cette convention une fois par mois. De plus, la Compagnie s'engage à fournir la liste de salaire de ces mêmes employés une fois par année. Une liste des changements de fiches journalières sera également fournie.

SECTION VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Heures de travail

8.1 La semaine normale de travail sera d'une durée de trente-cinq (35) heures. L'horaire normal de travail sera de 8h15 a.m. à 11h45 et de 1h15 p.m. à 4h45 p.m., du lundi au vendredi inclusivement.

8.2 À compter du troisième (3e) lundi de juin, jusqu'au lendemain de la Fête du Travail de chaque année, l'horaire de travail sera de 8h a.m. à midi et de 1h30 p.m. à 4h30 p.m. du lundi au vendredi inclusivement. La Compagnie doit déterminer quels sont les employés affectés par cette révision à l'horaire normal de travail. Cependant, la semaine normale de travail ne sera en aucun cas d'une durée inférieure à trente-cinq (35) heures.

8.3 Nonobstant les termes de l'article 8.1, les parties reconnaissent que les exigences du travail dans certains départements et certaines tâches requièrent des dérogations à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, de façon soit régulière, soit intermittente. La Compagnie se réserve le droit de déterminer et de faire telles dérogations aux conditions contractuelles lorsque rendues nécessaires par les exigences du travail. Tout employé affecté par une telle dérogation en sera avisé au moins vingt-trois (23) heures à l'avance, à défaut de quoi il recevra un minimum de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions de l'article 8.11.

La Compagnie s'engage également à déroger le moins possible à ces conditions contractuelles, en autant que les exigences des opérations efficaces le permettront. La moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculée selon une période donnée, ne doit pas dépasser quarante (40) heures.

8.4 Un employé qui se croit lésé par suite d'une dérogation à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, tel que prévu à l'article 8.3 ci-dessus, peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI.

Travail du dimanche

8.5 La Compagnie ne peut inclure le travail du dimanche dans l'horaire normal de travail d'un employé, à moins que ce ne soit pour raison d'urgence ou en vue d'assurer un service essentiel à des opérations continues. L'esprit de cet article est de maintenir le nombre des employés travaillant le dimanche au strict minimum.

Intervalles de temps pour les repas

8.6 Tout employé dont l'horaire normal de travail déroge aux dispositions de l'article 8.1 ci-dessus doit bénéficier d'une période variant de une heure (1) heure à une heure et trente minutes (1.30) au maximum sans solde, pour son repas au milieu de la journée de travail. Cette période est ordinairement fixée d'avance.

8.7 Les employés travaillant sur un quart fixe ou sur un quart alternant de minuit à 8 h a.m., de 8 h a.m. à 4 h p.m. ou de 4 h p.m. à minuit auront droit à une période de trente (30) minutes consécutives pour les repas, période fixée au milieu de leur journée de travail, sans perte de salaire.

8.8 Tout employé requis de travailler pendant deux (2) heures supplémentaires ou plus après l'heure normale d'arrêt de travail quotidien et qui ne rentre pas chez lui après l'heure normale d'arrêt de travail, ou requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle de temps normal dû pour son repas, aura droit à une période de trente (30) minutes consécutives pour son repas, compensé selon les dispositions de l'article 8.11. Tout employé à qui on a demandé de travailler plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire doit bénéficier d'un autre intervalle de trente (30) minutes pour un second repas.

Repas gratuit

8.9 Tout employé requis de travailler pendant deux (2) heures supplémentaires ou plus, après l'heure normale d'arrêt du travail quotidien et qui ne rentre pas chez lui après l'heure normale d'arrêt de travail, ou requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle de temps normal dû pour son repas, peut demander à la Compagnie de lui fournir un repas gratuit.

Transport

8.10 Tout employé requis de travailler en dehors de ses heures normales de travail pourra, à sa demande, bénéficier du transport par taxi, fourni par la Compagnie pour aller de son domicile aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour retourner des Laboratoires à son domicile.

Temps supplémentaire

8.11 Tout employé qui à la demande de son supérieur travaille en dehors de sa cédule normale de travail courante dans une même journée ou au-delà de la moyenne de ses heures normales de travail peut, après arrangement avec son supérieur immédiat, obtenir en compensation un congé équivalent à la période excédante de travail arrondie à l'heure suivante, à condition qu'il n'ait pas eu, pour des raisons personnelles, de congé équivalent pendant l'année courante de calendrier.

À la fin de chaque semaine, l'employé pourra demander le paiement du temps supplémentaire qui lui est dû. À la fin de chaque mois, l'employé ne pourra laisser plus de soixante-dix (70) heures en banque; l'employé dont la moyenne totale des heures normales de travail par semaine est de quarante (40) heures pourra laisser jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) heures en banque. Le paiement sera fait à la deuxième période de paie suivant ladite demande. Ce remboursement sera calculé en divisant son taux de salaire hebdomadaire de base par le nombre d'heures de la semaine normale de travail en vigueur selon les articles 8.1 et 8.2 et en multipliant le résultat par le nombre d'heures supplémentaires qui lui sont dues.

Le taux de salaire hebdomadaire de base de l'employé, pour fin de calcul du temps supplémentaire, sera le salaire hebdomadaire de base de la dernière semaine complète du mois où l'employé a fait la demande d'être payé.

Rappel

8.12 Un employé rappelé par la Compagnie après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour effectuer des travaux d'urgence ne devra alors effectuer que de tels travaux.

Il doit recevoir un minimum de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions des articles 8.11 ou 14.15 selon le cas.

a) Cependant, une fois aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures en temps compensé ou en paie pour d'autres travaux d'urgence qu'il peut être requis d'effectuer à l'intérieur de la même période de trois (3) heures.

b) Nonobstant ce qui précède quand un employé entre pour faire de tels travaux d'urgence,

   i) en dedans de l'heure qui précède ses heures de travail ce jour-là; ou encore

   ii) s'il est demandé pour effectuer de tels travaux alors qu'il est déjà rendu aux Laboratoires de recherche de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour commencer son travail ce jour-là,

il sera compensé selon les modalités du temps supplémentaire aux articles 8.11 ou 14.15 selon le cas pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

Frais de déplacement

8.13 Dans les cas ci-dessous, l'employé qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour l'aller retour de la façon suivante :

Secteur Arvida de Jonquière :	$ 3.50
Villes de Chicoutimi et de Jonquière :	$ 7.00
Tout autre endroit :	$10.00

Les frais de déplacement sont remboursés à l'employé qui :

a) est rappelé au travail en vertu des articles 8.12 a) et 8.12 b), i) ci-dessus;

b) est appelé par la Compagnie, après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expétimental, pour faire du temps supplémentaire;

c) est demandé pour faire du temps supplémentaire alors qu'il est au travail mais qui devra retourner chez-lui entre le moment de cette demande et celui de l'exécution du temps supplémentaire;

d) est appelé par la Compagnie, en-dedans des heures qui précèdent ses heures de travail, pour faire du temps supplémentaire.

e) est appelé par la Compagnie, après qu'il a quitté les Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, pour assister à une réunion éducative ou d'affaires en vertu de l'article 8.14 ci-dessous, tenue en dehors de sa journée normale de travail.

Réunions éducatives et réunions d'affaires

8.14 Un employé ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Compagnie le convoque à une réunion éducative ou à une réunion d'affaires pendant ses heures normales de travail. Si la ou lesdites réunions se prolongent ou se tiennent au-delà des heures normales de travail, l'employé sera compensé à temps simple.

Congé de maternité

8.15 La Compagnie accordera à chaque employée régulière un congé de maternité sans solde d'une durée maximum de dix-huit (18) semaines avec accumulation du service continu.

Congés statutaires

8.16 a) Durant chaque année de calendrier et sous réserve des conditions énumérées à l'article 8.5 ci-dessus, la Compagnie doit accorder les congés payés suivants :

Le Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
Le 1er Lundi du mois de juin
La Saint-Jean-Baptiste
Le Jour de la Confédération

Le 3e Lundi du mois de juillet
Le 2e Lundi du mois d'août
La Fête du Travail
Le 3e Lundi du mois de septembre
Le 2e Lundi du mois d'octobre
Le Jour de Noël
Un congé flottant

Lorsqu'un ou plusieurs de ces congés tombent pendant les vacances annuelles, ils peuvent être reportés à une date ultérieure, sinon ils seront compensés selon les dispositions de l'article 8.11 sauf pour les employés visés par la section XIV.

Les employés dont la cédule normale de travail s'étend du lundi au vendredi, seront en congé le 24 décembre 1984 et le 2 janvier 1985, le 24 décembre 1985 et le 2 janvier 1986 et les 24 et 31 décembre 1986. Par contre, ils travailleront les 22 et 29 décembre 1984, les 21 et 28 décembre 1985 et les 20 et 27 décembre 1986.

Si le congé de la Confédération tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au vendredi suivant. Lorsque les congés de la Saint-Jean-Baptiste et de la Confédération arrivent le samedi ou le dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

Les heures travaillées par l'employé en dehors de sa cédule normale de travail, par suite de ces changements, ne lui donneront pas droit au taux de temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 8.11.

b) Ne pourra bénéficier des jours de congé énumérés ci-dessus, tout employé qui :

i) est absent sans permission du travail audit jour de congé bien que requis de travailler par sa cédule normale de travail ou par suite d'une demande spéciale de la Compagnie ou

ii) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour de congé lorsque normalement requis de travailler par sa cédule normale de travail, ou

iii) a été mis à pied plus de quinze (15) jours de calendrier avant la date dudit jour de congé, ou

iv) pour n'importe quelle autre raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour de congé et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant ledit jour de congé.

Congés de décès

8.17 À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un employé pourra s'absenter de son travail pour un maximum de cinq (5) périodes consécutives de travail de huit (8) heures et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours. Chaque période à laquelle il a droit correspond à un maximum de huit (8) heures de travail à son taux de salaire de base.

À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) périodes de huit (8) heures, à son taux de salaire de base, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès de sa bru ou de son gendre, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé une (1) période maximum de huit (8) heures, à son taux de salaire de base, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant cette journée.

Congés à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption

8.17.1 Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Vacances annuelles

8.18 Des vacances annuelles payées seront accordées en conformité des dispositions de l'appendice B-1 ou B-2 de cette convention.

Prestations supplémentaires de chômage

8.19 Des prestations supplémentaires de chômage seront payées en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention.

Compensation en cas de maladie et d'accident

8.20 Le document émis par la Compagnie et intitulé "Régime de prestations en cas de maladie et d'accident pour les employés de bureau", décrit les conditions auxquelles un employé peut bénéficier de prestations et de permissions d'absence en cas de maladie et d'accident. Lorsque la Compagnie décidera, et si elle le décide, de s'inscrire comme premier payeur aux termes de la Loi d'assurance-chômage, la réduction totale des cotisations qui en résultera servira à la Compagnie à défrayer en partie les frais du programme de compensation en cas de maladie et d'accident.

Allocations de pré-retraite

8.21 Des allocations de pré-retraite doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'appendice D de cette convention.

Régime de pension

8.22 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 29 mars 1972 et le 14 novembre 1976 par les documents intitulés "Modifications au Régime d'Assurance-Vie et de Pension Alcan (RAPA)", (et modifié par la suite du consentement des parties) constitue le régime d'assurance-vie et de pension auquel les employés régis par cette convention peuvent participer, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

a) Nonobstant les articles 36 et 37 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA), il est convenu que la Compagnie ne peut unilatéralement modifier ou mettre fin audit régime avant l'expiration de la présente convention;

b) il sera formé un comité de pension, constitué de trois (3) représentants, employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée ou de la Compagnie, membres du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et de l'un ou l'autre des syndicats dont les membres sont admis à participer au régime et de trois (3) représentants de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée assignés à un établissement où le régime est en vigueur;

c) L'actuaire de chaque partie peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pension, de même qu'un actuaire indépendant qui préside ce comité et que les parties désignent conjointement dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention.

d) Ce comité doit se réunir au moins quatre (4) fois pendant la durée de la présente convention afin de recevoir, examiner, se faire expliquer au besoin et discuter les documents suivants relatifs à l'administration du régime :

i) le relevé statistique des membres;

ii) le relevé statistique des avantages sociaux;

iii) l'état de l'actif;

iv) le sommaire des transactions;

v) un exemplaire de la "Déclaration annuelle pour le maintien de l'enregistrement" soumis à la Régie des rentes du Québec;

vi) la liste des crédits accumulés pour chaque membre;

vii) la liste des investissements au 31 décembre de chaque année.

En outre, l'évaluation actuarielle du régime ou tout rapport supplémentaire y relatif sera soumis au comité.

e) Au cours de ses réunions, le comité de pension peut étudier tout aspect du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et sans restreindre la généralité de ce qui précède, il peut :

i) étudier les différents types de régime de pension;

ii) analyser les grandes lignes de l'évolution des régimes de pension négociés au Canada et les tendances qui se manifestent parmi ces régimes;

iii) étudier des rapports comparant les niveaux de bénéfices d'autres régimes de pension négociés au Canada;

iv) discuter des hypothèses actuarielles de même que des modes de calcul des coûts de toute modification éventuelle du Régime.

f) Toute recommandation que le comité de pension juge à propos de faire doit être soumise à la direction de l'Aluminium du Canada, Limitée et/ou à la Compagnie au moins quatre (4) mois avant la date d'expiration de la convention collective de travail.

g) Un représentant mandaté des employés ou officier supérieur du Syndicat peut, à la demande écrite d'un employé qu'il représente, obtenir des explications concernant les prestations auxquelles cet employé a droit en vertu du régime.

SECTION IX

SALAIRES

9.1 Les salaires hebdomadaires minima et maxima de tous les employés sont déterminés aux Appendices E-1, E-2 et E-3 de la présente convention collective.

Prime d'assurance accident-maladie

9.2 La Compagnie versera directement à la Compagnie d'assurance désignée par le Syndicat un montant de deux dollars et quarante cents ($2.40) par semaine, par employé de bureau dont le nom apparaît sur la liste de paie. De plus, la Compagnie continuera de déduire le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé. Le montant payable de deux dollars et quarante cents ($2.40) ci-dessus ne sera pas réduit dans le cas où il y aurait augmentation du coût de l'assurance-maladie pour la Compagnie.

Prime de nuit

9.3 Un employé qui doit travailler entre 7 h p.m. et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit déterminée de la manière suivante :

a) un employé qui travaille entre 7 h p.m. et minuit doit recevoir une prime de nuit de douze dollars ($12) pour chaque semaine complète de travail ou de deux dollars quarante cents ($2.40) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 4 h p.m. et minuit. A compter du 1er août 1985 cette prime de nuit est majorée à quatorze dollars ($14) pour chaque semaine complète de travail ou de deux dollars et quatre-vingt cents ($2.80) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 4 h p.m. et minuit;

b) un employé qui travaille entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit de seize dollars ($16) pour chaque semaine complète de travail ou de trois dollars et vingt cents (3.20) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h a.m. A compter du 1er août 1985, cette prime de nuit est majorée à vingt dollars ($20) pour chaque semaine complète de travail ou de quatre dollars ($4) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h a.m.

Prime du dimanche

9.4 Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour le quart travaillé. A compter du 1er août 1985, cette prime est majorée à dix-sept dollars et soixante cents (17.60) pour le quart travaillé.

Prime pour la semaine normale de travail excédant la semaine normale de travail selon les articles 8.1 et 8.2

9.5 L'employé recevra une prime égale à son taux de salaire hebdomadaire, divisé par trente-cinq (35) et multiplié par le nombre d'heures de travail par lequel son horaire normal de travail excédera trente-cinq (35) heures par semaine.

Évaluation des tâches

9.6 Les évaluations et les descriptions de tâches de nouvelles classes d'occupation ainsi que tout changement apporté aux évaluations et/ou descriptions de tâches des classes d'occupation déjà existantes doivent être envoyées au Syndicat et les employés concernés doivent être avisés par la Compagnie. Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer qu'après la signature de cette convention, la Compagnie a apporté à une tâche une modification qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, ils pourront demander à la Compagnie d'étudier les effets de cette modification sur l'évaluation de la tâche. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, la Compagnie devra donner une réponse à ce ou ces employés et, lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée, la Compagnie devra faire une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la tâche. Les évaluations et/ou descriptions des nouvelles classes d'occupation doivent entrer en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été remises au Syndicat, date qui doit être confirmée à la Compagnie par la signature d'un accusé de réception du Syndicat et les évaluations et/ou descriptions de classes d'occupation existantes révisées à la suite d'une demande des employés doivent entrer en vigueur rétroactivement à la date de cette demande. Le ou les employés pourront soumettre pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncés à la section XI de cette convention, un grief contre une évaluation ou une description de tâche d'une nouvelle classe d'occupation, ou une révision de certains facteurs d'une évaluation et/ou description de classe d'occupation existante, ou le refus de la Compagnie de réviser une évaluation et/ou description de tâche à la suite d'une telle demande, à la condition que tout tel grief soit soumis dans les soixante (60) jours de la date à laquelle cette évaluation et/ou description de tâche nouvelle ou révisée a été remise au Syndicat et confirmée par ce dernier par la signature d'un accusé de réception à la Compagnie ou de tel refus.

La rétroactivité pouvant découler d'un tel grief sera payable à compter de la date à laquelle les évaluations et/ou descriptions de classes d'occupation nouvelles ou révisées ont été envoyées au Syndicat, sauf dans les cas où la révision avait été demandée par les employés auxquels cas la rétroactivité sera payable à partir de la date de cette demande.

Appréciation de l'employé

9.7 Chaque employé peut exiger que son dossier et son appréciation soient discutés annuellement avec son supérieur immédiat. Lors du départ du responsable de l'évaluation (contremaître et professionnel), l'employé pourra exercer ce même droit. Il pourra également exiger une copie de ladite appréciation.

Rangs de salaire

9.8 À la date de la signature de cette convention, le système de rémunération de dix-huit (18) rangs de salaire, approximativement égaux à partir de cent un (101) points jusqu'à quatre cent cinquante-et-un (451) points d'évaluation inclusivement, demeurent en vigueur. Dans l'éventualité d'une évaluation qui excéderait quatre cent cinquante-et-un (451) points, un ou des rangs de salaire seront ajoutés au besoin.

Chaque rang de salaire est divisé horizontalement en huit (8) stades de progression. Le stade zéro (0) est établi à moins dix (10) pour cent du mi-point repère du rang de salaire. Ces rangs de salaire et les stades de progression sont décrits à l'Appendice E-1 de cette convention.

Taux fixe de progression - Rangs de salaire

9.9 Le taux fixe de progression est la différence entre les montants rattachés au stade quatre (4) et les montants rattachés au stade 5.

Ajustement de salaire en cas de promotion et transfert temporaire

9.10 a) À la nouvelle classe d'occupation où il a été promu en permanence, l'employé recevra le plus élevé des deux (2) montants suivants:

i) le taux de l'occupation régulière qu'il détenait augmenté du double du taux fixe de progression prévu dans le rang de salaire de l'occupation à laquelle il est promu sans toutefois dépasser le maximum de son rang de salaire, ou

ii) le minimum du nouveau rang de salaire.

b) L'employé assigné temporairement pour une période de plus ou de moins de vingt-huit (28) jours à une autre occupation d'un rang de salaire plus élevé que son occupation régulière, recevra le plus élevé des deux (2) montants suivants :

i) le taux de l'occupation régulière qu'il détenait augmenté du taux fixe de progression prévu dans le rang de salaire de l'occupation à laquelle il est assigné sans toutefois dépasser le maximum de ce rang de salaire, ou

ii) le minimum du nouveau rang de salaire.

c) L'employé déplacé de son occupation permanente suite à une diminution des opérations ou d'un changement selon la section XIII et qui revient, lors d'une ouverture d'emploi temporaire, sur la même occupation qu'il détenait avant un tel déplacement, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant un tel déplacement. S'il s'agit d'une ouverture d'emploi permanente, l'employé sera payé selon la formule la plus avantageuse entre celles décrites au présent paragraphe et au paragraphe a) ci-dessus.

d) L'employé déplacé de son occupation permanente suite à une diminution des opérations ou d'un changement selon la section XIII et qui vient, lors d'une ouverture d'emploi permanente, sur une autre occupation dans le même rang de salaire de l'occupation d'où il avait été déplacé, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant un tel déplacement jusqu'au stade quatre (4) maximum ou sera payé selon la formule décrite au paragraphe a) ci-dessus, soit le plus élevé des deux montants.

Progression automatique

9.11 À compter du premier dimanche de mai de chaque année, le salaire de base de chaque employé régulier sera augmenté au niveau du stade immédiatement plus élevé que son salaire dans le rang de salaire de son occupation permanente. Si cette augmentation est moindre que la demie (1/2) d'un stade fixe de progression, son salaire de base sera augmenté au deuxième stade plus élevé. Le taux maximum des rangs de salaire ne sera jamais dépassé.

Pour l'employé régulier qui n'a pas de statut permanent, son salaire de base sera comparé au stade 1 du rang de salaire 1 pour la première année de progression et à chaque stade subséquent pour chaque autre année de progression jusqu'au maximum dudit rang de salaire. Un tel employé doit recevoir dès lors le plus élevé des deux montant suivants:

a) soit son salaire de base de l'occupation sur laquelle il travaille;

b) soit le salaire du stade où il est comparé.

Mode de rémunération des techniciens

9.12 Le mode de rémunération pour les techniciens prévoit treize (13) stades de progression.

La progression dans les dix (10) premiers stades se fera d'une façon automatique, alors que la progression au stade onze (11) sera fonction des conseils d'appréciation. Quant aux stades douze (12) et treize (13) la progression redevient automatique.

Échelle de salaire des techniciens

9.13 Le mode de rémunération est décrit à l'appendice E-1 de cette convention et est basé sur l'évaluation de la tâche. Suite à l'application de l'article 9.6, si une des classes d'occupation comprises dans le tableau de salaire des techniciens énuméré à l'Appendice F changeait d'évaluation, les effets de ce changement seront applicables uniquement aux employés de ladite classe.

L'échelle de salaire est déterminée de la façon suivante :

a) les stades dix (10), onze (11), douze (12) et treize (13) correspondent respectivement aux stades cinq (5), six (6), sept (7) et huit (8) du rang de salaire 17;

b) les stades neuf (9) à deux (2) ont un écart en moins de quatre (4) dollars entre chaque stade à patir du stade dix (10);

c) le stade un (1) correspond au stade un (1) du rang de salaire dix (10);

d) le stade zéro (0) a un écart en moins de quatre dollars et soixante et cinq cents ($4.65) avec le stade un (1) énuméré à c) ci-dessus.

Stagiaire

9.14 Le stagiaire en progression dans les stades zéro (0) et un devra avoir travaillé au moins 18 mois avant de progresser au stade deux (2).

Cependant, en aucun cas, la période de stagiaire ne devra excéder vingt-quatre (24) mois.

Progression

9.15 Tout technicien verra, le premier dimanche de mai de chaque année, son taux de salaire de base progresser au stade immédiatement supérieur jusqu'au stade dix (10).

Technicien existant

9.16 À compter du premier dimanche de mai de chaque année, la décision d'un conseil d'appréciation de retarder la progression d'un technicien au-delà du stade dix (10) ne devra pas avoir pour effet d'empêcher un technicien existant au 29 août 1973 d'atteindre un niveau équivalent au maximum du rang de salaire quinze (15).

Tout technicien qui sera retardé dans sa progression au niveau du conseil d'appréciation verra son dossier révisé au moins une fois par année.

Réévaluation des tâches

9.17 Si une révision d'évaluation a pour effet de changer la tâche d'un employé de rang de salaire, son salaire sera situé au même stade de progression, dans ce nouveau rang de salaire, que celui qu'il occupait précédemment.

Paie hebdomadaire

9.18 La paie sera distribuée à toutes les semaines.

SECTION X

RENCONTRES PATRONALES- OUVRIÈRES

10.1 Sur demande de l'une ou l'autre des parties, liées par cette convention, des rencontres pourront être tenues afin de discuter de sujets d'intérêt mutuel.

SECTION XI

PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

11.1 Tout employé ou ancien employé régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention ou d'une décision prise par la Compagnie en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention ou d'une modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-dessous. Il doit soumettre tel grief dans les dix (10) jours de l'événement, ou dans les trente-huit (38) jours de l'événement dans les cas de promotions, sous réserve des dispositions de l'article 9.6. Dans le cas d'absence de l'employé pour raison maladie au moment de l'événement, la date de son retour au travail sera considérée comme la date de l'événement.

a) L'employé qui se croit lésé peut d'abord soumettre son grief, soit personnellement, soit accompagné de son représentant mandaté des employés ou d'un officier supérieur du Syndicat ou par le représentant mandaté seul, à son supérieur immédiat, qui doit lui rendre sa décision dans les quatre (4) jours suivants:

b) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les quatre (4) jours, il peut demander, dans les quatre (4) jours qui suivent, soit personnellement, soit accompagné de son représentant mandaté des employés ou officier supérieur du Syndicat, ou soit par écrit, la formation d'un comité d'enquête à son supérieur immédiat qu doit nommer dans les cinq (5) prochains jours un représentant de la Compagnie pour agir comme membre d'un comité d'enquête. Le représentant mandaté de l'employé ou son délégué, doit aussi agir comme membre du comité d'enquête. Ces deux représentants doivent se rencontrer et examiner ensemble le dossier de l'employé, étudier soigneusement le cas ensemble et le discuter complètement avec le personnel de direction dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Le comité d'enquête doit, dans les quatre (4) jours suivant sa nomination, faire une recommandation ou des recommandations en cas d'opinions divisées au sein du comité, sur le grief au supérieur immédiat, qui dans les quatre (4) jours suivants la recommandation doit rendre sa décision à l'employé;

c) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si ce dernier n'a pas reçu telle décision dans les cinq (5) jours, il peut soumettre son grief

par écrit, dans les quatre (4) prochains jours, au responsable des relations industrielles ou son délégué. Le responsable ou son délégué doit rendre sa décision par écrit à l'employé, dans les quatorze (14) jours après que le grief lui aura été soumis;

d) si la décision du responsable des relations industrielles ou son délégué ne satisfait pas l'employé, ou s'il n'a pas reçu telle décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la façon prévue au paragraphe 11.4 ci-dessous.

Sujet aux dispositions des paragraphes a), b), c) et d) de cet article, tout grief, résultant d'une baisse de position ou d'un transfert ayant entraîné pour l'employé un changement de supérieur immédiat, sera soumis par l'employé au supérieur immédiat d'où il a été baissé de position ou d'où il a été transféré.

11.2 La Compagnie reconnaît que certains griefs impliquant deux (2) ou plusieurs employés, ou un (1) ou plusieurs ex-employés mis à pied ou congédiés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, peuvent être mieux exposés si chacun de ces griefs est soumis par un représentant mandaté des employés ou l'officier supérieur du Syndicat plutôt que par les employés concernés. Chacun de ces griefs doit être soumis, par écrit, en fournissant à la Compagnie une copie, signée par le ou les employés alléguant le bien-fondé de leur grief.

11.3 La Compagnie peut soumettre au Syndicat, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétaion des clauses de cette convention dans les trente (30) jours de l'événement. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit sur le grief à la Compagnie dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Le Syndicat doit étudier soigneusement le cas dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Si la décision du Syndicat n'est pas jugée satisfaisante par la Compagnie ou si la Compagnie n'a pas reçu la décision dans les qutorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité de l'article 11.4 ci-dessous.

11.4 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure s'y rattachant peut être référé à l'arbitrage privé par la Compagnie ou le Syndicat en observant les conditions stipulées ci-après :

a) la partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours de l'épuisement de la procédure des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et copie de cet avis doit être transmise à l'arbitre choisi;

b) les griefs soumis à l'arbitrage doivent être divisés en conflits d'intérêts et en conflits de droits. Les parties doivent tenter de s'entendre auparavant sur la

nature du grief, à savoir si le grief est arbitrable et s'il s'agit d'un conflit de droits ou d'un conflit d'intérêts. S'il y a entente, le grief doit être soumis à l'arbitre ayant juridiction qui doit procéder au mérite. A défaut d'entente, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis par l'autre partie, le grief doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits lequel doit décider, en premier lieu, de "l'arbitrabilité" du grief et/ou de la juridiction. Advenant qu'il juge que le grief ne relève pas de sa compétence, il doit transmettre le dossier à l'arbitre des conflits d'intérêts et aviser simultanément les deux parties dans les sept (7) jours de sa décision;

c) un grief ayant trait essentiellement à un conflit de droits, ou à une description ou à une évaluation de tâches doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits; un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail ou à un boni de production doit être soumis à l'arbitre des conflits d'intérêts;

d) tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par une arbitre choisi par les parties;

e) les parties peuvent désigner des assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider d'un grief, et de délibérer avec lui. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs qui doivent agir;

f) l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage. Si l'un ou l'autre des assesseurs est absent, ou si les deux assesseurs sont absents, l'arbitre doit procéder quand même à l'arbitrage. Les assesseurs peuvent n'assister qu'au délibéré s'ils le jugent à propos. L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée;

g) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;

h) la sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de cette convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention; cependant,

les parties lui reconnaissent le privilège de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires, s'il le juge approprié;

i) chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son assesseur, de ses témoins et représentants, et doit défrayer, à part égale, les honoraires et les dépenses de l'arbitre, ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitrage. Les honoraires de l'arbitre seront déterminés d'avance.

11.5 Les délais mentionnés dans cette section doivent se calculer en jours de calendrier, à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de repos prévus entre les changements d'équipes rotatives, des jours de congé statutaire et des vacances annuelles des employés concernés et des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

SECTION XII

RETENUE SYNDICALE

12.1 Conformément aux prescriptions du Code du Travail, la Compagnie retiendra sur le salaire de tous les employés régis par cette convention le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation.

12.2 Le montant spécifié sera déduit chaque semaine et sera remis au Syndicat à chaque semaine pour laquelle une déduction est faite et/ou aussitôt que raisonnablement possible après déduction.

12.3 Le Syndicat doit informer la Compagnie au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en envoyant à la Compagnie une copie de toute résolution autorisant tel changement qui doit être dûment certifiée par un officier autorisé du Syndicat. Cet officier doit attester que cette résolution a été adoptée en conformité des dispositions de la constitution du Syndicat.

SECTION XIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

13.1 Les parties à cette convention reconnaissent que le changement est facteur du progrès de l'entreprise et partant, de sécurité d'emploi. Elles conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisastion de ces deux (2) objectifs.

La Compagnie entend planifier ses changements, en tenant compte, le plus possible, des vacances d'emploi résultant de décès, démissions d'employés, mises à la retraite ou à la préretraite.

13.2 Il sera formé un comité permanent de changements composé de deux (2) représentants de la Compagnie et deux (2) représentants mandatés des employés. Le mandat du comité est le suivant:

a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;

b) recevoir l'avis écrit à l'article 13.3 sur chaque changement;

c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 13.4;

d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;

e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;

f) requérir, en cas de mésentente, la présence de l'un des signataires de chacun des parties à l'entente d'exportation en vigueur ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

Ces signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de réviser les recommandations des comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

13.3 La Compagnie avise le Syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte l'employé régi par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 13.2.

13.4 Les pouvoirs des comités ad hoc prévus à la présente section, sont les suivants :

a) étudier le dossier des employés concernés;

b) interviewer le ou les employés concernés;

c) faire des recommandations à la Compagnie selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

13.5 Le maintien de taux, le recyclage et l'indemnité de séparation prévus à la présente section ne s'appliquent qu'aux employés ayant trois (3) ans de service continu et plus, mais à aucun employé déplacé de sa classe d'occupation par suite d'une diminution des opérations.

Maintien de taux

13.6 Tout employé qui est baissé de position lors et à cause d'un tel changement a droit au maintien de son taux de salaire de base s'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné de façon permanente.

13.7 S'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était assigné d'une façon temporaire, l'employé en question a droit au maintien de son taux de salaire de base moyen pondéré pour ses heures régulières de travail au cours des six (6) mois précédant immédiatement son déplacement.

13.8 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.12 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 13.6, ou au paragraphe 13.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de :

a) trois (3) ans jour pour jour si l'employé à trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

b) cinq (5) ans jour pour jour si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

c) sept (7) ans jour pour jour si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou

d) dix (10) ans jour pour jour si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.

13.9 Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelle que raison que ce soit.

13.10 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 13.6 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.

13.11 À la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.

13.12 IL est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de sont taux de salaire de base qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

13.13 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.1 de la présente convention, les dispositions de la présente section prévaudront à l'encontre de toute législation relative aux changements qui ne serait pas d'ordre public et qui, en particulier, viendrait en contradiction avec les dispositions de l'article 3.3 de la présente convention.

13.14 L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui lors d'une ouverture d'emploi, refuse un transfert permanent à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il a le maintien de taux, verra ce maintien de taux annulé à compter de la date de son refus.

Cette disposition ne s'applique pas à l'employé qui n'est plus dans la zone promotionnelle d'ancienneté où se situait l'emploi dont il a été déplacé lors et à cause du changement.

Recyclage

13.15 Aux fins de la présente section, le terme recyclage comprend la formation par moniteur, l'entraînement sous la direction d'un contremaître, l'adaptation, ou toute autre forme d'entraînement appropriée.

13.16 Est admissible au recyclage tout employé qui est déplacé de son occupation lors et à cause d'un tel changement pourvu que son instruction ou l'équivalent ainsi que ses capacités lui permettent un tel recyclage.

13.17 Lorsqu'admissible, l'employé a droit à une période de recyclage d'au plus trois (3) jours par année de service continu. Cependant, cette période de recyclage, pour toute classe d'occupation donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'occupation s'il existe un tel programme aux Laboratoires de rechercheappliquée et Centre de génie expérimental, ou, dans les autres cas, la période d'entraînement ou d'expérience habituellement donnée à un nouvel employé qui est assigné à cette classe d'occupation, si cette période est déjà déterminée.

13.18 L'employé admissible au recyclage doit exercer son droit d'ancienneté selon l'ordre suivant:

a) à tout emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années;

b) si tel emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un rang de salaire 1 à 9 à tout emploi dans sa zone démotionnelle située dans un rang de salaire égal ou inférieur au rang de salaire 10 ou, comme alternative à une mise à pied, au rang de salaire 12, selon le cas.

si tel emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un rang de salaire 10 à 19, à tout emploi dans sa zone démotionnelle pourvu que, dans le cas de "bumping up", l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) rang de salaire de celui de l'occupation d'où il est déplacé. Dans le cas de l'employé déplacé du rang de salaire 10, celui-ci peut, comme alternative à une mise à pied, déplacer jusqu'au rang de salaire 12;

c) s'il n'y a de tel emploi, à tout emploi dont le taux de salaire hebdomadaire de base est situé dans un rang de salaire inférieur ou dans le même rang de salaire selon le cas à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé;

d) l'employé ayant atteint l'âge de 55 ans a le choix entre les dispositions a, b, c.

À moins que ce soit comme alternative à sa mise à pied, aucun employé admissible au recyclage ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés en vertu du présent article pour déplacer un employé diminué physiquement ayant moins d'ancienneté, déjà assigné à un emploi compatible en vertu des articles 6.11, 6.13 et 6.14. Il pourra toutefois exercer son droit d'ancienneté contre le plus jeune employé non diminué physiquement de ladite occupation.

13.19 Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage ou refuser de poursuivre sa période de recyclage et la Compagnie pourra également mettre fin au recyclage ou refuser d'y donner suite s'il devient évident que l'employé ne rencontrera pas les exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section VI de la présente convention.

13.20 L'employé en recyclage est payé le taux de salaire hebdomadaire de base de sa classe d'occupation régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de séparation

13.21 Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation : il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus un portion de ses deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

13.22 Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi mis à pied, s'il n'a pas été réembauché entre temps,

a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'appendice C de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

b) en tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

c) à la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette convention.

SECTION XIV

CONDITIONS SPÉCIALES APPLICABLES AUX EMPLOYÉS À L'HEURE

14.1 Les dispositions de la présente section ne doivent s'appliquer qu'aux employés occupant les classes d'occupation de la zone d'entretien et d'atelier, et les classes d'occupation du service de l'hygiène.

14.2 Au cas où l'une des dispositions de cette section spéciale viendrait en contradiction avec quelque disposition des autres sections de la convention collective, les dispositions de la présente section prévaudront.

14.3 Les mots "taux de salaire hebdomadaire" et "rang de salaire" lorsqu'utilisés dans cette convention collective veulent aussi dire "taux de salaire de base" à moins que le contexte s'y oppose et/ou à moins qu'il y ait dans la présente section des dispositions au même effet qui y pourvoient spécifiquement.

Fusion de tâches

14.4 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 6.2 b) pour les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, la fusion de plusieurs tâches ou l'addition à une tâche d'un ou de plusieurs éléments qui causent une augmentation dans l'évaluation de cette tâche seront considérées comme constituant la création d'une nouvelle classe d'occupation, mais non la révision de la description et/ou de l'évaluation d'une tâche ni le changement de code d'une tâche.

Promotion

14.5 Nonobstant les dispositions de l'article 6.4 dans le cas des classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, toutes vacances d'emploi résultant d'une fusion de tâche ou de l'addition à une tâche d'un ou de plusieurs éléments qui causent une augmentation dans l'évaluation de l'un ou l'autre des trois (3) premiers facteurs de l'évaluation de cette tâche seront remplies, le cas échéant, par préférence et par ordre d'ancienneté entre eux, par les employés qui étaient assignés de façon permanente aux occupations fusionnées ou à l'occupation modifiée selon le cas, à la condition qu'ils aient les qualifications pour accomplir un emploi dans la nouvelle classe d'occupation ainsi créée.

Plan conjoint d'évaluation des tâches

14.6 Les taux de salaire de base de nouvelles classes d'occupation à l'heure et les changements dans les taux de salaire de base existants doivent être déterminés par le nouveau plan d'évaluation des tâches, à savoir les tomes I, II et III du "Plan conjoint d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines d'Arvida".

Prime de travail de nuit

14.7 Un travailleur de quart à l'ouvrage entre 7 h p.m. et 7 h a.m. doit recevoir une prime horaire de travail de nuit déterminée de la manière suivante :

a) un travailleur de quart à l'ouvrage entre 7 h p.m. et minuit doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de trente (30) cents pour toute heure de travail complète entre 4 h p.m. et minuit. À compter du 1er août 1985 cette prime horaire est majorée à trente-cinq (35) cents;

b) un travailleur de quart à l'ouvrage entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de quarante (40) cents pour toute heure de travail complète entre minuit et 8 h a.m.. À compter du 1er août 1985 cette prime horaire est majorée à cinquante (50) cents;

c) la prime horaire pour travail de nuit doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un travailleur de quart après et non avant le calcul lorsqu'applicable, de la prime de temps supplémentaire et/ou de prime de transfert temporaire.

Prime de travail du dimanche

14.8 Tout employé dont la cédule normale de travail le requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars et dix cents ($2.10) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon sa cédule normale de travail. Cette prime horaire sera majorée à deux dollars vingt ($2.20) l'heure à compter du 1er août 1985. Cette prime horaire de travail du dimanche doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un employé après et non avant le calcul de la prime de transfert temporaire, lorsqu'applicable.

Prime d'assurance accident-maladie

14.9 a) Les parties conviennent que la Compagnie paiera directement à l'assureur un montant approximatif égal à celui qui est spécifié au paragraphe b) ci-dessous, pour chaque employé régi par cette convention, sous forme de pourcentage de la prime d'assurance que les employés ont choisi ou choisiront. De plus, la Compagnie déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formules appropriées autorisant la Compagnie à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telles déductions conjointement à l'assureur et au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

b) Le montant sera approximativement égal à six (6) cents par heure travaillée pour chaque employé régi par cette convention. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles ou pour les jours de congés statutaires ou pour toutes autres heures allouées. En aucun cas, cette prime sera calculée au taux de temps et demi.

c) Le choix par les employés d'un nouveau plan d'assurance accident-maladie ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Compagnie des charges administratives supplémentaires ou autres que celles déjà existantes avant ledit choix d'un nouveau plan.

Règlements des vacances annuelles

14.10 a) Les vacances annuelles payées à l'employé des classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1 doivent être accordées en conformité des règles énoncées à l'appendice B-2 de la convention collective.

b) Aux fins de l'appendice B-2 de cette convention, le terme "gains" doit être considéré comme incluant le taux de salaire de base de l'employé pour toute heure qui lui est payée ou toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, boni de production, prime de congés statutaires, prime de temps supplémentaire, prime de transfert temporaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie, prime du dimanche et prime de progression latérale.

Baisse de position, mise-à-pied, réembauchage

14.11 Les dispositions contenues à l'article 6.9 d), e) et f) ne s'appliquent pas pour les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, les sous-paragraphes d), e), f), g), h) suivants les remplacent;

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, l'employé pourra réclamer un emploi qui commande un taux de salaire de base supérieur pourvu que :

i) l'emploi qu'il réclame ne soit supérieur d'après le système d'évaluation des tâches, à son assignation permanente pour aucun des trois premiers facteurs. Cependant, cette disposition ne doit pas s'appliquer dans le cas d'un employé ayant rempli l'emploi réclamé d'une façon permanente dans les vingt-quatre (24) mois précédant son déplacement.

ii) l'employé ne réclame pas un emploi de chef d'équipe occupé par quelqu'un qui y est assigné d'une façon permanente, à moins que l'employé n'ait lui-même rempli cet emploi de chef d'équipe d'une façon permanente dans les vingt-quatre (24) mois précédant son déplacement;

iii) l'employé qui réclame un emploi né d'une fusion de tâches ait été assigné d'une façon permanente à une des tâches fusionnées au cours des vingt-quatre (24) mois précédents ou qu'au moins une des tâches fusionnées soit inférieure ou égale d'après le plan d'évaluation des tâches, à son assignation permanente, pour chacun des trois premiers facteurs d'évaluation.

e) Nonobstant les autres dispositions de cette section, un employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une diminution de opérations doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il était assigné immédiatement avant une telle baisse de position, ou mise-à-pied, pourvu que :

i) un tel emploi devienne disponible dans les vingt-quatre (24) mois d'une telle baisse de position, ou mise-à-pied, et

ii) que l'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres titulaires d'emplois qui étaient assignés à cette même classe d'occupation immédiatement avant la diminution des opérations. Aussitôt que possible après la reprise des opérations, l'employé doit être ramené à l'emploi qu'il détenait immédiatement avant la diminution des opérations.

f) Si l'employé a droit, en vertu de sous-paragraphe e), à un emploi qui n'existe plus, il pourra exercer son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui qui n'existe plus. Il pourra réclamer un tel emploi, même si ce dernier commande un taux de salaire de base supérieur au taux de salaire de base de l'emploi qui n'existe plus, en conformité des dispositions de l'article 6.9 qui s'appliquent.

g) Tout employé, mis à pied par suite d'une diminution des opérations, ayant un (1) an d'ancienneté ou plus et qui a été mis à pied durant vingt-et-un jours de calendrier peut exercer son droit d'ancienneté pour tout emploi aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, s'il n'a pas été réembauché par la Compagnie dans un tel emploi durant ladite période de vingt-et-un (21) jours. La période de vingt-et-un (21) jours de calendrier peut excéder vingt-et-un (21) jours de calendrier après entente entre la Compagnie et le Syndicat.

A compter de la vingt-deuxième (22e) journée de sa mise à pied par suite d'une diminution des opérations, tout employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus peut exercer dans toute zone démotionnelle d'ancienneté son droit d'ancienneté à tout emploi auquel il a déjà été assigné et dont il remplit encore les exigences, sous réserve des autres dispositions des paragraphes 6.8 et 6.9 en prenant comme base de comparaison la classe d'occupation régulière d'où il a été déplacé en premier lieu. Aux fins de l'article 11.1, la vingt-deuxième (22e) journée sera considérée comme étant la date de l'évènement.

h) Un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience est un emploi qui peut être accompli d'une manière normalement soignée après une période d'entraînement ou d'expérience nécessaire de cinq (5) jours approximativement. Pour déterminer la période d'entraînement ou d'expérience nécessaire pour remplir un tel emploi d'une manière normalement soignée, on se basera sur le nombre de jours d'entraînement ou d'expérience généralement donnés à un nouvel employé qui est assigné à un de ces emplois.

Dispositions relatives au changement

14.12 Les dispositions des sous-paragraphes b) et c), de l'article 13.18 de la présente convention collective sont amendées et remplacées par les sous-paragraphes b) et c) suivants pour les classes d'occupation visés à l'article 14.1 :

b) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dans sa zone promotionnelle ou démotionnelle pourvu que l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de l'occupation d'où il est déplacé.

c) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dont le taux de salaire de base est égal ou inférieur au taux de salaire de base de la classe d'occupation d'ou il est déplacé.

Régime de prestation en cas de maladie ou d'accident

14.13 Tout employé sur les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1, qui est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire", de la manière et aux conditions prévues audit régime, lequel régime fait partie intégrante de cette convention.

Assignation des emplois

14.14 Les dispositions du présent article n'ont d'application qu'en autant qu'ils s'appliquent et affectent les classes d'occupation mentionnées à l'article 14.1. Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les employés de la Compagnie. Cependant, la Compagnie, par ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, considère que, avec l'effort des employés, ces améliorations auront comme conséquence la diminution du nombre des contrats.

En tenant compte de ce qui précède, la Compagnie convient que, si elle a en disponibilité les employés réguliers qualifiés et possède, en disponibilité aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir, au moment et dans le délai requis, tout travail d'entretien ou de réparation, de nature ordinaire et habituelle, présentement exécuté par ses employés, celui-ci sera exécuté par des employés régis par cette convention. Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien ou de réparation n'aura pas comme résultat la baisse de salaire d'un employé régulier qualifié et disponible pour exécuter le travail, non plus que, comme conséquence directe, la mise à pied d'un employé régulier à cause de telles circonstances.

La Compagnie informera les employés concernés et/ou leurs représentants, sauf dans les cas d'urgence, au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance de la décision de donner des travaux d'entretien ou de réparation à contrat. Cette information devra comporter une description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Compagnie les donne à contrat.

Rien dans ce qui précède ne doit être interprété come une restriction au droit de la Compagnie d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage pour l'exploitation des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental.

Le temps supplémentaire

14.15 a) Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés qualifiés de chaque zone promotionnelle et démotionnelle.

La Compagnie essaiera de trouver parmi les employés ci-haut mentionnés des volontaires pour faire le travail supplémentaire.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de tels volontaires pour effectuer le travail supplémentaire nécessaire, la Compagnie pourra désigner le nombre d'employés nécessaires en commençant par les employés qualifiés ayant le moins de service continu.

b) Aux fins de cette convention, l'expression"temps supplémentaire" est définie comme étant une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à sa classe d'occupation régulière ou à une classe d'occupation différente, laquelle lui demande de travailler un certain temps en dehors de sa cédule normale de travail courante en plus de travailler les heures de sa cédule normale de travail courante.

Aux fins de cette convention, l'expression "taux de temps supplémentaire" doit être définie comme temps et demi (1½) le taux de salaire de base de l'employé pour la classe d'occupation dans laquelle il travaille durant le temps supplémentaire, plus tout boni de production applicable.

c) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un employé pour tout le temps supplémentaire qu'il travaille.

d) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un employé qui travaille un jour de congé mais qui n'est pas normalement "cédulé" au travail à l'occasion d'un tel congé.

e) Le taux de temps supplémentaire doit être payé à un travailleur de jour qui est requis d'accomplir un travail d'urgence durant l'intervalle normal de temps alloué pour son repas. On doit lui donner un intervalle trente (30) minutes, avec paie, pour son repas aussitôt que possible le moment d'urgence passé.

f) Sous réserve des autres dispositions de cette section, un employé transféré temporairement ou en permanence doit suivre la cédule normale de travail de l'emploi auquel il est transféré, dans le but de déterminer les heures pour lesquelles le taux de temps supplémentaire doit être payé à partir de la date d'entrée en vigueur du transfert temporaire ou permanent.

Baisse de position, période d'adaptation

14.17 a) Tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations et qui, en conformité des dispositions de l'article 6.9., serait assigné à un emploi dans une classe d'occupation dont le taux des salaires de base serait de huit (8) cents inférieur à celui de la classe d'occupation dans laquelle il était assigné en permanence immédiatement avant d'être déplacé, peut exercer, dans sa zone d'adaptation d'au plus quinze (15) jours, pouvant comprendre un maximum de cinq (5) jours d'entraînement, qui lui permettra de remplir d'une façon normalement soignée un emploi dans une classe d'occupation dont le taux de salaire de base est inférieur de huit (8) cents à celui de la classe d'occupation d'où il est déplacé, pourvu qu'il possède l'instruction, la capacité physique et rencontre les exigences de sécurité, de l'emploi qu'il réclame, telles qu'établies par la Compagnie.

Zone d'adaptation

b) Aux fins de cette section, la zone suivante doit être considérée cmme zone d'adaptation :

i) Zone d'entretien et ateliers

ii) Le département de l'hygiène est une zone d'adaptation commune.

Heures de travail

14.18 Aux fins de cette section, l'expression "journée normale de travail" est une période de travail de jour ou de quart, normale et régulièrement "cédulée" de huit (8) heures :

a) les heures normales de commencement et d'arrêt de travail des employés de la zone entretien et ateliers doivent être généralement du lundi au vendredi (inclusivement)

7 h 45 a.m. à 11 h 45 a.m.

12 h 45 p.m. à 16 h 45 p.m.

b) les heures normales de commencement et d'arrêt de travail des employés du service de l'hygiène doivent être généralement

16 h p.m. à 24 h p.m.

Taux des paie applicables aux emplois de chef d'équipe

14.19 1. Équipe de travailleurs sans boni

Un travailleur chargé de surveillance et occupant le rang de chef d'équipe doit être payé au taux de salaire de base équivalant au plus haut taux de salaire de tout travailleur sans boni sous sa juridiction immédiate, ou équivalent à son taux de salaire immédiatement précédent, s'il continue à remplir les fonctions de sa classe d'occupation immédiatement précédente, soit celui des deux qui est le plus élevé, plus la prime au tableau ci-dessous.

2. Équipe de travailleurs à boni et de travailleurs sans boni

Un travailleur chargé de surveillance et occupant le rang de chef d'équipe autonome doit être payé au taux de salaire de base équivalant au plus haut taux régulier de salaire de tout travailleur sous sa juridicton immédiate, ou équivalant au taux de son occupation régulière, soit celui des deux (2) qui est le plus élevé, plus la prime au tableau ci-dessous.

Au fins de cet article, un chef d'équipe autonome doit surveiller un nombre généralement restreint d'employés et, tout en ayant des fonctions plus limitées que celles du contremaître, doit travailler d'une façon plus autonomme et avec une responsabilité plus grande que le chef d'équipe déjà prévu aux articles ci-avant, en ce sens qu'il ne relève d'aucun contremaître sur son quart de travail.

TABLEAU

a) Chef d'équipe

Nombre d'employés surveillés	Allocation
4 ou moins	15 cents de l'heure
5 à 9 inclusivement	20 cents de l'heure
10 et plus	25 cents de l'heure

b) Chef d'équipe autonome

Une allocation de cinquante (50) cents l'heure est accordée pour toutes les heures travaillées comme chef d'équipe autonome.

Transfert temporaire

14.20 Un employé qui est transféré temporairement à un emploi sur lequel ses gains sont plus élevés que les gains de son emploi régulier doit être payé les gains de l'emploi auquel il est transféré temporairement.

Un employé qui, par suite d'un transfert temporaire, ou d'un transfert permanent qui ne dépasse pas vingt-huit (28) jours de calendrier, change de cédule normale de travail, doit être payé les gains de l'emploi temporaire. Un tel employé doit aussi être payé une prime de transfert temporaire égale à un demi (1/2) du taux de salaire de base applicable pour chacune des heures de la cédule régulière pendant lesquelles il travaille :

a) sa première journée normale de travail où s'applique sa nouvelle cédule normale de travail, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré;

b) sa première journée normale de travail sur chaque cédule normale de travail à laquelle il est transféré d'une façon temporaire, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré;

c) sa première journée normale de travail à son retour à sa cédule normale de travail régulière, en dehors des heures de la cédule normale de travail d'où il est transféré.

Un employé déplacé de sa classe d'occupation régulière et qui retourne à une telle classe d'occupation en dedans de douze (12) mois depuis tel déplacement doit subséquemment être payé au moins le ou les taux de salaire de base qu'il recevait immédiatement avant un tel déplacement.

Méthode de paiement des congés statutaires pour les employés à l'heure

14.21 a) Tout employé à l'heure qui travaille un des jours de congés statutaires énumérés à l'article 8.16 de cette convention, et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour de congé doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours de congé, un montant calculé en conformité des dispositions du sous-paragraphe c) ci-dessous.

b) Sous réserve des conditions énumérées aux sous-paragraphes i) à iv) de l'article 8.16 de cette convention un employé à l'heure qui ne travaille pas un des jours de congés énumérés audit article 8.16 et, qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour de congé, doit recevoir un montant calculé en conformité des dispositions du sous-paragraphe c) si-dessous.

c) Aux fins des sous-paragraphes a) b) ci-dessus, un employé à l'heure doit être payé ses gains quotidiens moyens lesquels doivent être égaux à ses gains horaires moyens ou le taux de base de son occupation, le plus élevé des deux (2), tels que définis ci-après, multipliés par le nombre d'heures dans le jour normal de travail d'un employé le jour de congé en question. Toute prime applicable aux heures allouées pour le jour de congé en question doit être ajoutée au calcul des gains quotidiens moyens ou du salaire de base d'un employé.

Les gains horaires moyens sont définis comme étant égaux au taux ou aux taux de salaire de base applicable à la classe ou aux classes d'occupation auxquelles il est assigné, incluant le boni de production lorsqu'applicable, mais n'incluant pas toute prime, établie sur la base des deux (2) périodes consécutives de paie précédant immédiatement la dernière période complète de paie.

Le taux de base de l'occupation de l'employé à l'heure est celui apparaissant la veille du congé statutaire sur l'historique de travail de l'employé.

SECTION XV

AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE HEBDOMADAIRE ET MONTANT FORFAITAIRE (Employés à la semaine)

15.1 Le calcul des augmentations des taux de salaire hebdomadaire accordées aux employés de bureau s'effectue à partir de l'augmentation accordée aux employés à l'heure multiplié par trente-cinq (35) et divisé par quarante (40). Les augmentations ainsi calculées seront ajoutées à chacun des stades (exception faite des minima) des rangs de salaire de l'Appendice E-1 de la convention collective de travail.

Première année

15.2 Les taux de salaire hebdomadaire de base qui doivent entrer en vigueur le trente et un (31) août 1984 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de cinq dollars et soixante-sept cent ($5.67) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente (30) août 1984 sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de cinq dollars et dix cents ($5.10) ajouté à son taux de salaire de base hebdomadaire payé au trente (30) août 1984.

Deuxième année

15.3 Les taux de salaire hebdomaire de base qui doivent entrer en vigueur le premier (1er) août 1985 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de treize dollars et vingt-trois cents ($13.23) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente et un (31) juillet 1985 sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de onze dollars et quatre-vingt-onze cents ($11.91) ajouté à son taux de salaire de base hebdomadaire payé au trente et un (31) juillet 1985.

Troisième année

15.4 Les taux de salaire hebdomadaire de base qui doivent entrer en vigueur le premier (1er) août 1986 sont déterminés comme suit:

Une augmentation de salaire de seize dollars et dix cents ($16.10) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base payé à chaque employé le trente et un juillet (31) 1986, sauf pour l'employé au minimum de son rang de salaire (stade 0) pour qui l'augmentation de salaire est de quatorze dollars et quarante-neuf cents ($14.49) ajouté à son taux de salaire de base hebdodmadaire payé au trente et un (31) juillet 1986.

Montant forfaitaire

15.5 La Compagnie paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.

15.6 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux (2) dates étant inclusives, soit de façon continue,. soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Compagnie avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.

15.7 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de trois cent cinquante dollars ($350) à titre de montant forfaitaire.

15.8 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et trente cents ($2.30) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de trois cent cinquante dollars ($350).

15.9 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 15.6, est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de Santé et Sécurité au travail des prestations pour incapacité totale temporaire.

15.10 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la préretraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984 inclusivement.

15.11 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à tout employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

SECTION XVI

AUGMENTATIONS DES TAUX DE SALAIRE HORAIRE ET MONTANT FORFAITAIRE

Première année

16.1 Les taux de salaire horaire de base qui doivent entrer en vigueur le 31 août 1984 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de trente (30) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 30 août 1984 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars dix cents ($13.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et cinquante cents ($16.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars quarante cents ($13.40) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Deuxième année

16.2 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1985 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de soixante-dix (70) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1985 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars et quarante cents ($13.40) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents ($16.80) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents ($14.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents ($17.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Troisième année

16.3 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1986 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation de quatre-vingt-cinq (85) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1986 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents ($14.10) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars et cinquante cents ($17.50) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars quatre-vingt-quinze cents ($14.95) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-huit dollars et trente-cinq cents ($18.35) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation;

b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

16.4 Tout employé embauché ou réintégré par la Compagnie après la date de la signature de la présente convention doit recevoir, lorsqu'assigné de façon temporaire ou permanente à un emploi dans une classe d'occupation dotée d'un taux négocié, le taux évalué de cette classe d'occupation.

Montant forfaitaire

16.5 La Compagnie paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.

16.6 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux dates étant inclusives, soit de façon continue, soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Compagnie avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.

16.7 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de quatre cents dollars ($400) à titre de montant forfaitaire.

16.8 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et soixante-trois cents ($2.63) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre cents dollars ($400).

16.9 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 14.6 est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de Santé et Sécurité au Travail des prestations pour incapacité totale temporaire.

16.10 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la préretraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984.

16.11 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à un employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

SECTION XVII

PROTECTION EN CAS DE GRÈVE

17. Les parties à cette convention reconnaissent que toute interruption ou modification dans le déroulement de certaines activités de recherche et de développement peut avoir comme conséquences de rendre inutilisables les résultats de tout ou d'une partie de ces activités de recherche et de développement, ce qui rend donc cesdites activités essentielles. En conséquence la Compagnie remettra au Syndicat le ou avant le 150ième jour précédant l'expiration de la Convention collective, un avis contenant la liste des activités de recherche et de développtement en cours aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, qu'elle considère comme essentielles, ainsi que le nombre minumum d'employés, dans chaque classe d'occupation, régis par le Certificat d'accréditation, nécessaire à la réparation de tout bris pouvant survenir dans la poursuite des acrivités de recherche et de développement considérées comme essentielles pendant toute grève éventuelle.

A défaut par le Syndicat de contester par écrit le caractère essentiel et/ou le nombre minuimum d'employés requis dans chaque classe d'occupation pour toutes ou une partie des différentes acrivités de recherche et de développement dans les dix (10) jours suivant la réception dudit avis, lesdites activités de recherche et de développement ainsi que le nombre minimum d'employés requis, dans chaque classe d'occupation, seront en tout ou en partie reconnus comme essentiels par les parties.

En cas de contestation, en tout ou en partie, par le Syndicat, les parties conviennent de se rencontrer entre le 150ième et le 130ième jour précédant l'expiration de la Convention collective, pour en arriver à une entente sur les points contestés. Si le désaccord persiste en tout ou en partie, les parties devront soumettre à l'arbitrage les points contestés qui subsistent, et ce, entre le 130ième et le 100ième jour précédant l'expiration de la Convention collective. Dans sa décision, l'arbitre choisi doit désigner les activités de recherche et de développement qui sont essentielles et le nombre minimum d'employés requis, dans chaque classe d'occupation, régis par le Certificat d'acréditation, qui sont nécessaires à la réparation de tout bris pouvant survenir dans la poursuite des acrivités de recherche et de développement considérées comme essentielles. Il devra rendre sa décision avant le 70ième jour précédant l'expiration de la Convention collective et sa décision sera finale et liera les parties. En cas de désaccord sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre partie pourra demander la nomination d'un arbitre au ministre du travail suivant les prescriptions du Code du travail.

Le Syndicat s'engage à fournir sur demande et sans délais pendant toute grève, le nombre d'employés requis dans chaque classe d'occupation, suivant l'avis non contesté, l'entente intervenue et/ou la décision arbitrale, et ce, pendant toute la durée de toute grève. A cet effet, les parties signeront une entente hors convention collective confirmant les activités de recherche et de développement reconnues comme essentielles par l'avis non contesté, l'entente et/ou la décision arbitrale et attestant de l'obligation du Syndicat quant au nombre d'employés requis dans chaque classe d'occupation tel que ci-haut mentionné, le tout dans les dix (10) jours suivant l'avis non contesté, l'entente et/ou la décision arbitrale selon le cas.

SECTION XVIII

DURÉE DE LA CONVENTION

18.1 La convention collective entrera en vigueur le 31 août 1984 (date de sa signature) pour se terminer le 30 août 1987.

18.2 Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 août 1987, date d'expiration de cette convention. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles demandes proposées.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

APPENDICE A

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LE STATUT DES EMPLOYÉS ET LE CALCUL DE LEUR SERVICE CONTINU

A.1 Aux fins de cette convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer :

a) le service continu est basé sur le temps couru depuis la date d'emploi, ou, si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours;

b) accumulation de service continu veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule en conformité des autres dispositions de cet appendice;

c) maintien de service continu veut dire qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son emploi, ou si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;

d) terminaison de service continu veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;

e) réintégration veut dire emploi après la terminaison de service continu;

f) réembauchage veut dire retour au travail avant la terminaison du service continu.

A.2 Tout nouvel employé est considéré comme employé temporaire.

A.3 Un employé doit être déclaré employé régulier dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie active pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours.

A.4 En tout cas de mise à pied d'un employé non régulier, le service continu doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse huit (8) mois, le service continu doit être terminé huit (8) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

A.5 Le service continu d'un employé pour une autre compagnie ou son prédécesseur associés à l'Aluminium du Canada Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'un transfert aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental. Si l'employé transféré a satisfait aux exigences du paragraphe 3 de cet appendice, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré employé régulier que lorsqu'il aura satisfait auxdites exigences à tous les endroits ensemble.

A.6 Les règlements suivants régissant le service continu doivent s'appliquer aux employés réguliers :

a) en tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle de l'employé, prouvé à la satisfaction de la Compagnie, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) années depuis la date à laquelle l'employé a quitté le travail par suite de tel accident industriel ou telle maladie industrielle. Après ce délai, la Compagnie doit maintenir le service continu de l'employé jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

si telle absence dure plus de quatre (4) ans, le service continu doit normalement se terminer quatre (4) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Compagnie peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la trosième année de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

b) si la Compagnie demande par écrit à un employé de remplir des fonctions pour d'autres, le service continu doit s'accumuler pendant la durée complète de son absence autorisée;

c) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé régulier qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie. Si la durée de la mise à pied dépasse douze (12) mois, le service continu doit être terminé douze (12) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

d) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé qui a un (1) an de service continu et moins de cinq (5) ans de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse deux (2) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

e) en tout cas de mise à pied, d'accident non industriel ou de maladie non industrielle d'un employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse trois (3) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

f) en tout cas d'accident non industriel ou de maladie non industrielle régi par les sous-paragraphe d) et e) ci-dessus, la Compagnie peut maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an ou deux (2) ans, selon que l'emmployé est régi par le sous-paragraphe d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième année de l'absence, à condition que l'employé le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

g) toutefois, dans les cas de mise à pied régis par les sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus pour maintenir son service continu, un employé doit retourner à l'ouvrage dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les congés statutaires exclus de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie. La Compagnie dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délais de cinq (5) jours de calendrier. Si l'employé ne peut pas retourner à l'ouvrage dans ledit délais, mais avise par écrit, dans ce délais, la Compagnie de son désir de retourner, la Compagnie pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours de calendrier, ou bien lui accorder le privilège d'un second rappel si une autre occasion se présente avant la date à laquelle son service se terminera en vertu des sous-paragraphe c), d) ou e), selon le cas.

Le défaut par l'employé d'observer la réglementation de ces rappels à l'ouvrage doit signifier que son service continu doit se terminer à la date de la mise à pied;

h) en tout cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera;

i) en tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'un (1) an de calendrier, à compter de la date de la suspension. Si la durée de ladite suspension dépasse un (1) an de calendrier, le service continu sera maintenu à compter de la date de la suspension;

j) en tout cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son service militaire de guerre;

k) en tout cas d'absence accordée en vertu des dispositions du paragraphe 5.10 de la section V, le service continu doit être accumulé pendant toute la durée permise de l'absence;

l) en tout autre cas d'absence non prévu dans ce paragraphe d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Compagnie. Si cette absence dépasse six (6) mois, le service continu doit être terminé six (6) mois, jour pour jour, après la date du début de l'absence;

m) en tout autre cas d'absence non prévue dans ce paragraphe d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu de l'employé s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Compagnie. Si telle absence dure plus de trente (30) jours de calendrier, la Compagnie doit maintenir, à compter du début de telle absence, le service continu d'un employé si cette absence dure plus d'une (1) année, le service continu doit normalement se terminer un (1) an, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Compagnie peut toutefois maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de

l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Compagnie accepte une telle demande;

n) si un employé s'absente sans permission pendant cinq (5) jours normaux de travail consécutifs son service continu doit normalement se terminer à compter du sixième jour normal de travail d'une telle absence. La Compagnie peut toutefois maintenir le service continu de l'employé à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé;

o) en tout cas de démission ou de congédiement pour cause, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé;

A.7 i) L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq (65) ans pour tous les employés;

ii) Tout employé peut prendre sa retraite à l'âge normal de la retraite ou postérieurement. L'employé qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite termine son service continu le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. L'employé qui prend sa retraite après soixante-cinq (65) ans termine son service continu au moment de sa retraite.

A.8 La Compagnie doit décider si une absence est permise ou non.

APPENDICE B-1

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES ANNUELLES
DES EMPLOYÉS PAYÉS A LA SEMAINE

Règles générales

B1.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Compagnie et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par l'employé. Ce dernier a le droit de connaître la date de ses vacances annuelles au moins quatre (4) semaines à l'avance.

B1.2 a) Les vacances régulières d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. la date d'admissibilité pour telles vacances est le 1 er mai de chaque année.

b) Les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont des semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge de l'employé. La date d'admissibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance de l'employé.

c) Toutes vacances décrites aux sous-paragraphes a) ou b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé devient admissible à telles vacances.

B1.3 Toutes vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Compagnie.

B1.4 Une semaine de vacances annuelles signifie normalement une absence au travail équivalant à cinq (5) jours consécutifs de travail. Cette semaine se prend d'un dimanche à l'autre, inclusivement. Si toutefois un employé demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de la cédule normale de travail de cet employé, pour satisfaire aux exigences ci-dessus, l'employé peut choisir :

a) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de six (6) mois, ou

b) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

c) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne six (6) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

B1.5 Aucunes vacances par anticipation ne seront accordées, sauf circonstances spéciales et à la discrétion de la Compagnie.

B1.6 Si un employé réembauché ou réintégré a été rémunéré en lieu et place de ses vacances annuelles, lors d'une mise à pied ou terminaison d'emploi, il ne sera pas admissible à d'autres vacances annuelles avant le 1er mai suivant.

B1.7 L'employé absent de son travail par suite de maladie, accident ou autre raison approuvée, peut être requis de prendre les vacances annuelles pour lesquelles il s'est qualifié, avant de retourner au travail.

B1.8 Lorsqu'un (1) ou plusieurs congés statutaires énumérés à l'article 8.16 coïncident avec les vacances annuelles d'un employé, ces congés pourront être reportés à une date ultérieure ou compensés selon les dispositions de l'article 8.11.

B1.9 L'employé transféré de la liste de paie hebdomadaire à la liste de paie à l'heure peut, avant ou après tel transfert et, sujet à l'approbation préalable de la Compagnie, prendre toutes vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si l'employé prend ses vacances après un tel transfert, le calcul de sa paie de vacances pourra se faire au choix de l'employé selon l'appendice B-1 ou B-2.

B.10 Aucun employé ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le 1er juin et le 3ième lundi de septembre, sauf si la Compagnie le permet à cause de circonstances particulières.

Admissibilité

B1.11 L'employé qui, le 1er mai, a moins d'une (1) année de service continu, doit être admissible à des vacances régulières dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois de calendrier, jusqu'à concurrence de dix (10) mois durant lesquels il a été sur la liste de paie à la semaine.

B1.12 L'employé qui le 1er mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances régulières.

B1.13 L'employé qui, le 1er mai, a au moins trois (3) années de service continu, doit être admissible à trois (3) semaines de vacances régulières.

B1.14 L'employé qui, le 1er mai, a au moins dix (10) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances régulières.

B1.15 L'employé qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances régulières.

B1.16 Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e), anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes B-11, B-12, B-13, B-14 ou B-15 de cet Appendice, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. L'employé qui demeure au travail après soixante-cinq (65) ans n'est plus admissible auxdites vacances supplémentaires.

B1.17 L'employé régi par les articles B1.11, B1.12, B1.13, B1.14 et B1.15 de cet appendice et qui a été sur la liste de paie à la semaine pendant moins de dix (10) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai précédent est admissible à des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour pour chaque semaine de toutes vacances annuelles auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois entiers pendant lesquels il a été sur la liste de paie à la semaine pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de sont réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été mis à pied. Aux fins d'interprétation du présent paragraphe, l'employé qui a été absent par maladie, par accident ou encore par congé de maternité dans le cas du personnel féminin, est considéré comme ayant été sur la liste de paie active pendant cette absence.

Rémunération

B1.18 La paie des vacances annuelles est égale au taux régulier de salaire de l'employé au moment de ses vacances.

Mise à pied ou terminaison d'emploi

B1.19 Toute période prescrite d'avis de terminaison d'emploi et toute période pour laquelle il est accordé des vacances annuelles ou une allocation de terminaison d'emploi peuvent coïncider.

B1.20 Dans tous les cas de mises à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas recevoir l'allocation de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette allocation de vacances sera retenue par la Compagnie pour une période minimum de soixante (60) jours, mais sans excéder la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de la mise à pied de l'emloyé.

B1.21 Pour les employés mis à pied qui désirent recevoir l'allocation de vacances ou dans tous les cas de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une allocation se composant de :

a) la paie de vacances annuelles qui doit lui être payée au moment où il prend les vacances auxquelles il a droit s'il n'a pas pris de telles vacances avant sa mise à pied ou avant la terminaison de son emploi, et

b) i) quatre pour cent (4%) de ses gains depuis la date de la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai avant sa mise à pied ou la terminaison de son emploi s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi; ou

ii) deux pour cent (2%) de ses gains entre la fin de sa dernière période de paie complète avant le 1er mai de l'année courante et la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité, en vertu des paragraphes B1.12, B1.13, B1.14 ou B1.15.

Prime de vacances

B1.22 Une prime de vacances de quatorze pour cent (14%) de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des employés sera ajoutée à la rémunération de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières auxquelles l'employé est admissible en vertu des dispositions des paragraphes B1.12, B1.13 ou B1.14. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B1.21 a) et b) (ii) ci-dessus.

B1.23 La prime de vacances des employés mentionnés au paragraphe B1.15 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) trente (30) dollars pour chacune des quatre (4) semaines, ou

b) quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.

Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B1.21 et b) ii) ci-dessus.

B1.24 Pour fin de l'application de l'article B1.16 au personnel féminin, 60 ans se lit 55 ans, 61 ans se lit 56 ans, 62 ans se lit 57 ans, 63 ans se lit 58 ans, 64 ans se lit 59 ans, 65 ans se lit 60 ans.

APPENDICE B-2

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES ANNUELLES DES EMPLOYÉS PAYÉS A L'HEURE

B2.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Compagnie et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par l'employé. Ce dernier a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

B2.2

a) les vacances régulières d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. La date d'admissibilité pour telles vacances est le 1er mai de chaque année.

b) les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont les semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge de l'employé. La date d'admissibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance de l'employé;

c) toutes vacances décrites aux sous-paragraphes a) ou b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé devient admissible à telles vacances.

B2.3 Toutes vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Compagnie.

B2.4 Une semaine de vacances veut dire normalement cinq (5) jours normaux de travail consécutifs durant n'importe quelle période de sept (7) jours de calendrier. Si toutefois un employé demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de la cédule normale de travail de cet employé, pour satisfaire aux exigences ci-dessus l'employé peut choisir :

a) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de six (6) jours de calendrier, ou

b) que chaque semaine de toutes vacances à laquelle il est admissible comprenne six (6) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours de calendrier.

B2.5 Aucunes vacances par anticipation ne seront accordées, sauf circonstances extraordinaires et à la discrétion de la Compagnie.

B2.6 Si un employé reçoit une rémunération au lieu de toutes vacances annuelles à l'époque de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, les gains sur lesquels telle rémunération est basée, ne doivent pas, par la suite, être inclus dans le montant des gains sur lesquels le calcul de la rémunération de vacances de l'année suivante est basé.

B2.7 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires, tel que spécifié au paragraphe 8.16 de cette convention, tombent durant la période de toutes vacances annuelles d'un employé, celui-ci ne doit pas bénéficier d'un ou de jours additionnels de vacances à titre de compensation.

B2.8 L'employé transféré de la liste de paie à l'heure à la liste de paie hebdomadaire peut, avant ou après tel transfert et, sujet à l'approbation préalable de la Compagnie prendre toutes vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si l'employé prend ces vacances après un tel transfert, le calcul de sa paie de vacances pourra se faire au choix de l'employé selon l'appendice B-1 ou B-2.

B2.9 Aucun employé ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le dimanche suivant le 1er juin ou le 1er juin s'il tombe un dimanche et le samedi précédant le 30 septembre ou le 30 septembre s'il tombe un samedi, sauf si la Compagnie le permet à cause de circonstances particulières.

B2.10 L'employé qui, le 1er mai a moins d'une année de service continu, doit être admissible à des vacances régulières dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois de calendrier, jusqu'à concurrence de dix (10) mois, durant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure.

B2.11 L'employé qui, le 1er mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances régulières.

B2.12 L'employé qui, le 1er mai, a au moins trois (3) années de service continu, doit être admissible à trois (3) semaines de vacances régulières.

B2.13 L'employé qui, le 1er mai, a au moins dix (10) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances régulières.

B2.14 L'employé qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances régulières.

B2.15 Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e), anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes 10, 11, 12, 13 ou 14 de cet Appendice, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. L'employé est admissible à ses vacances supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de la retraite.

B2.16 L'employé régi par les paragraphes 11, 12, 13, 14 et 15 de cet appendice et qui a été sur la liste de paie à l'heure pendant moins de neuf (9) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1er avril précédent peut choisir de prendre des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour pour chaque semaine de toutes vacances annuelles auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois pendant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été mis à pied. Aux fins de l'interprétation du présent paragraphe, l'employé qui a été absent par maladie ou accident est considéré comme ayant été sur la liste de paie à l'heure pendant sa maladie ou son accident.

B2.17 Tout employé régi par le paragraphe 16 ci-dessus peut aussi choisir de ne pas prendre ses vacances annuelles, si elles durent moins de cinq (5) jours.

Rémunération

B2.18 La paie de vacances de l'employé régi par les dispositions du paragraphe 10 ci-dessus doit égaler un montant de quatre (4) pour cent de ses gains durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai.

Si cet employé s'absente pour cause de maladie ou d'accident antérieurement au premier mai et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée et ce dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

B2.19 La paie de vacances de l'employé régi par les dispositions des paragaphes 11, 12, 13, 14 ou 15 ci-dessus doit égaler, pour chaque semaine de vacances, un montant de deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au 1er avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances régulières.

B2.19.1 La paie de vacances de l'employé régi par la disposition du paragraphe 15 ci-dessus doit égaler pour chaque semaine de vacances supplémentaires:

a) pour l'employé né durant la période de janvier à avril inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier janvier précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires;

b) pour l'employé né durant les mois de mai à décembre inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires;

Mise à pied ou terminaison d'emploi

B2.20 Toute période prescrite d'avis de terminaison d'emploi et toute période pour laquelle il est accordé des vacances annuelles ou une allocation de terminaison d'emploi peuvent coïncider.

B2.21 Dans tous les cas de mises à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'allocation de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette allocation de vacances sera retenue par la Compagnie jusqu'à la période normale de vacances de l'employé ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de la mise à pied de l'employé.

B2.22 Pour les employés mis à pied qui désirent recevoir l'allocation de vacances ou dans tous les cas de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une allocation se composant de :

a) la paie de vacances annuelles qui doit lui être payée au moment où il prend les vacances auxquelles il a droit s'il n'a pas pris de telles vacances avant sa mise à pied ou avant la terminaison de son emploi, et

b) i) quatre (4) pour cent de ses gains depuis la date de la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai avant sa mise à pied ou la terminaison de son emploi s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi; ou

ii) deux (2) pour cent de ses gains entre la fin de sa dernière période de paie complète avant le 1er mai de l'année courante et la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité, en vertu des paragraphes 11, 12, 13 ou 14.

Primes de vacances

B2.23 Une prime de vacances de quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des employés sera ajoutée à la rémunération des deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières auxquelles l'employé est admissible en vertu des dispositions des paragraphes 11, 12 ou 13. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe 22 a) et b) (ii) ci-dessus.

B2.24 La prime de vacances des employés mentionnés au paragraphe B2.14 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) trente (30) dollars pour chacune des quatre (4) semaines, ou

b) quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.

Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B2.22 a) et b) (ii) ci-dessus.

APPENDICE C

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

C.1 Aux fins de cet appendice :

a) le terme "loi" désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements;

b) le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;

c) le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues au présent appendice;

d) le terme "semaine" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour;

e) "L'employé" signifie un salarié régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite.

C.2 Des prestations supplémentaires sont versées à tout employé :

a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail; et

b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise à pied en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, et

c) qui avait travaillé au moins mille deux cent vingt-cinq (1 225) heures pour les employés à la semaine et mille quatre cents (1 400) heures pour les employés à l'heure, sans compter le temps supplémentaire, en dedans des trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier qui ont immédiatement précédé sa mise à pied. Toutefois les jours d'absence pour maladie ou accident seront inclus dans le calcul des mille deux cent vingt-cinq (1 225) heures pour les employés à la semaine et mille quatre cents (1 400) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de sa mise à pied; et

d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

C.3 Des prestations supplémentaires sont aussi versées à tout employé :

a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et

b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu, et

c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

C.4 Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit mentionnée aux paragraphes 2 ou 3 ci-dessus.

C.5 L'employé dont il est question au paragraphe 2 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes au taux des prestations d'assurance-chômage pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi et celui dont il est question au paragraphe 3 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires de cent soixante-quinze dollars ($175) pour la période du délai de carence.

C.6 Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés concernés dès qu'ils démontrent à la Compagnie qu'ils ont été déclarés par la Commission d'assurance-chômage admissibles à des prestations en raison de leur mise à pied par la Compagnie.

C.7 L'employé mentionné au paragraphe 3 ci-dessus est admissible à des prestations supplémentaires qui seront d'un montant tel qu'ajouté aux prestations que l'employé recevra, abstraction faite des gains admissibles aux termes de la loi, totaliseront cent soixante-quinze ($175) dollars ou cent cinq (105) pour cent des allocations mentionnées au paragraphe D.2 de l'appendice "D" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants.

C.8 L'employé mentionné au paragraphe 2 ci-dessus qui satisfait aux exigences des paragraphes 9, 10 et 11 ci-dessous, à la date de sa mise à pied, et, qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible aux prestations supplémentaires comme suit :

a) s'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars ($25) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, pourvu que ledit employé ne reçoive pas de prestations supplémentaires pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs, ou

b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'appendice A de cette convention, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars ($25) par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs.

C.9 Nonobstant l'article 2 du présent appendice, n'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par le paragraphe 2 ci-dessus si le manque de travail est dû à une incapacité physique ou mentale qui le rend incapable de faire tout travail disponible à son retour après une absence permise pour cause de maladie ou d'accident, sauf s'il se qualifie pour des prestations en vertu du paragraphe 3.

C.10 N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires l'employé régi par le paragraphe 2 ou le paragraphe 3 ci-dessus, si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes :

a) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés au x Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de l'Aluminium du Canada, Ltée, à tout endroit ou de toute compagnie associée avec Aluminium du Canada Ltée, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise à pied d'un ou de plusieurs employés aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou l'opération des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental;

d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;

d) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;

f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"). (L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cet appendice, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie d'usine ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).

C.11 Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Compagnie ou refuse un rappel à l'ouvrage par la Compagnie tel que défini par les règles énoncées à l'appendice A de cette convention.

C.12 Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire reçu avant sa mise à pied.

C.13 Les employés éligibles aux dispositions du présent Appendice n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues au présent Appendice.

APPENDICE D

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Admissibilité

D.1 Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite :

a) l'employé a atteint l'âge de 55 ans:

b) l'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A;

c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi aux Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimentalou aux usines auxquelles il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention :

d) il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction ou de ses capacités s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la section XIII de cette convention.

e) l'employé accepte de prendre sa retraite le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocations

D.2 À la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de préretraite calculées de la façon suivante :

a) un montant égal à cinquante-deux (52) pour cent de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents ($16,500) dollars; plus

b) un montant de dix ($10) dollars par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit cent vingt ($120) dollars par année de service continu.

Cette allocation sera également versée à compter du trente et un (31) août 1984, mais ce sans rétroactivité, aux employés qui ont été mis à pied pour manque de travail convenable à compter du premier (1er) janvier 1984 et qui remplissent les autres conditions du présent Appendice.

D.3 L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite conformément à l'alinéa e) du paragraphe 1 du présent Appendice.

Invalidité

D.4 Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des Rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cet appendice.

D.5 En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des Rentes du Québec lorsque la Compagnie le lui demandera pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.

D.6 Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que l'employé recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contribution à RAPA

D.7 L'employé, membre de RAPA, doit continuer de contribuer au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) en conformité de l'article 25, paragraphe C dudit Régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements du Régime.

Informations

D.8 La Compagnie s'engage à fournir au Syndicat les informations suivantes :

a) le nombre de pré-retraites offertes;

b) le nombre de pré-retraites refusées par les employés;

c) le nombre de pré-retraites demandées par les employés;

d) le nombre de pré-retraites refusées par la Compagnie.

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *	*	
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
101				8	547.42	560.65	576.75		
				7	505.17	518.40	534.50		
				6	502.87	516.10	532.20		
				5	500.57	513.80	529.90		
1				4	498.27	511.50	527.60		
				3	495.97	509.20	525.30		
				2	493.67	506.90	523.00		
				1	491.37	504.60	520.70		
				0	448.35	460.26	474.75		
119			*	($2.30)					
120				8	553.17	566.40	582.50		
				7	510.62	523.85	539.95		
				6	508.22	521.45	537.55		
				5	505.82	519.05	535.15		
2				4	503.42	516.65	532.75		
				3	501.02	514.25	530.35		
				2	498.62	511.85	527.95		
				1	496.22	509.45	525.55		
139				0	453.10	465.01	479.50		
			*	($2.40)					
140				8	558.67	571.90	588.00		
				7	515.82	529.05	545.15		
				6	513.32	526.55	542.65		
				5	510.82	524.05	540.15		
3				4	508.32	521.55	537.65		
				3	505.82	519.05	535.15		
				2	503.32	516.55	532.65		
				1	500.82	514.05	530.15		
				0	457.60	469.51	484.00		
158				($2.50)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire			Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
				31-08-84 *	01-08-85 *	01-08-86	*	
Points	No de code	Occupations Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
159			8	564.17	577.40	593.50		
			7	521.37	534.60	550.70		
			6	518.72	531.95	548.05		
			5	516.07	529.30	545.40		
4			4	513.42	526.65	542.75		
			3	510.77	524.00	540.10		
			2	508.12	521.35	537.45		
			1	505.47	518.70	534.80		
			0	462.10	474.01	488.50		
178			($2.65)					
179			8	569.67	582.90	599.00		
			7	526.57	539.80	555.90		
			6	523.82	537.05	553.15		
			5	521.07	534.30	550.40		
5			4	518.32	531.55	547.65		
			3	515.57	528.80	544.90		
			2	512.82	526.05	542.15		
			1	510.07	523.30	539.40		
			0	466.60	478.51	493.00		
197			($2.75)					
198			8	575.17	588.40	604.50		
			7	532.12	545.35	561.45		
			6	529.22	542.45	558.55		
			5	526.32	539.55	555.65		
6			4	523.42	536.65	552.75		
			3	520.52	533.75	549.85		
			2	517.62	530.85	546.95		
			1	514.72	527.95	544.05		
217			0	471.10	483.01	497.50		
		*	($2.90)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 * $/sem.	01-08-86 * $/sem.		
218				8	580.67	593.90	610.00		
				7	537.32	550.55	566.65		
				6	534.32	547.55	563.65		
				5	531.32	544.55	560.65		
7				4	528.32	541.55	557.65		
				3	525.32	538.55	554.65		
				2	522.32	535.55	551.65		
				1	519.32	532.55	548.65		
236				0	475.60	487.51	502.00		
			*	($3.00)					
237	4106	Commis-secrétaire	246	8	591.67	604.90	621.00		
				7	547.87	561.10	577.20		
				6	544.72	557.95	574.05		
				5	541.57	554.80	570.90		
8				4	538.42	551.65	567.75		
				3	535.27	548.50	564.60		
				2	532.12	545.35	561.45		
				1	528.97	542.20	558.30		
256				0	484.60	496.51	511.00		
			*	($3.15)					
257	4081	Commis - traitement des données (C.D.T.)	257	8	605.17	618.40	634.50		
				7	560.32	573.55	589.65		
				6	557.07	570.30	586.40		
	4146	Commis dossiers et	259	5	553.82	567.05	583.15		
9		entreposage des échantillons		4	550.57	563.80	579.90		
				3	547.32	560.55	576.65		
				2	544.07	557.30	573.40		
	4155	Commis-secrétaire tech.	263	1	540.82	554.05	570.15		
				0	495.60	507.51	522.00		
275			*	($3.25)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 * $/sem.	01-08-86 * $/sem.		
276	4151	Commis-secrétaire, achats comptabilité	277	8	618.42	631.65	647.75		
				7	572.92	586.15	602.25		
				6	569.52	582.75	598.85		
				5	566.12	579.35	595.45		
10				4	562.72	575.95	592.05		
				3	559.32	572.55	588.65		
				2	555.92	569.15	585.25		
				1	552.52	565.75	581.85		
295				0	506.35	518.26	532.75		
			*	($3.40)					
296	4149	Commis - réception & ajust.		8	631.92	645.15	661.25		
				7	585.42	598.65	614.75		
				6	581.92	595.15	611.25		
				5	578.42	591.65	607.75		
11				4	574.92	588.15	604.25		
				3	571.42	584.65	600.75		
				2	567.92	581.15	597.25		
				1	564.42	577.65	593.75		
314				0	517.35	529.26	543.75		
			*	($3.50)					
315	4150	Commis - vérification des factures	317	8	645.17	658.40	674.50		
				7	598.02	611.25	627.35		
				6	594.37	607.60	623.70		
				5	590.72	603.95	620.05		
12				4	587.07	600.30	616.40		
				3	583.42	596.65	612.75		
				2	579.77	593.00	609.10		
				1	576.12	589.35	605.45		
334				0	528.35	540.26	554.75		
			*	($3.65)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *		
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.		
335	4104	Bibliotechnicien (ne)	336	8	658.67	671.90	688.00		
				7	610.47	623.70	639.80		
				6	606.72	619.95	636.05		
				5	602.97	616.20	632.30		
13				4	599.22	612.45	628.55		
				3	595.47	608.70	624.80		
				2	591.72	604.95	621.05		
				1	587.97	601.20	617.30		
353				0	539.35	551.26	565.75		
			*	($3.75)					
354				8	671.92	685.15	701.25		
				7	623.12	636.35	652.45		
				6	619.22	632.45	648.55		
				5	615.32	628.55	644.65		
14				4	611.42	624.65	640.75		
				3	607.52	620.75	636.85		
				2	603.62	616.85	632.95		
				1	599.72	612.95	629.05		
373				0	550.35	562.26	576.75		
			*	($3.90)					
374				8	685.42	698.65	714.75		
				7	635.57	648.80	664.90		
				6	631.57	644.80	660.90		
				5	627.57	640.80	656.90		
15				4	623.57	636.80	652.90		
				3	619.57	632.80	648.90		
				2	615.57	628.80	644.90		
				1	611.57	624.80	640.90		
392				0	561.10	573.01	587.50		
			*	($4.00)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire Points	No de code	Occupations	Pts	Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le Stades	31-08-84 $/sem.	01-08-85 $/sem.	01-08-86 $/sem.	* $.sem.	
393				8	698.67	711.90	728.00		
				7	648.17	661.40	677.50		
				6	644.02	657.25	673.35		
				5	639.87	653.10	669.20		
16				4	635.72	648.95	665.05		
				3	631.57	644.80	660.90		
				2	627.42	640.65	656.75		
				1	623.27	636.50	652.60		
412				0	572.10	584.01	598.50		
			*	($4.15)					
413				8	712.17	725.40	741.50		
				7	660.62	673.85	689.95		
				6	656.37	669.60	685.70		
				5	652.12	665.35	681.45		
17				4	647.87	661.10	677.20		
				3	643.62	656.85	672.95		
				2	639.37	652.60	668.70		
				1	635.12	648.35	664.45		
431				0	583.10	595.01	609.50		
			*	($4.25)					
432				8	725.42	738.65	754.75		
				7	673.27	686.50	702.60		
				6	668.87	682.10	698.20		
				5	664.47	677.70	693.80		
18				4	660.07	673.30	689.40		
				3	655.67	668.90	685.00		
				2	651.27	664.50	680.60		
				1	646.87	660.10	676.20		
451				0	594.10	606.01	620.50		
			*	($4.40)					

LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

EMPLOYÉS DE BUREAU - TABLEAU DES SALAIRES

Rang de Salaire				Échelle de salaires hebdomadaires en vigueur le					
					31-08-84	01-08-85	01-08-86	*	
Points	No de code	Occupations	Pts	Stades	$/sem.	$/sem.	$/sem.	$.sem.	
452				8	738.92	752.15	768.25		
				7	685.72	698.95	715.05		
				6	681.22	694.45	710.55		
				5	676.72	689.95	706.05		
19				4	672.22	685.45	701.55		
				3	667.72	680.95	697.05		
				2	663.22	676.45	692.55		
				1	658.72	671.95	688.05		
470				0	605.10	617.01	631.50		
			*	($4.50)					

* INDEXATION DU C.O.L.A.
NON INCLUSE

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

EMPLOYÉS DES LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

TAUX DE SALAIRE DU TECHNICIEN

	STADES	31-08-84	*01-08-85	*01-08-86
TECHNICIENS	13	712.17	725.40	741.50
	12	660.62	673.85	689.95
	11	656.37	669.60	685.70
	CONSEIL D'APPRÉCIATION			
	10	652.12	665.35	681.45
	9	648.12	661.35	677.45
	8	644.12	657.35	673.45
	7	640.12	653.35	669.45
	6	636.12	649.35	665.45
	5	632.12	645.35	661.45
	4	628.12	641.35	657.45
	3	624.12	637.35	653.45
	2	620.12	633.35	649.45
STAGIAIRES	1	552.52	565.75	581.85
	0	547.87	561.10	577.20

* Indexation du C.O.L.A. non incluse.

APPENDICE E - 2

LISTE DES TAUX DE SALAIRES DES APPRENTIS

CODE	OCCUPATION	TAux/Cents l'heure/jour 31-08-84	*01-08-85	*01-08-86
	Charpentier-menuisier			
6201	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6202	2e stade - 1040 heures	1370	1438	1521
6203	3e stade - 1040 heures	1400	1466	1547
6204	4e stade - 1040 heures	1430	1494	1573
	Électricien			
6101	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6102	2e stade - 1040 heures	1383	1451	1534
6103	3e stade - 1040 heures	1426	1492	1573
6104	4e stade - 1040 heures	1469	1533	1612
	Ajusteur mécanique			
6071	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6072	2e stade - 1040 heures	1375	1443	1526
6073	3e stade - 1040 heures	1410	1476	1557
6074	4e stade - 1040 heures	1445	1509	1588
	Mécanicien instrument			
6111	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6112	2e stade - 1040 heures	1383	1451	1534
6113	3e stade - 1040 heures	1426	1492	1573
6114	4e stade - 1040 heures	1469	1533	1612
	Machiniste			
6041	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6042	2e stade - 1040 heures	1378	1446	1529
6043	3e stade - 1040 heures	1416	1482	1563
6044	4e stade - 1040 heures	1454	1518	1597
	Méc. tuyauterie industrielle			
6021	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6022	2e stade - 1040 heures	1373	1441	1524
6023	3e stade - 1040 heures	1406	1472	1553
6024	4e stade - 1040 heures	1439	1503	1582
	Mécanicien d'entretien			
6001	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6002	2e stade - 1040 heures	1376	1445	1527
6003	3e stade - 1040 heures	1412	1480	1559
6004	4e stade - 1040 heures	1448	1515	1591
	Soudeur			
6091	1er stade - 1040 heures	1340	1410	1495
6092	2e stade - 1040 heures	1367	1435	1518
6093	3e stade - 1040 heures	1394	1460	1541
6094	4e stade - 1040 heures	1421	1485	1564

* Indexation du C.O.L.A. non incluse.

APPENDICE E - 3

LISTE DES TAUX DE SALAIRE
DES STAGIAIRES AU MÉTIERS, LE

CODE	OCCUPATION	EVAL. PTS	TAUX DE SALAIRE CENTS L'HEURE JOUR		
			31-08-84	01-08-85 *	01-08-86 *
1077	Charpentier	17.50	1623	1693	1778
1079	2e stage de qualification		1542	1608	1689
1094	1er stage de qualification		1461	1524	1600
1182	Électricien	19.50	1680	1750	1835
1183	2e stage de qualification		1596	1663	1743
1184	1er stage de qualification		1512	1575	1652
1205	Ajusteur mécanique	18.25	1645	1715	1800
1206	2e stage de qualification		1563	1629	1710
1207	1er stage de qualification		1481	1544	1620
1395	Mécanicien d'instruments	19.50	1680	1750	1835
1396	2e stage de qualification		1596	1663	1743
1397	1er stage de qualification		1512	1575	1652
1400	Concierge	6.75	1340	1410	1495
1442	Mécanicien, tuyauterie industrielle	18.00	1637	1707	1792
1449	2e stage de qualification		1555	1622	1702
1450	1er stage de qualification		1473	1536	1613
1455	Mécanicien d'entretien	18.50	1652	1722	1807
1456	2e stage de qualification		1569	1636	1717
1457	1er stage de qualification		1487	1550	1626
1582	Opér.machine nett.plancher	8.25	1361	1431	1516
1679	Peintre au vaporisateur	15.00	1552	1622	1707
1915	Soudeur	17.00	1609	1679	1764
1916	2e stage de qualification		1529	1595	1676
1917	1er stage de qualification		1448	1511	1588

* Indexation du C.O.L.A. non incluse

ENTENTE RELATIVE À LA RECONDUCTION
D'ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION DES
EMPLOYÉS DES LABORATOIRES DE RECHERCHE APPLIQUÉE ET
CENTRE DE GÉNIE EXPÉRIMENTAL

Entre: Alcan International Limitée, ci-après appelée "La Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental) ci-après appelé "Le Syndicat".

Par laquelle les parties conviennent ce qui suit:

Les ententes et les lettres d'intention ci-après mentionnées et ci-jointes sont reconduites pour la durée de la convention collective de travail débutant le 31 août 1984 et se terminant le 30 août 1987.

	TITRE		DATE
1.	Entente régissant l'admission et la progression dans les métiers	(lettre)	22-11-79
2.	Préretraite vs changement	(lettre)	22-11-79
3.	Rapa - 1980 et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec)	(lettre)	22-11-79
4.	Moyens de non-recevabilité et priorité pour l'arbitrage	(lettre)	22-11-79
5.	Employé choisi comme juré	(lettre)	22-11-79
6.	Conseil d'appréciation des techniciens	(lettre)	22-11-79
7.	Retour unité accréditation	(lettre)	22-11-79
8.	Régime prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, employés payés à l'heure	(lettre)	22-11-79
9.	Absence pour les officiers supérieurs	(lettre)	22-11-79
10.	Paiement du temps supplémentaire employés à la semaine	(lettre)	22-11-79
11.	Accumulation des heures de temps supplémentaire	(lettre)	22-11-79

	TITRE		DATE
12.	Employé nouveau promu	(lettre)	22-11-79
13.	Congés de Noël et du jour de l'An	(lettre)	22-11-79
14.	Chèques postdatés	(lettre)	22-11-79
15.	Horaire variable flexible	(lettre)	22-11-79
16.	Candidats lors d'affichage et employé embauché suite à un affichage non comblé par les employés déjà au travail	(lettre)	22-11-79
17.	Prime d'assurance-vie	(lettre)	22-11-79
18.	Items cumulatifs sur le bordereau de paie	(lettre)	22-11-79
19.	Précisions dans la description des infractions	(lettre)	22-11-79
20.	Prime de vacances, Appendice B-1, Article B-1-22	(lettre)	22-11-79
21.	Cédule de vacances - Cadres vs syndiqués	(lettre)	22-11-79
22.	Distribution du chèque de paie	(lettre)	22-11-79
23.	Congés pour examens diagnostiques ou traitements	(lettre)	22-11-79
24.	Affichage groupe technique (sauf les techniciens et les techniciens-laborantins)	(lettre)	22-11-79
25.	Candidats lors d'affichage (avis au syndicat)	(lettre)	22-11-79
26.	Nomination d'employés syndiqué à cadre	(lettre)	22-11-79
27.	Examens de qualification	(lettre)	22-11-79
28.	Officiers du Syndicat lors de vacances d'emploi	(lettre)	22-11-79
29.	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire	(lettre)	22-11-79
30.	Vacances pendant la période d'été	(lettre)	22-11-79

	TITRE		DATE
31.	Réduction ancienneté due au conflit 1979	(entente)	22-11-79
32.	Retour de 3 emplois de secrétaires à l'unité d'accréditation	(entente)	22-11-79
33.	Intégration des laboratoires (1972)	(entente)	22-11-79
34.	Crédits lors d'embauche de techniciens	(entente)	22-11-79
35.	Techniciens, pratique passée, code et discipline	(entente)	22-11-79
36.	Fiches de capacité physique	(entente)	22-11-79
37.	Congés pour raison personnelle ou autre	(entente)	22-11-79
38.	Techniciens laborantins	(entente)	22-11-79
39.	Congé sans paie	(entente)	22-11-79
40.	Entente Comité d'étude d'organisation	(entente)	22-11-79
41.	Entente relative aux fusions de tâches	(entente)	22-11-79
42.	Entente de réciprocité (Sécal, CPA)	(entente)	22-11-79
43.	Respect des normes minimales du travail	(lettre)	09-02-81
44.	Modifications du fonds de pension RAPA	(entente)	09-02-81
45.	Procédure accélérée d'arbitrage	(entente)	09-02-81
46.	Étude du plan conjoint d'évaluation des tâches	(entente)	09-02-81
47.	Étude d'organisations de travail plus souples et plus efficaces	(entente)	09-02-81
48.	Modifications aux régimes appelés le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et création d'un régime d'invalidité de longue durée.	(entente)	22-11-82

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Entente régissant l'admission et la progression dans les occupations de métiers

Cher Monsieur,

La présente confirme que l'entente régissant l'admission et la progression dans l'occupation de métier intervenue le 4 septembre 1979 entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. s'appliquera aux employés de l'entretien et atelier du Centre de recherche Arvida de l'Aluminium du Canada Ltée. L'Entente des métiers est jointe à cette lettre.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Quebec, Canada G7S 4K8 Telephone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Pré-retraite vs changement

Cher Monsieur,

Tel que convenu aux négociations 1979, je vous confirme par la présente que la Compagnie reconnaît aux comités "ad hoc" prévus à la Section XIII de la convention collective de travail, le pouvoir de faire des recommandations à la Compagnie quant à la mise à la pré-retraite de certains employés affectés par des changements.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés de
l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
406, boulevard Mellon
Jonquière (Secteur Arvida)
G7S 3H3

Compétence de Monsieur Germain Tremblay

Objet: (RAPA-1980) et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec)

Messieurs,

Tel que convenu à la table de négociation, vous trouverez les éléments essentiels sur lesquels nous nous sommes entendus relatifs aux bénéfices de pension et à la protection d'assurance-vie destinés aux employés régis par une convention collective de travail au Québec.

A compter du 1er janvier 1980 deux régimes régiront les bénéfices de pension et d'assurance-vie alloués à ces employés.

Un des régimes comportera les dispositions relatives à la constitution de la pension de retraite (il s'agit en fait des dispositions du RAPA, ayant trait à la pension de retraite, reconduites et/ou amendées selon les termes de notre entente); une protection d'assurance-vie de base dont le coût entier sera défrayé par l'employeur sera jointe à ce régime.

L'autre régime traitera uniquement de la protection d'assurance-vie, à la charge conjointe des employés et employeurs participants.

Les employés réguliers seront éligibles à joindre l'un ou/et l'autre des régimes.

A COMPTER DU 1er JANVIER 1980 (sauf autrement stipulé) IL EST CONVENU:

1. Qu'un membre du régime amendé de pension voie ses crédits de pension, en vertu du RAPA, majorés du montant suivant:

   Crédits de pension accumulés au 31 décembre 1978, au titre du RAPA, multiplié par 10%.

Aux fins du paragraphe précédent, le mot membre désigne un employé qui contribue, ou qui bénéficie soit d'une absence autorisée sans rémunération, soit d'une prestation d'invalidité au titre du régime amendé de pension au 1er janvier 1980.

...2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)

2. D'établir au 31 décembre 1979 pour tous les membres du RAPA, la valeur actuarielle de la pension accumulée au titre de la caisse de fiducie du régime excluant le montant de la majoration décrit en 1. ci-dessus.

3. Que les participants au régime de pension bénéficient d'une couverture d'assurance-vie équivalant à six (6) mois de salaire et que la prime soit entièrement acquittée par les employeurs.

4. Que les participants au régime de pension aient la possibilité d'acheter une couverture additionnelle d'assurance-vie équivalant à six (6) mois de salaire et que la prime soit payée par l'employé selon le mode stipulé au paragraphe 5. ci-dessous.

5. Que les participants au régime d'assurance-vie bénéficient d'une protection supplémentaire d'assurance-vie équivalente à une ou deux années de salaire, au choix du participant et que la prime soit partiellement défrayée par le participant et établie en fonction de son âge et de la protection choisie.

   La prime mensuelle par millier de dollars d'assurance-vie correspond à l'âge du participant exprimé en cents, le maximum étant de $0.40 par $1,000.

6. Qu'advenant le décès d'un participant avant la retraite, la caisse de fiducie du régime rembourse au bénéficiaire, en un paiement forfaitaire, les cotisations du participant au régime de pension depuis le 1er janvier 1980 avec intérêts.

   De plus, le bénéficiaire reçoit le montant décrit au paragraphe 2 ci-dessus, avec intérêts, à compter du 1er janvier 1980.

7. Que tout intérêt crédité sur les contributions des employés soit à compter du 1er janvier 1980 calculé mensuellement au taux offert par les banques à charte sur les comptes sans privilège de chèque (épargne véritable ou boni d'épargne).

8. Que l'âge normal de la retraite soit de 65 ans pour tous les participants.

9. D'un rajustement, du fait que les participantes au RAPA ont accumulé des crédits de pension payable à 60 ans et que ces mêmes crédits au 1er janvier 1980 ne seront payables qu'à 65 ans.

...3

C'est ainsi qu'au 31 décembre 1979, les crédits de pension accumulés, par les participantes, à ce jour (incluant le montant de la majoration décrit au paragraphe 1 ci-dessus) augmenteront de 45%.

10. En remplacement de la pension intérimaire supplémentaire payable entre 60 et 65 ans que prévoyait RAPA, d'ajouter aux crédits de pension accumulés, décrits au paragraphe 9 ci-dessus, $100 par année de participation jusqu'au 31 décembre 1979 et ce, jusqu'à concurrence de 25 ans.

    Afin de faciliter le passage de RAPA à l'autre régime de pension, pour celles qui participent au RAPA, les droits acquis sont protégés dans le texte nouveau du régime, i.e. que ces participantes peuvent encore prendre leur retraite à 60 ans même si leur âge et leurs crédits de service ne font pas 75 au total.

11. Du remboursement des contributions du participant avec intérêts lorsque le participant compte moins de dix (10) années de participation, il aura le choix entre le remboursement de ses cotisations avec intérêts ou une pension différée.

    Toutefois, lorsque le participant compte au moins dix (10) années de service ou de participation au régime de pension et qu'il est âgé d'au moins 45 ans, la loi interdit le remboursement des contributions.

12. Quant aux modalités de paiement de la pension:

    a) Qu'un avis de six (6) mois à l'Administrateur du Régime est nécessaire pour régler tous les préparatifs de la retraite;

    b) Que le montant de la pension de retraite sous la garantie dix (10) ans, soit égal à 94.5% du montant de pension sous la garantie cinq (5) ans.

    c) De l'uniformisation et l'utilisation quant aux différentes sources de pension, des facteurs actuariels basés sur les hypothèses retenues par l'actuaire du régime.

13. Des dispositions transitoires suivantes:

    a) Toute personne qui, entre la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 décembre 1979 (inclusivement),

...4

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)

le 22 novembre 1979

(i) contribue au RAPA et prend sa retraite, ou

(ii) acquiert une pension différée au titre du RAPA, ou

(iii) annule sa participation au RAPA, ou

(iv) cesse de contribuer au RAPA en raison de sa participation à un autre régime de pension approuvé par l'Administrateur

profitera de la majoration décrite au paragraphe 1.

b) De plus, toute participante au RAPA atteignant l'âge de 60 ans (i.e. l'âge normal de la retraite selon les anciennes dispositions du RAPA) durant la période mentionnée à l'alinéa précédent, verra porter sa date normale de retraite à 65 ans.

c) On appliquera les dispositions des paragraphes 9 et 10 à toute participante se prévalant des droits acquis (i.e. retraite à 60 ans).

d) Un membre de RAPA, qui n'est pas à la retraite et qui décède entre la date de l'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 décembre 1979 (inclusivement) a droit à la somme des éléments suivants:

(i) un montant égal à la valeur actuarielle, à la date du décès, de sa prestation de pension, prévue au RAPA, avec intérêt; ladite valeur ne peut être inférieure au total des contributions du membre et des intérêts crédités à la date du décès;

(ii) un montant équivalent à six (6) mois de salaire à titre d'assurance-vie de base;

(iii) le montant d'assurance-vie correspondant à la classe à laquelle il appartenait au moment du décès et indiqué dans la 3ième et la 4ième colonne de la Table "A" ou Table "B" du RAPA, selon le mode d'assurance-vie qu'il avait choisi.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués,

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Moyens de non-recevabilité et priorité pour l'arbitrage

Cher Monsieur,

Nous confirmons par la présente que lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, la Compagnie ne pourra invoquer aucun moyen de non-recevabilité qui n'aura pas été soulevé avant que le grief ne soit référé à l'arbitrage.

De plus, la Compagnie accepte de donner la priorité pour l'audition de griefs relatifs à des suspensions de trois (3) mois et plus ou à des congédiements.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Employé choisi comme juré

Messieurs,

Tel que convenu à la table de négociation, la Compagnie accepte de payer, pour l'employé choisi comme juré en vertu de la loi des jurés, la différence entre la prestation qu'il reçoit à titre de juré et le salaire qu'il aurait normalement perçu pour ses heures régulières de travail.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec) G7S 3H3

Objet: Conseil d'appréciation pour techniciens

Monsieur,

Cette lettre a pour but de confirmer les discussions que vous avez eues avec le porte-parole de la Compagnie.

Les conseils d'appréciation qui sont formés depuis 1974 continueront d'être composés de trois (3) personnes des cadres qui de par leur fonction respective sont les mieux placées pour évaluer les candidats. Tel qu'entendu en 1974, le critère "scolarité" est exclu de l'ensemble des critères d'évaluation.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Monsieur,

Conformément aux pratiques du passé, nous vous confirmons que la Compagnie se réserve le droit de retourner à l'unité de négociation avec pleins droits un employé cadre ayant déjà appartenu à l'une ou l'autre des unités syndicales affiliées à la F.S.S.A.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Lettre d'intention à l'endroit de certains points de notre régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, employés payés à l'heure

Messieurs,

Vous trouverez ci-après certains points qui feront dorénavant partie de nos pratiques administratives à l'endroit de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident et qui s'appliqueront à partir de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de travail.

AVANCES ACCORDEES AUX EMPLOYES ABSENTS POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT NON INDUSTRIEL

a) Deux cents (200) dollars au lieu de cent dix (110) dollars par semaine.

b) Dans le cas où la récupération se fera à même le salaire de l'employé revenu au travail, ladite récupération se fera à raison de cent (100) dollars par semaine.

c) Le montant des avances pourra être revisé à tous les douze (12) mois.

PROLONGEMENTS DE LA PERIODE DE MALADIE

Dans les cas de prolongements de la période de maladie, nous essaierons de faire le nécessaire pour payer des avances de façon à ce que l'employé ait de l'argent à chaque semaine.

REQUALIFICATION - NOUVELLE MALADIE

L'employé en vacances régulières sera considéré comme revenu au travail

.../2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

pour les fins du présent régime.

CAS D'ABSENCES CONTESTES PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Ces cas seront analysés par notre Centre médical pour déterminer s'il devrait y avoir avances ou non.

REMBOURSEMENT DES AVANCES

Les cas où l'employé revient au travail mais n'a pas encore reçu ses prestations d'assurance-chômage seront étudiés au mérite.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Absence pour les officiers supérieurs

Monsieur,

La présente a pour but de confirmer que les officiers supérieurs des employés du Centre de recherche Arvida n'ont pas à obtenir l'autorisation préalable de s'absenter de leur supérieur immédiat puisque lesdits officiers sont libérés à temps plein.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Paiement du temps supplémentaire
- Employé à la semaine

Cher Monsieur,

A la fin de chaque semaine, l'employé pourra demander le paiement de cinq (5) heures ou plus du temps supplémentaire qui lui est dû.

Il y aura un délai administratif entre la demande et le paiement.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Telephone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Accumulation des heures de temps supplémentaire

Cher Monsieur,

Dans certains cas précis, le maximum des heures supplémentaires qui peuvent être accumulées en vertu des dispositions de la présente convention pourra être dépassé pour permettre à l'employé de bénéficier d'une absence prolongée, pourvu que:

a) l'employé concerné en fasse la demande par écrit à son supérieur immédiat en donnant la raison spécifique de l'absence prévue et que telle raison soit jugée valable par le supérieur immédiat;

b) l'employé accepte de prendre en un même congé la totalité de ses heures accumulées;

c) la date du congé soit fixée à l'avance et ne puisse être changée sans le consentement écrit du supérieur immédiat;

d) l'employé renonce à son droit de se faire payer ses heures supplémentaires jusqu'à la totalité des heures approuvées comme congé;

e) le maximum des heures accumulées ne dépasse pas 140 heures dans le cas de l'employé dont la moyenne d'heures de travail par semaine normale est de 35 heures, et 160 heures dans le cas d'un employé dont la moyenne d'heures de travail par semaine normale est de 40 heures.

L'accumulation de temps supplémentaire dépassant les maxima prévus à l'article 8.11 pourra être accordée ou refusée à la discrétion de la Compagnie selon la raison invoquée et les conditions existantes au Centre de recherche Arvida.

.../2

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

En plus, la Compagnie se réserve le droit d'annuler les arrangements ci-dessus, et dans ce cas elle doit en aviser l'employé 16 jours avant la date prévue pour le congé, en lui mentionnant les conditions qui empêchent le Centre de recherche d'accorder un tel congé à ce moment-là. Dans le cas d'une telle annulation, l'employé a le droit de retarder son congé à une date ultérieure convenue avec la Compagnie, ou de se faire payer la totalité des heures qu'il a alors accumulées.

Advenant le cas où l'employé aurait déjà fait certaines dépenses en prévision de ce congé, il pourra discuter d'une compensation convenable pour de telles dépenses avec son supérieur immédiat.

Veuillez agréer, cher Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Employé nouveau promu

Cher Monsieur,

Cette lettre a pour but de confirmer la déclaration du porte-parole de la Compagnie au sujet de l'employé nouveau promu qui s'avère incapable de remplir les exigences de son nouvel emploi d'une manière normalement soignée et qui, par conséquent, doit être déplacé.

La Compagnie a offert de donner à cet employé le droit de déplacer l'employé qui l'a remplacé lors de sa promotion, pourvu que l'employé nouveau promu ait plus d'ancienneté que son remplaçant. S'il a moins d'ancienneté que son remplaçant, il aura l'occasion de remplir une vacance d'emploi, si disponible.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Congés de Noël et du Jour de l'An

Cher Monsieur,

La Compagnie respectera la pratique passée quant aux heures de travail à l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An.

Cette lettre ne s'applique qu'aux employés dont la cédule normale de travail s'étend du lundi au vendredi.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Chèques postdatés

Cher Monsieur,

Suite à nos discussions, il a été entendu que les chèques de paye continueront à être distribués au Centre de recherche comme par le passé.

En ce qui a trait aux avances pour les vacances, afin de régler certains problèmes survenus par le passé, nous prendrons des dispositions afin qu'il soit possible pour un employé d'obtenir des chèques postdatés couvrant sa période de vacances, et ce, le dernier jour ouvrable avant son départ, pourvu qu'il nous ait prévenu 12 jours ouvrables avant ledit jour.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Quebec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Horaire variable flexible

Cher Monsieur,

La présente confirme notre intention de mettre en vigueur un régime d'horaires variables au Centre de recherche Arvida avant le ler janvier 1980. Cependant nous établirons un tel régime par étapes.

Naturellement, la direction se réserve le droit de revenir aux horaires réguliers, si nécessaire pour un fonctionnement efficace du Centre de recherche.

le directeur,

François Ameye

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Telex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Cher Monsieur,

Si après la période normale d'affichage au Centre de recherche Arvida et aux usines de Sécal à Jonquière, la Compagnie a embauché un candidat de l'extérieur, elle en avisera le Syndicat.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Prime d'assurance-vie

Cher Monsieur,

Les contributions mensuelles des employés au régime d'assurance-vie seront déduites sur une base hebdomadaire à raison de quatre (4) semaines par mois. Lors d'une mise à pied, la Compagnie déduira les contributions de l'employé pour la période entre la date de sa mise à pied et le dernier jour du mois.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Item cumulatifs sur le bordereau de paie

Cher Monsieur,

Les item cumulatifs sur le bordereau de paie sont les suivants:

- Régime d'assurance-maladie du Québec
- Assurance-chômage
- Fonds de pension
- Salaire brut
- Impôt provincial
- Impôt fédéral
- Régime des rentes du Québec.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arivda (Québec)
G7S 3H3

Objet: Précisions dans la description des infractions

Cher Monsieur,

Des efforts seront faits pour apporter dans tous les cas, plus de précisions dans la description des infractions commises par les employés qui apparaissent sur le document émis à cette occasion.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida, (Québec)
G7S 3H3

Objet: Prime de vacances - appendice "B-1" article B1-22

Cher Monsieur,

Pour faire suite à votre demande, nous devons vous informer que conformément à l'article ci-haut mentionné, la prime de vacances dont il est question dans ledit article, doit être payée à chaque fois et au moment où l'employé part en vacances.

Cette prime doit être calculée sur le nombre de semaines durant lesquelles l'employé sera absent pour de telles vacances.

Cependant, suite à votre demande, nous consentons à payer la prime de vacances de la façon suivante; à la condition que la formule s'applique à tous les employés sans exception:

1. Les primes totales de vacances seront déboursées lors de la prise de la première semaine de vacances des employés.

2. Le montant des primes sera calculé comme suit:

   Taux hebdomadaire de la première semaine régulière de vacances X No de semaines régulières de vacances éligibles X 14% = primes déboursées.

3. A la fin de l'année de référence pour les vacances régulières, c'est-à-dire au début de mai, un ajustement des primes si nécessaire, se calculera de la manière suivante:

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

Total du salaire de base payé à l'employé pour toutes ses semaines de vacances régulières prises X 14% = primes totales de vacances, à comparer aux:

Primes déboursées lors de la première semaine de vacances =

Différence à payer ou à retenir.

4. Le paiement, ou la retenue de la différence, sera effectué la première semaine suivant la fermeture de l'année de référence.

5. Toutefois, si à la fin de la période de référence les semaines régulières de vacances n'ont pas toutes été prises, la différence à payer ou à retenir ne sera effectuée qu'une fois que toutes les vacances régulières auront été prises.

Il va s'en dire que nous nous réservons le droit de mettre fin en tout temps à cette formule de paiement pour nous en tenir à l'application de la convention collective de travail.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Cédule de vacances

Cher Monsieur,

Le choix des vacances des employés non régis par le certificat d'accréditation ne brimera pas les employés dans leur choix de vacances.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Distribution du chèque de paie

Cher Monsieur,

Après la signature de la convention collective de travail, la distribution des chèques de paie se fera le jeudi matin selon la formule que nous avons toujours utilisée sauf lorsque nous devons payer le vendredi à l'occasion d'un congé.

Pour toutes les semaines où il y a un congé, nous distribuerons les chèques de paie le vendredi tel qu'auparavant.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Congés pour examens diagnostiques ou traitements

Cher Monsieur,

Cette lettre vous propose une pratique à suivre relativement aux congés accordés aux employés de bureau qui doivent se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique ou chez un médecin spécialiste.

Cette lettre remplace donc "l'esprit et la lettre nº 44" du 29 janvier 1973.

1. Un congé accordé à un employé qui doit se présenter chez son médecin de famille est soustrait du temps supplémentaire.

2. Aucune déduction de temps supplémentaire ne sera faite pour des congés accordés à des employés QUI ONT PRODUIT UN CERTIFICAT MEDICAL pour les raisons suivantes:

   a) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique médicale interne, externe ou privée;

   b) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements au bureau d'un médecin spécialiste;

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

c) l'employé doit se présenter à des examens diagnostiques à la Commission des Accidents du Travail du Québec.

Le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Affichage groupe technique
(sauf les techniciens et les
techniciens-laborantins)

Cher Monsieur,

Toute vacance d'emploi permanente ou temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, impliquant le déplacement de un ou plusieurs employés, sera consignée sur une même formule d'affichage. Cet avis sera affiché sur les mêmes tableaux d'affichage que ceux utilisés pour les vacances d'emploi des commis et sera affiché pour une période de quatorze (14) jours de calendrier.

L'employé qui ne croit pas avoir reçu la considération qui lui est due ou est intéressé à remplir une ouverture qui n'est pas comblée peut, pendant les quatorze (14) jours que dure l'affichage, présenter à son contremaître une demande de vérification de son cas, sur une formule prévue à cet effet et dûment signée en duplicata. Le contremaître signera aussitôt une copie de la demande de vérification et la remettra à l'employé pour valoir comme accusé de réception.

Si la décision du contremaître ne satisfait pas l'employé qui a fait une demande de révision, il pourra se prévaloir de la procédure décrite aux articles 6.8 e) et 6.8 f) de la convention des employés du Centre de recherche Arvida.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche
Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Candidats lors d'affichage

Cher Monsieur,

La Compagnie s'engage à faire parvenir au Syndicat le nom de ceux qui ont posé leur candidature lors d'affichage.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Cher Monsieur,

Faisant suite à notre discussion sur le sujet, la Compagnie s'engage à informer le Syndicat de toute promotion d'un employé syndiqué du Centre de recherche Arvida ou des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan à Jonquière à un poste de cadre au Centre de recherche Arvida.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre
de recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Examen de qualification

Cher Monsieur,

Lorsque la Compagnie fera passer des examens de qualification, elle pourra permettre à un officier supérieur du Syndicat de prendre connaissance desdits examens.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Officiers du Syndicat lors de vacances d'emploi

Cher Monsieur,

La présente fait suite à nos discussions concernant la possibilité d'assigner certains officiers du Syndicat à des ouvertures d'emploi dans les classes d'occupation compatibles à leurs fonctions de représentants des employés.

Il est bien entendu qu'il ne s'agit ici que des employés qui détiennent un poste d'officier supérieur du Syndicat et qui sont assignés à une classe d'occupation dont la nature est telle qu'ils ne peuvent pas s'absenter avec ou sans remplacement temporaire de leur travail pour participer lorsque requis aux activités décrites à la Section V.

Ainsi que mentionné, nous tenterons, lorsque possible, d'assigner temporairement ce ou ces employés à un travail de jour compatible à leurs fonctions.

Cette assignation temporaire devra être faite à l'intérieur de la même zone promotionnelle où se trouve l'employé concerné.

Au cours d'une telle assignation, nous maintiendrons le salaire de base de l'employé concerné à la classe d'occupation qu'il détenait d'une façon permanente immédiatement avant son assignation temporaire à un emploi compatible. Nous maintiendrons également la prime pour la semaine normale de travail excédent trente-cinq (35) heures, telle que définie à l'article 9.5 de cette convention.

.../2

ALCAN

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
a/s Monsieur Germain Tremblay

le 22 novembre 1979

Tout employé qui aura été assigné temporairement à un travail compatible conservera ses droits en vertu de la Section VI de cette convention collective de travail en vigueur, à tout transfert ou promotion pourvu qu'il puisse démontrer à l'oeuvre qu'il possède les qualifications basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation où il y a promotion ou transfert.

Tout employé qui aura été assigné temporairement à un travail compatible conservera ses droits en vertu des dispositions de la Section VI de cette convention collective de travail en vigueur en cas de diminution d'opérations, en prenant comme base la classe d'occupation qu'il détenait d'une façon permanente immédiatement avant son assignation temporaire.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des Employés
de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire

Cher Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue à l'effet que le Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire, tel que revisé le 29 août 1973, est reconduit pour la durée de la convention collective signée ce jour.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche Arvida

ALCAN

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 22 novembre 1979

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat National des
Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de
recherche Arvida)
a/s Monsieur Germain Tremblay
406, rue Mellon
Arvida (Québec)
G7S 3H3

Objet: Vacances pendant la période d'été

Cher Monsieur,

Nonobstant les dispositions de l'article B.1.10 et B.2.9 du règlement régissant les vacances annuelles contenu aux appendices B-1 et B-2 de la convention collective, la Compagnie s'engage à permettre trois semaines continues de vacances entre le 1er juin et le troisième lundi de septembre pour tout employé qui a droit, suivant les dispositions du règlement régissant les vacances annuelles, à trois semaines ou plus de vacances.

le directeur,

François Ameye

FA:SMT

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

(ci-après appelé le Syndicat)

et

L'Aluminium du Canada Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Dû au conflit de travail intervenu entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. entre le 1er juin 1979 et le 4 septembre 1979, les parties conviennent de ce qui suit:

Lors de mouvement de main-d'oeuvre d'un employé de l'Aluminium du Canada, Ltée travaillant au Centre de recherche Arvida aux usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, il verra sadite ancienneté réduite du même nombre de jours que ceux accumulés par lui-même durant le conflit.

Cette entente n'affecte en rien les autres clauses stipulées dans la convention collective de travail signée entre les parties.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

L'ALUMINIUM DU CANADA LTEE
(ci-après appelée la Compagnie)

ATTENDU QUE à la suite de la décision du commissaire du travail accordant une unité d'accréditation distincte pour le Centre de recherche, trois (3) emplois de secrétaires assignées aux scientifiques seront dorénavant syndiqués.

EN CONSEQUENCE LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les trois (3) emplois de secrétaires assignées aux scientifiques ne deviendront syndiqués, avec toutes les conséquences que cela entraîne, qu'à compter du 90ième jour suivant la décision finale du commissaire du travail accordant l'unité d'accréditation propre au Centre de recherche.
2. Les employés, Vincent Sirois, J.-R. Hubert, André Chiasson et Odias Octeau, sont exclus de l'unité d'accréditation.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

L'ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
(ci-après appelée la Compagnie)

8-F INTEGRATION DES LABORATOIRES (1972)

SECTION 1 - DEFINITIONS

1.1 Pour fins d'application ou d'interprétation de la présente entente, les parties conviennent des définitions suivantes:

a) Employés existants:

Tout employé à l'heure, membre du Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. exerçant une des occupations énoncées en appendice A en date du 31 mai 1972.

b) Zone technique:

Zone promotionnelle et démotionnelle telles que définies en appendice de la convention collective de travail des employés du Centre de recherche.

c) Technicien:

Employé exerçant une des occupations 4851, 4171, 4170, 4389, 4838, 4484 (Pour référence aux anciens codes concernant l'occupation 4851, voir entente: Techniciens - Pratique passée, code et discipline).

d) Technicien-laborantin:

Employé exerçant l'occupation 4853.

e) Analyste et échantillonneur:

Employé exerçant une des occupations 4011, 4012, 4013, 4027, 5001, 5007 et 5016.

f) Travailleurs de jour:

L'expression "travailleurs de jour" s'applique généralement aux employés qui travaillent normalement durant une période régulière de sept (7) heures par jour comprise entre 7 h et 18 h et pour une moyenne de cinq (5) jours pendant chaque semaine de calendrier.

g) Travailleurs de quart:

L'expression "travailleurs de quart" s'applique généralement aux employés qui travaillent normalement durant une période fixe ou alternante en dehors des heures d'un travailleur de jour.

SECTION II - ANCIENNETE

2.1 Pour fins d'application de la section VI de la convention collective de travail traitant de l'ancienneté et les droits qui y sont rattachés, tous les employés de la zone technique seront présumés ne former qu'un seul groupe par ordre d'ancienneté.

2.2 La zone technique est divisée en deux (2) sections:

a) Section A:

Comprend les employés exerçant une des occupations 4011, 4012, 4013, 4027, 5001, 5007, 5016 et 4853*.

* L'article 4 de l'entente relative aux laborantins aura prépondérance lors d'une diminution d'opération de techniciens laborantins.

b) Section B:

Comprend les employés exerçant une des occupations 4851, 4171, 4170, 4389, 4838 et 4484.

2.3 Pour fins d'application de l'article 6.9 de la convention collective de travail, en cas de surplus de personnel dans la section A, il est stipulé ce qui suit:

a) si l'employé surplus est parmi les "employés de jours", le plus jeune "de jour" à l'endroit où l'on déclare le surplus ira, à son choix, déplacer le plus jeune sur les "quarts" ou le plus jeune de jour à l'intérieur de la même classe d'occupation.

b) l'employé touché par l'application du sous-paragraphe précédent pourra déplacer le plus jeune employé d'une même classe d'occupation et devra ensuite exercer ses droits suivant le "Mémoire d'entente" tripartite couvrant les mouvements de personnel entre l'accréditation des employés du Centre de recherche Arvida et l'accréditation des Employés de bureau de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan, Ltée avant de pouvoir se prévaloir des droits qui lui sont consentis aux articles 2.4, 2.5 et 2.6 ci-dessous.

2.4 Chaque fois que quatre (4) employés "existants" de la section A auront été déplacés dans la zone démotionnelle des employés à l'heure du coulage ou mis à pied, le cinquième déplacement ou mise à pied sera remplacé par celui de l'employé le plus jeune de la section B sous réserve de l'appendice B.

2.5 Si l'application stricte des droits d'ancienneté avait pour effet le déplacement dans la zone démotionnelle du coulage ou la mise à pied d'un employé "existant" de la section A de plus de huit (8) ans d'ancienneté que le plus jeune employé de la section B, le déplacement ou mise à pied sera remplacé par celui de l'employé le plus jeune de la section B sous réserve des tâches excluses à l'appendice "B".

2.6 Tout employé de la zone technique, mis à pied ou baissé de position par suite d'une diminution des opérations ou changement doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il était assigné immédiatement avant sa mise à pied ou sa baisse de position, pourvu que:

a) un tel emploi devienne disponible dans vingt-quatre (24) mois d'une telle baisse de position ou mise à pied, et

b) que l'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres titulaires d'emplois qui étaient à cette même classe d'occupation avant la diminution des opérations. Aussitôt que possible après la reprise des opérations, l'employé existant sera ramené à l'emploi qu'il détenait immédiatement avant la diminution des opérations.

2.7 a) Tout employé existant mis à pied par suite d'une diminution des opérations ou d'un changement et qui aurait comme alternative à cette mise à pied, exercer ses droits dans la zone démotionnelle du coulage aux conditions énoncées à la section V dans la convention collective de travail des employés à l'heure de Sécal aux usines d'Arvida, laquelle traite de l'ancienneté et des droits qui y sont rattachés pourra, en plus des droits conférés en vertu de l'article 2.6 ci-dessus, être considéré pour toute ouverture temporaire de plus de quatre-vingt-dix (90) jours dans la zone technique du Centre de recherche.

b) Lors d'ouverture temporaire d'emploi de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, nous ferons l'impossible pour combler ces besoins avec des candidats qui auraient exercé leurs droits suivant le sous paragraphe précédent.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Crédits lors d'embauche de techniciens:

Les parties conviennent que des crédits seront accordés lors de l'embauche d'un technicien possédant de l'expérience. Ces crédits seront calculés comme suit:

1. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Compagnie comme directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité de la moitié du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois de crédit.

2. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Compagnie comme non directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité du quart du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise jusqu'à concurrence de douze (12) mois d'expérience.

3. Le technicien en progression dans les stades zéro (0) et un (1) devra avoir travaillé une période en mois qui, ajoutée à ses crédits, totalisera au moins dix-huit (18) mois avant de progresser au stade de deux (2).

   Cependant, en aucun cas la période de stagiaire ne devra excéder vingt-quatre (24) mois.

4. Les parties pourront modifier ladite entente si des raisons valables en démontrent la nécessité.

5. Tout cas particulier devra être référé au spécialiste en placement. Celui-ci, en plus de soumettre une recommandation au supérieur concerné, verra à assurer l'uniformité dans cette sorte d'appréciation faite à l'embauche. La partie syndicale sera informée des recommandations soumises au supérieur.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée	Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)
_____	_____
_____	_____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Techniciens - Pratique passée, code et discipline

1. Nous respecterons la pratique passée vis-à-vis des besoins nouveaux et des mouvements de personnel à l'intérieur du groupe technique.

2. En tenant compte que nous n'avons qu'une seule description de tâche pour tous les techniciens du groupe technique, vous trouverez ci-dessous une référence aux numéros de codes et aux titres des occupations existantes ainsi que les disciplines qui s'y rattachent:

Ancien Code	Titre d'occupation	Discipline requise
4019	Assistant technicien "A"	Multidisciplinaire
4820	Technicien - analyste	Chimie industrielle - op. analytique
4823	Technicien - contrôle des émanations	Chimie industrielle - op. procédé
4825	Technicien dév. procédé chimique	Chimie industrielle - op. procédé
4826	Technicien - dév. réduction	Chimie industrielle - op. procédé
4826	Technicien - dév. réduction	Chimie industrielle - op. analytique
4826	Technicien - dév. réduction	Métallurgie
4826	Technicien - dév. réduction	Electricité
4839	Technicien - dév. contrôle du procédé	Informatique
4824	Technicien - métallurgie	Métallurgie
4806	Spectographiste - Rayon X	Chimie industrielle - op. analytique
4837	Technicien instruments de laboratoire	Electronique
4445	Métallographiste	Métallurgie
4847	Technicien - procédé Bayer	Chimie industrielle - op. analytique
4848	Technicien électro-chimie	Chimie industrielle - op. analytique
4849	Technicien technologie minérale	Chimie industrielle - op. analytique

Les conseils d'appréciation qui sont formés depuis 1974 continueront d'être composés de trois (3) personnes des cadres qui de par leur fonction respective sont les mieux placées pour évaluer les candidats. Tel qu'entendu en 1974, le critère "scolarité" est exclu de l'ensemble des critères d'évaluation.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employé de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Fiches de capacité physiques:

La Compagnie accepte de rendre accessible aux officiers supérieurs, par l'intermédiaire de ses agents de placement, l'information sur la fiche de capacités physiques des employés diminués physiquement par rapport à leur occupation.

Il est entendu qu'aucun document original ou copie de ladite fiche ne sera remis aux officiers supérieurs.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

ET

Aluminium du Canada, Ltée
(ci-après appelée la Compagnie)

Congés pour raison personnelle ou autre:

Il est entendu que le déficit accumulé par chaque employé dans sa comptabilité de temps supplémentaire, sera effacé au 31 décembre de chaque année.

De même, le fait qu'un employé n'a habituellement pas à travailler en temps supplémentaire ne constitue pas en soi une raison valable pour refuser un congé à cet employé.

La Compagnie conservera le statu quo sur la définition des congés à accorder pour "raisons personnelles".

Quant aux congés pour autres raisons, ils seront accordés ou refusés, soustraits du temps supplémentaire ou non selon la raison invoquée et les possibilités de chaque département à la discrétion du surveillant.

Aluminium du Canada, Ltée

_____

_____

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____

_____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

Aluminium du Canada, Ltée

(ci-après appelée la Compagnie)

Laborantins:

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Nonobstant l'article 6.2 b) de la convention collective de travail, un minimum de deux (2) postes de techniciens-laborantins seront garantis et conservés dans la zone technique (Centre de recherche Arvida).

   En conformité de ce qui précède, advenant que le nombre de laborantins excède ce minimum de deux (2) et qu'il se crée par la suite une vacance d'emploi parmi les techniciens-laborantins, la Compagnie pourra afficher une vacance d'emploi comme technicien (4851) ou technicien-laborantin (4853). Les vacances d'emploi affichées comme techniciens-laborantins seront comblées par des analystes pleinement qualifiés.

2. Un technicien-laborantin (4853) pourra être choisi sur un affichage comme technicien (4851) s'il rencontre les exigences de l'emploi. Une de ces exigences est d'être technicien diplômé dans la discipline demandée ou l'équivalent (instruction formelle).

3. Un laborantin ou un analyste qui devient technicien-laborantin (4853) s'engage à remplir toutes les fonctions comprises dans la description de tâche du technicien (4851) qui travaille au Centre de recherche Arvida et faisant le même genre de travail.

4. Toute baisse de position ou mise à pied sera effectuée d'abord d'après l'ancienneté à l'intérieur d'une classe d'occupation dans son secteur et ensuite seulement par ordre d'ancienneté entre techniciens (4851) et techniciens-laborantins (4853) lorsqu'ils font le même genre de travail au Centre de recherche Arvida.

5. Si par la suite de l'application de l'article 4 de cette entente un technicien-laborantin (4853) devenait surplus, il devra appliquer ses droits dans la section A tels que définis à l'article 2.2 de l'entente d'intégration des laboratoires.

6. Tout employé de la section A (article 2.2 de l'entente d'intégration des laboratoires) qui est déplacé pourra exercer son droit d'ancienneté sur l'occupation 4853 "technicien-laborantin" selon ce que prévoit l'article 2.3 de l'entente d'intégration des laboratoires.

7. En cas de transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours, les dispositions de l'article 4 ci-haut mentionné s'appliqueront.

8. Pour les employés qui seront promus techniciens-laborantins, l'ajustement de leur salaire se fera conformément à la clause 9.9 (permanents) ou 9.10 (temporaires) de la convention collective de travail.

9. Tout employé classé comme technicien-laborantin sera rémunéré selon ce que prévoit la convention collective de travail pour le salaire du technicien.

10. Aux fins d'application de l'entente ci-haut mentionnée, il est entendu que l'intention des administrateurs est de considérer d'abord et avant tout le poste de travail avant de procéder à l'affichage.

11. Toutes les clauses de l'entente d'intégration des laboratoires et la convention collective de travail demeurent inchangées sauf si le présent texte le prévoit clairement.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

L'Aluminium du Canada Limitee
(ci-après appelée la Compagnie)

1. Tout employé pourra faire la demande d'un congé sans paie à la Compagnie. Cette demande sera acceptée ou refusée par la Compagnie dépendant des raisons invoquées et des conditions existantes dans le département.

2. La durée d'un congé sans paie est au maximum d'un (1) an. L'employé ainsi parti en congé ne pourra ni ne devra réintégrer le travail avant la fin de la période pour laquelle le congé fut accordé, sauf s'il en fait la demande et que sa situation a changé à un point tel qu'un retour précipité se justifie.

   Réciproquement, on pourra prolonger la durée d'un congé sans paie, accordé en vertu de l'article 1, pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée au présent article.

3. L'employé qui se sera prévalu de la présente entente verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.

4. A la fin de son absence permise, s'il n'y a pas un renouvellement ou prolongation par la Compagnie, l'employé devra se présenter au travail: à défaut de se conformer au présent article, l'employé verra son service continu terminé à compter de la sixième (6ième)

journée normale de travail depuis la fin de son congé sans paie, conformément à l'article A-6, paragraphe n), de l'appendice A de la convention collective de travail.

5. a) Durant son absence, l'employé ne peut maintenir ses droits sur l'occupation qui était sienne avant son départ. Par contre, à son retour, il aura droit de combler toute réquisition d'emploi et/ou pourra déplacer l'employé temporaire ayant le moins d'ancienneté dans la classe d'occupation qu'il détenait de façon permanente avant son départ.

   b) Il pourra aussi déplacer le plus jeune employé dans les occupations situées à l'intérieur des rangs de salaire un (1) à dix (10) inclusivement. Toutefois ses droits de déplacement se limitent au rang de salaire dans lequel il était situé lors de l'autorisation du congé d'absence.

   c) Si des ouvertures, selon le paragraphe a), n'existent pas et si il n'y a aucun employé temporaire dans sa classe d'occupation selon le paragraphe a), et que son service continu ne lui permet pas de déplacer un employé selon le paragraphe b), l'employé sera mis à pied pour manque de travail.

6. Les parties conviennent que l'employé, parti ainsi en congé, ne répond pas aux critères d'admissibilité pour les prestations supplémentaires de chômage prévues à l'appendice C de la convention collective de travail.

7. Une obligation est faite à la Compagnie de remplacer l'employé parti ainsi en congé sauf si l'emploi qu'il occupait disparaît lors d'une diminution des opérations ou d'un changement technologique.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)
et

L'Aluminium du Canada, Limitée
(ci-après appelée la Compagnie)

Les parties conviennent qu'il devient maintenant nécessaire de repenser et modifier, si nécessaire, les classes d'occupation existantes.

Un nouveau système d'évaluation de tâches pourra être regardé.

C'est pourquoi les parties conviennent DE CE QUI SUIT:

1. Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective il sera formé un comité conjoint composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants de la partie syndicale auxquels les parties pourront joindre, lorsque requis, les personnes ressources nécessaires que désigneront les membres du comité conjoint.

   Le comité conjoint aura pour mandat:

   a) L'étude des occupations des employés syndiqués au Centre de recherche Arvida et sans limiter la généralité de ce qui précède:

      i) Etudier la possibilité d'un plan de carrière pour le groupe technique (échantillonneur, analyste, technicien) et s'il en résulte le passage d'un niveau à un autre, alors le comité conjoint procèdera à une étude sur la possibilité de reclassification et les critères applicables à une telle reclassification.

ii) Etude du regroupement des occupations des commis (fusions de tâches, etc.).

iii) Etude de la polyvalence dans les métiers en considérant le travail effectué au Centre de recherche.

iv) Etude de regroupement des occupations des concierges (fusions de tâches).

v) Etude des systèmes d'évaluation de tâches existants, ce qui implique qu'un nouveau système d'évaluation de tâches pourrait être étudié par le comité conjoint.

b) Une étude de la convention collective existante afin de proposer toutes les modifications à y apporter pour tenir compte des diverses recommandations soumises sur les questions précitées.

c) Dans les douze (12) mois suivant la formation du comité conjoint ledit comité fournira un rapport pour approbation par les parties lesquelles s'engagent, si elles l'approuvent, à modifier la convention collective de travail suivant les recommandations du rapport conjoint.

2. L'une ou l'autre des parties se réserve le droit d'accepter ou refuser les recommandations, en tout ou en partie, du rapport du comité conjoint.

3. La Compagnie paiera les deux (2) représentants syndicaux pour tout le temps passé sur ce comité pendant les heures normales de travail. Aucune dépense ne pourra être effectuée par le comité conjoint à moins de n'avoir été préalablement autorisée par écrit par le directeur du Centre de recherche.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE AUX FUSIONS DE TACHES

ENTRE

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
(ci-après apelée la Cmpagnie)

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES
DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)
(ci-après appelé le Syndicat)

1. Définition

Une fusion de tâche est le regroupement en une nouvelle tâche de tous les éléments constituant les exigences de deux (2) ou plusieurs tâches déjà évaluées. La création de cette nouvelle tâche ne veut pas dire que les tâches fusionnées disparaissent.

Les regroupements d'éléments de tâches qui, au sens de cette définition, ne constituent pas des fusions de tâches ne devraient pas être utilisés pour éviter des fusions de tâches qui seraient autrement justifiées.

2. Après avoir rédigé la description de la tâche devant résulter d'une fusion, les exigences de la tâche sont évaluées en suivant la procédure

.../2

prévue aux articles 3, 4, 5 et 6 ci-après.

Quel que soit le résultat de cette évaluation, les ajustements de salaire sont effectués comme suit:

a) l'employé, assigné à cette nouvelle tâche et dont le rang de salaire de son occupation permanente est égale au rang de salaire de cette nouvelle tâche, verra son salaire ajusté au stade immédiatement supérieur, à l'intérieur du rang de salaire de cette tâche, sauf lorsque le taux de salaire de l'employé se situe au maximum du rang de salaire de cette tâche.

b) l'employé, assigné à cette nouvelle tâche et dont l'occupation permanente est dans un rang de salaire inférieur à la nouvelle tâche, recevra le plus élevé des deux montants suivants: le taux de son occupation permanente majoré du taux fixe de progression à l'intérieur du rang de salaire de la nouvelle tâche ou le minimum du rang de salaire de cette tâche.

c) si suite à l'application du paragraphe précédent du présent article, le salaire de l'employé se situe entre deux (2) stades de progression du rang de salaire de la nouvelle tâche, son salaire sera ajusté au niveau du stade immédiatement plus élevé dans le rang de salaire de cette nouvelle tâche.

3. La cote du facteur "instruction" est déterminée en comparant la cote de ce facteur pour chacune des deux (2) tâches à fusionner:

a) si la cote de ce facteur est égale dans les deux (2) tâches, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la même majorée de 8 points.

b) si la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches n'est pas égale, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la plus élevée de ces deux (2) cotes.

.../3

4. La cote du facteur "expérience" de la nouvelle tâche est déterminée en comparant la cote des facteurs "expérience" et "jugement et initiative" de chacune des deux (2) tâches fusionnées, c'est-à-dire en comparant ces quatre (4) cotes entre elles.

   a) si les quatre (4) cotes dont il est question ci-dessus sont égales entre elles, la cote du facteur "expérience" est égale à la cote de ce facteur pour les tâches fusionnées majorée de onze (11) points si les cotes du facteur "expérience" des tâches fusionnées sont inférieures au degré 2.

   b) si les quatre (4) cotes sont égales et supérieures au degré 2 sous le facteur "expérience", la cote du facteur "expérience" est égale à la cote des tâches fusionnées majorée de vingt-deux (22) points.

   c) si les quatre (4) cotes ne sont pas égales entre elles mais que les deux (2) cotes du facteur "expérience" sont égales et les deux (2) cotes du facteur "jugement et initiative" sont égales, la cote du facteur "expérience" est égale à la cote des tâches fusionnées majorées de 22 points, si la cote des tâches est supérieure au degré 2 et de 11 points si elle est inférieure au degré 2, à la condition que les degrés du facteur "expérience" des tâches fusionnées ne diffèrent pas plus d'un (1) degré ceux du facteur "jugement et initiative".

   d) dans tous les cas où les tâches fusionnées ne rencontrent pas les dispositions des paragraphes a), b) et c) ci-dessus, la cote du facteur "expérience" de la nouvelle tâche est la plus élevée des tâches fusionnées majorée de 7 points.

5. La cote du facteur "jugement et initiative" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si cette cote

.../4

est la même dans ces tâches; sinon, la cote de ce facteur dans la nouvelle tâche est égale à la cote la plus élevée pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.

6. Tous les autres facteurs de la nouvelle tâche sont ensuite évalués selon les règles du plan d'évaluation des tâches pour les employés de bureau.

7. Lors de fusions successives, l'ordre dans lequel les différentes tâches sont fusionnées est celui dont le résultat en points pour les trois premiers facteurs est le plus avantageux.

8. L'accumulation de fractions de degré (points) attribuées à l'intérieur d'un (1) degré lors de fusions successives ne peut excéder 16 points sous le facteur "instruction" et de 14 points sous le facteur "expérience".

9. Lors de la révision d'une tâche fusionnée, toute fraction de degré:

   a) est conservée sous le facteur "instruction" seulement si la cote de ce facteur n'est pas changée.

   b) est conservée sous le facteur "expérience" même si la cote de ce facteur est modifiée.

10. Seules les fusions effectuées après la signature de la présente entente sont régies par ce mode de fusion de tâches (employés de bureau).

.../5

11. Ce mode de fusion de tâches ne s'applique pas au groupe de techniciens.

le novembre 1979

Aluminium du Canada Ltée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(section des employés du Centre de recherche Arvida)

_____ _____

_____ _____

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

d'une part

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
(ci-après appelé le Syndicat)

et

d'autre part

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
(ci-après appelée la Société)

et

L'Aluminium du Canada Ltée
(ci-après appelée la Compagnie)

ATTENDU QUE par décision du commissaire du travail la Compagnie a été reconnue comme l'employeur des salariés travaillant au Centre de recherche Arvida,

ATTENDU QUE lesdits employés salariés appartenaient précédemment pour une partie à l'unité de négociation des employés à l'heure de la Société et pour l'autre partie à l'unité de négociation des employés de bureau de la Société.

ATTENDU QUE il y a maintenant une nouvelle unité de négociation regroupant les employés du Centre de recherche exclusivement et reconnaissant le Syndicat comme l'agent négociateur de cette unité nouvellement créée

ATTENDU QUE la Compagnie a négocié avec le Syndicat une nouvelle convention collective visant uniquement les employés salariés travaillant audit Centre de recherche

ATTENDU QUE l'ensemble des employés salariés de la Société et la Compagnie ont des droits acquis que les parties désirent préserver:

EN CONSEQUENCE IL EST CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. La reconnaissance de la réciprocité des droits des employés de la Société et de la Compagnie ne visent que les mouvements de main-d'oeuvre que ces employés pourraient effectuer d'une part entre les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés à l'heure de la Société et les classes d'occupation de métier et de concierge couvertes par l'unité des employés du Centre de recherche et d'autre part entre les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés de bureau de la Société et les classes d'occupation couvertes par l'unité des employés du Centre de recherche à l'exception des classes d'occupation de métier et de concierge pour cette dernière unité.

2. Dans tous les cas de baisse de position due à une diminution des opérations aux installations de la Société ou de la Compagnie l'employé concerné par une telle diminution des opérations devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

   Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits l'employé qui n'aura d'autre alternative qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits dans l'unité où il a des droits reconnus de réciprocité tel que mentionné au paragraphe précédent. Cependant l'exercice de ses droits ne pourra se faire que suivant les

règles contenues dans la convention collective applicable à l'unité de négociation où il veut faire valoir ses droits. L'employé concerné n'aura donc pas plus de droits que ceux qui sont déjà prévus à cette convention collective.

3. Dans tous les cas où il y a baisse de position à la suite de changements technologiques, organisationnels ou de méthodes de travail l'employé visé par une telle baisse de position devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

   Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits l'employé qui n'aura d'autre alternative qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits dans l'unité où il a des droits reconnus de réciprocité tel que mentionné en paragraphe 1.

   Ce sont alors l'ensemble des dispositions relatives au changement contenu dans la convention collective en vigueur au moment de l'exercice de ses droits qui prévaudront comme si le changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail s'était produit dans cette dernière unité de négociation.

4. Dans tous les cas où un employé est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, cet employé diminué physiquement devra en premier lieu exercer la totalité des droits qu'il détient en vertu de la convention collective régissant l'unité de négociation à laquelle il appartient.

Une fois qu'il aura ainsi exercé tous ses droits, l'employé diminué physiquement qui n'aura d'autres alternatives qu'une mise à pied pourra alors faire valoir ses droits comme diminué physiquement dans l'unité où il y a des droits reconnus de réciprocité tels que mentionnés au paragraphe 1.

Cependant, l'exercice de ses droits comme employé diminué physiquement ne pourra se faire que suivant les règles contenues dans la convention collective applicable à l'unité de négociation où il veut faire valoir ses droits.

L'employé diminué physiquement n'aura donc pas plus de droits que ceux qui sont déjà prévus à cette convention collective.

5. La Compagnie et la Société afficheront dans les unités de négociation où il y a des droits de réciprocité reconnus toute vacance d'emploi. Cet affichage et le choix du candidat pour la vacance d'emploi s'effectuera suivant les dispositions et les exigences de la convention collective régissant l'unité de négociation où la vacance d'emploi s'est produite.

6. Les parties conviennent de joindre le présent mémoire d'entente à leurs conventions collectives respectives pour valoir comme si il en faisant partie intégrante.

7. La présente entente entre en vigueur rétroactivement au 5 septembre 1979.

le novembre 1979

Aluminium du Canada, Limitée

Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.

_____ _____

Société d'électrolyse et de chimie Alcan, Ltée

_____ _____

Aluminium du Canada, Ltée
Centre de recherche et de développement Arvida

Adresse postale: C.P. 250, Arvida, Québec, Canada G7S 4K8 Téléphone: 418 548 1121

Le 9 février 1981

Le Syndicat national des employés
de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés
du Centre de recherche)
406, rue Mellon
Jonquière (Secteur Arvida), Québec

Messieurs,

Nous vous faisons part de notre intention de mettre en pratique et de respecter de façon intégrale la loi #126 sur les normes minimales du travail et ce nonobstant l'article 157 de ladite loi.

Cet engagement sera en vigueur à compter de la trentième (30e) journée suivant la signature de la lettre d'entente amendant la convention collective de travail se terminant le 4 septembre 1982.

Edouard Bluteau
pour le Directeur

EB/AR

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE ET AUX
MODIFICATIONS DU FONDS DE PENSION RAPA

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Reconnaissant que certaines améliorations doivent être apportées au Fonds de pension RAPA, les parties conviennent ce qui suit:

1. Dans les douze (12) mois suivant la signature de cette entente, les représentants du comité de Fonds de pension devront, aidés de leurs conseillers et/ou actuaires:

   a) Etudier la situation actuelle de RAPA;

   b) Comparer cette situation aux autres fonds de pension qui peuvent être comparables;

   c) Faire des recommandations sur les améliorations qui devraient être apportées au plan actuel.

2. La Compagnie, dans les deux (2) mois suivant la présentation de ces recommandations, devra faire connaître sa position vis-à-vis ces dernières. Si elles sont acceptées, elles s'appliqueront le 1er janvier 1983.

Remarque: Le nouveau mandat du comité vient s'ajouter à celui déjà décrit dans la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'EXPERIMENTATION
D'UNE PROCEDURE ACCELEREE D'ARBITRAGE

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit:

1. D'expérimenter au cours de l'année 1981 une procédure accélérée d'arbitrage.

2. De confier l'administration de l'expérience à un comité mixte composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires.

Le comité aura pour mandat de:

A) Déterminer quels genres de griefs feront l'objet de l'expérience;

B) Déterminer la procédure qui sera utilisée;

C) Obtenir l'autorisation des mandataires à procéder avec la procédure retenue et les genres de griefs choisis;

D) Mettre en application l'expérience.

E) Evaluer l'expérience et faire rapport aux signataires de cette entente.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE DU
PLAN CONJOINT D'EVALUATION DES TACHES

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Dans le but d'adapter le plan actuel aux organisations nouvelles, de simplifier l'administration du plan actuel et de réviser la pondération des facteurs afin de tenir compte des changements intervenus depuis sa mise en vigueur,

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Dans les trente (30) jours de la signature de cette entente, il sera formé un comité mixte composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires et d'une personne-ressource nommée par les deux (2) parties.

2. Le comité aura pour mandat de:

   A) Diagnostiquer les problèmes reliés à l'administration du plan conjoint en consultant les représentants des deux (2) parties.

   B) Analyser l'impact sur les facteurs d'évaluation et sur leur pondération des changements intervenus depuis l'implantation du plan. (Exemple: équipements et conditions de travail, etc.)

   C) Elaborer des alternatives de solutions aux problèmes identifiés. Les alternatives de solutions devront tenir compte des propositions faites par le comité mixte d'étude sur les organisations de travail.

3. Le comité devra, dans les douze (12) mois de sa formation, soumettre ses recommandations aux signataires de cette entente.

4. Dans les trois (3) mois suivant les recommandations du comité, les signataires s'engagent à prendre position sur ces recommandations.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LTEE

_____ _____

_____ _____

_____ _____

ENTENTE RELATIVE A L'ETUDE D'ORGANISATIONS DE TRAVAIL PLUS SOUPLES ET PLUS EFFICACES

Entre: Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée "la Compagnie",

Et: Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida (section des employés du centre de Recherche Arvida) ci-après appelé "le Syndicat".

Reconnaissant la nécessité, pour assurer le progrès de l'entreprise et partant la sécurité de l'emploi, de rénover ou remplacer les installations vétustes ou désuètes, d'améliorer les méthodes et moyens de production, d'améliorer les conditions de travail et d'accroître la productivité,

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Dans les trente (30) jours de la signature de cette entente, les parties formeront un comité mixte composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants désignés par le Syndicat parmi les employés représentés par l'un ou l'autre des syndicats mandataires.

2. Le comité aura pour mandat de:

   A) Etudier les problèmes que cause présentement le nombre élevé des tâches et les règles administratives complexes régissant l'affectation des employés; entre autres:

      - le grand nombre des mouvements de main-d'oeuvre;
      - la rigidité des organisations de travail;
      - les besoins de formation, de recyclage et de reclassement, etc.

   B) Concevoir des méthodes de regroupements de tâches qui réduiraient les problèmes ci-dessus tout en procurant aux employés un travail plus varié.

   C) Vérifier l'applicabilité des méthodes retenues.

   D) Proposer des moyens de créer des échelles de promotion d'une tâche à une autre et d'un groupe de tâches à un autre. Pour l'exécution de cette partie du mandat, chaque partie pourra s'adjoindre une personne-ressource.

E) Réviser le mécanisme actuel de fusion de tâches pour qu'il facilite les regroupements envisagés et, de façon plus générale, pour qu'il devienne un mécanisme plus efficace qu'il ne l'est présentement.

3. Dans les six (6) mois suivant sa formation, le comité devra soumettre des recommandations aux parties.

4. Il y joindra, s'il y a lieu, les suggestions de modifications aux conventions collectives de travail qu'il jugera utiles ou nécessaires à la mise en application de ses recommandations.

EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature le ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés du Centre de Recherche)	ALUMINIUM DU CANADA, LTEE
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ENTENTE

ENTRE: ALUMINIUM DU CANADA, LIMITÉE, ci-après appelée "La Compagnie"

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (Section des employés du Centre de recherche), ci-après appelé "Le Syndicat"

MODIFICATIONS AUX RÉGIMES APPELÉS LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980), LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ) ET CRÉATION D'UN RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.

1. La Compagnie et le Syndicat acceptent les recommandations modifiant le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et la création d'un régime d'invalidité de longue durée.

2. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 4 septembre 1979 de même que celle qui prend effet le 5 septembre 1982.

3. La Compagnie consent à implanter ces modifications sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener les sujets afférents aux dits régimes lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

4. La Compagnie et le Syndicat conviennent que le Comité du Fonds de pension opère sur une base permanente et qu'il est le mécanisme approprié par lequel les deux parties discuteront de toutes les questions ayant trait aux régimes ci-dessus et que son mandat sera redéfini au besoin.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 22ième jour de novembre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA INC. (Section des employés du Centre de recherche)

ALUMINIUM DU CANADA, LIMITÉE

François Ameye

Édouard Bluteau

LISTE DES NOUVELLES ENTENTES

Négociations 1984

1. Entente d'importation

2. Entente relative au vide juridique

3. Entente au sujet des lettres d'intention

4. Entente régissant le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident pour les employés qui, ayant atteint l'âge de la retraite, demeurent au travail.

5. Entente relative à l'indexation des salaires (employés payés à la semaine)

6. Entente relative à l'indexation des salaires (employés payés à l'heure)

7. Entente amendant l'indexation des salaires.

8. Entente relative à l'administration du régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.

9. Entente relative au congé sans paye relié au congé maternité.

10. Lettres d'intention: Absences pour affaires syndicales.

11. Mémoire d'entente relatif au Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés payés à la semaine.

12. Lettre d'intention concernant la représentation syndicale.

13. Entente concernant un horaire de travail pour les employés de jour (07h30 à 16h00).

14. Entente concernant un horaire de travail pour les employés de jour (08h00 à 16h00).

15. Entente au sujet des augmentations de salaire des employés de métier en progression.

ENTENTE

Entre Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie"

et Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., ci-après appelé "le Syndicat"

Considérant qu'Alcan International Limitée est une corporation et un employeur distinct de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal);

Considérant que la Section des employés du Centre de recherche est une unité d'accréditation distincte de la Section des employés à l'heure et de la Section des employés de bureau existantes au Complexe de Jonquière des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal);

Considérant que le Syndicat (Section des employés du Centre de recherche Arvida) a mandaté la Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA) pour négocier les demandes générales;

le Syndicat et la Compagnie conviennent ce qui suit:

1. Le Syndicat et la Compagnie importeront, dans la convention collective de travail de la Section des employés du Centre de recherche Arvida, les ententes salariales et à incidence monétaire négociées et intervenues entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (Sécal) et la Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA).

2. La date d'expiration de la convention collective de travail de la Section des employés du Centre de recherche Arvida sera la même que celle intervenue entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Sécal) et la Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc. (FSSA).

3. Le Syndicat et la Compagnie négocieront eux-mêmes les ententes normatives au niveau local en tenant compte des impacts sur le complexe de Jonquière des usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Sécal).

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures en ce 26 jour de octobre 1983.

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Section des employés du Centre de recherche)

Alcan International Limitée Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental

François Auger 26 oct. 83

Copie faite le 27-10-83 (JGD:AR) pour Monsieur Guy Lortie

ENTENTE RELATIVE AU VIDE JURIDIQUE

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Les griefs soumis entre le 31 décembre 1983, date d'échéance de la convention collective de travail, et la date d'entrée en vigueur de la signature de la nouvelle convention collective de travail, ne feront l'objet d'aucune objection en raison de l'inexistence de la convention collective (vide juridique) et seront traités selon la convention collective de travail échue le 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Toute lettre d'intention en vigueur et signée par le Directeur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental ne pourra faire l'objet d'objection pour son dépôt lors de l'audition d'un grief en arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé à Jonquière, ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT ATTEINT L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURENT AU TRAVAIL

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite peut, s'il le désire, demeurer au travail;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui cesse de travailler, est admissible aux rentes de retraite tant provinciale que fédérale;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui continue de travailler, bénéficie des rentes de retraite tant provinciale que fédérale en plus de toucher son salaire régulier;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite et qui demeure au travail, peut en tout temps cesser de travailler sans que ne soit affecté son régime de pension Alcan ainsi que les rentes de retraite tant provinciale que fédérale;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour les articles 8 et 9 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à treize (13) semaines.

2. Sous réserve des lois applicables, le régime prévu par la présente est applicable à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint soixante-cinq (65) ans d'âge et qui demeurent au travail. La Compagnie garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

3. Le régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour l'article 3 qui est remplacé par le suivant: **3. PRESTATIONS.**

.../2

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Compagnie, l'employé recevra son salaire au complet durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus que treize (13) semaines.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE À L'INDEXATION DES SALAIRES
(Employés à la semaine)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des prix à la consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les item et dont la base est de 100 en 1971.

2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.

3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce, jusqu'au samedi 28 septembre 1985 inclusivement.

4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulée dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois quarante cents (40¢) par semaine que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.

8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 27 septembre 1986 inclusivement.

10. Le 28 septembre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.

13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

    Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE A L'INDEXATION DES SALAIRES
(Employés à l'heure)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

1. La Compagnie accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des prix à la consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les item et dont la base est de 100 en 1971.

2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.

3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce, jusqu'au 28 septembre 1985 inclusivement.

4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulée dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (1¢) l'heure que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984 et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

.../2

7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.

8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 27 septembre 1986 inclusivement.

10. Le 28 septmebre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cous du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.

13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.

14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

    Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

.../3

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leurs signatures ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AMENDANT L'INDEXATION DES SALAIRES

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de l'article 11 de l'entente relative à l'indexation des salaires, à compter du 1er septembre 1986 le seuil de sept pour cent (7%) est abaissé à six pour cent (6%) pour la dernière année de la convention collective de travail s'étendant du 31 août 1984 au 30 août 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

ATTENDU QUE la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-chômage) paie les prestations de base prévues à la loi sur l'assurance-chômage pendant une période maximale de quinze (15) semaines et ce après un délai de carence;

ATTENDU QUE les parties désirent assurer un revenu régulier à l'employé durant la période prévue au régime d'assurance-chômage, sans toutefois que la Société assume des coûts supplémentaires;

ATTENDU QUE le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident demeure intégralement en vigueur;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Compagnie paiera à l'employé, après le délai de carence, une ou des avances équivalentes à soixante-dix pour cent (70% de son salaire de base pour les semaines où ce dernier n'a pas encore reçu ses prestations d'assurance-chômage.

2. Toutefois, le paiement des avances se fera dans la mesure où l'employé remplit les obligations prévues au régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident ainsi que celles prévues à la loi de l'assurance-chômage et fasse la preuve à la Compagnie que lesdites obligations ont été remplies.

3. Le remboursement des avances faites selon le paragraphe 1 ci-dessus devra s'effectuer dès réception par l'employé des prestations dues par la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-chômage).

4. À défaut par l'employé de rembourser lesdites avances, la Compagnie retiendra la ou les paies jusqu'à remboursement des montants dûs.

.../2

5. Advenant des problèmes majeurs dans l'administration de la présente entente, la Compagnie en avisera le Syndicat. Celui-ci devra en discuter avec la Compagnie pour solutionner lesdits problèmes.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs repr;ésentants autorisés, ont signé à Jonquière, ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ SANS PAIE RELIÉ AU CONGÉ MATERNITÉ

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. L'employée qui bénéficie d'un congé maternité prévu à la convention collective de travail peut également demander un congé sans paie d'une durée minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines incluant son congé de maternité.

2. Une telle employée doit en faire la demande par écrit à son(sa) supérieur(e) immédiat(e) au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.

3. Son service continu s'accumulera pendant toute la durée du congé sans paie. L'employée qui occupait un emploi de façon permanente avant son départ aura le droit de le réintégrer à son retour.

   Cependant, l'employée qui n'a pas encore un (1) an de service continu et qui serait autrement mise à pied pendant son congé sans paie verra son service continu maintenu pendant la durée de sa ou ses mises à pied.

4. La personne qui remplace une employé pour congé de maternité conformément aux dispositions du sous-paragraphe iv) de l'article 6.19 b) de la convention collective, pourra continuer ce remplacement jusqu'à l'expiration du congé sans paie ci-haut stipulé et ce sans affichage.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

Alcan International Limitée
Laboratoires Arvida et Centre de génie expérimental

Adresse postale: C.P. 1250, Jonquière (Québec), Canada G7S 4K8
Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 31 août 1984

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
1932, boulevard Mellon
Jonquière, QC

À l'attention de Monsieur Jacques Hubert, président

Objet: Absence pour affaires syndicales

Tel que convenu à la table centrale de négociation nous vous confirmons, par la présente, que les absences autorisées d'un employé pour affaires syndicales ne seront pas incluses aux données d'absentéisme dudit employé lorsque ces données seront produites en preuve lors d'un arbitrage de grief.

Le directeur

D. W. Macmillan

DWM:AR

Alcan International Limitée
Laboratoires Arvida et Centre de génie expérimental

Adresse postale: C.P. 1250, Jonquière (Québec), Canada G7S 4K8
Téléphone: 418/548-1121 Télex: 05-25236

le 31 août 1984

LETTRE D'INTENTION

Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc.
(Section des employés du Centre de recherche Arvida)
1932, boulevard Mellon
Jonquière, QC

À l'attention de Monsieur Jacques Hubert, président

Objet: Officier supérieur du Syndicat

Messieurs,

Nous vous confirmons, par la présente, qu'il n'est pas de l'intention d'Alcan International Limitée à ses Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental, de s'opposer à la qualité d'officier supérieur du Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc., (Section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), même si ce dernier est régi par la convention collective de travail entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée et le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Section des employés de bureau).

Le directeur

D. W. Macmillan

DWM:AR

ENTENTE CONCERNANT UN HORAIRE DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE JOUR (07H30 à 16H00)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU le désir des parties d'améliorer l'horaire de travail des employés de jour;

ATTENDU la volonté des parties d'expérimenter un horaire de travail pour les travailleurs de jour;

ATTENDU que tout horaire recommandé devra respecter les objectifs de sécurité et de production de la Compagnie;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. D'expérimenter un horaire de travail de 07H30 à 16H00 pour les travailleurs de jour avec une demi-heure pour dîner non rémunérée (12H00-12H30) et deux (2) pause-café.

2. Que cette expérience s'étende du 4 septembre 1984 au 2 novembre 1984 inclusivement.

3. De former un comité paritaire d'étude et de suivi durant la période de l'expérience qui devra soumettre des recommandations dans les 90 jours du début de ses travaux devant se tenir dans la période prévue à l'article 2.

4. Que l'objectif du comité soit d'étudier la possibilité d'implanter l'horaire 07H30 à 16H00 sur une base permanente dans le respect des objectifs de sécurité et de productivité de la Compagnie.

5. Advenant l'implantation dudit horaire sur une base permanente, un comité paritaire de suivi sera formé dont le mandat sera élaboré par les parties.

.../2

6. Relativement au respect de la demi-heure prévue pour le dîner, la Compagnie pourra, après un avis écrit de trente (30) jours au comité prévu par la présente, exiger de tout employé ne se conformant pas à ladite demi-heure du dîner, de demeurer à l'intérieur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour cette période et ce sans rémunération.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé à Jonquière ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE CONCERNANT UN HORAIRE DE TRAVAIL
POUR LES EMPLOYÉS DE JOUR (08H00 à 16H00)

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

ATTENDU le désir des parties d'améliorer l'horaire de travail des employés de jour;

Les parties conviennent ce qui suit :

1. D'implanter un horaire de travail de 08H30 à 16H00 incluant une période d'une demi-heure non rémunérée pour le dîner et qui sera prise de 12H00 à 12H30.

2. Pour les fins d'application de l'article 1 et compte tenu du respect du principe de la semaine de travail à quarante (40) heures, les employés de jour devront travailler certains jours de congé statutaire prévu à l'article 7.15 de la convention collective de travail et ce à leur taux de salaire régulier.

3. En conformité de ce qui précède, l'employé recevra une paie hebdomadaire correspondant à des gains basés sur quarante (40) heures pendant la période au cours de laquelle l'horaire 08H00 à 16H00 prévaudra.

4. Pour l'année 1984, l'horaire s'étendra du 6 août 1984 au 5 octobre 1984 inclusivement et les congés dont il est question à l'article 2 seront les suivants: le deuxième lundi du mois d'août, le troisième lundi du mois de septembre.

5. Pour les années 1985, 1986 et 1987, l'horaire s'étendra du premier lundi de juin inclusivement au premier lundi de septembre exclusivement et les congés dont il est question à l'article 2 seront: le premier lundi du mois de juin, le troisième lundi du mois de septembre et le deuxième lundi du mois d'octobre.

6. Un comité paritaire sera formé dont le mandat sera le suivant:

   a) Le suivi de l'implantation de l'horaire;

   b) L'analyse des problèmes pouvant survenir pendant que cet horaire est en vigueur;

   c) Le suivi et l'évaluation du respect des heures de début et de fin de travail, de la demi-heure accordée pour le dîner et des pause-café.

7. Relativement au respect de la demi-heure prévue pour le dîner, la Compagnie pourra, après un avis écrit de trente (30) jours au comité prévu par la présente, exiger de tout employé ne se conformant pas à ladite demi-heure du dîner, de demeurer à l'intérieur des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental pour cette période et ce sans rémunération.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentant autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC.
(section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

ENTENTE AU SUJET DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DES EMPLOYÉS DE MÉTIER EN PROGRESSION

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent ce qui suit :

Les augmentations de trente (30) cents, soixante-dix (70) cents et quatre-vingt-cinq (85) cents tel que prévu aux trois (3) années de la convention collective seront payées à quatre-vingt-dix (90) pour cent et quatre-vingt-quinze (95) pour cent respectivement pour les stades 1 et 2 des employés de métier.

Pour les apprentis de métier lesdites augmentations seront accordées selon la même formule utilisée pour déterminer leur taux de salaire.

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leurs signatures ci-après ce 31ième jour du mois d'août 1984.

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire

MÉMOIRE D'ENTENTE

Entre : Alcan International Limitée, ci-après appelée "la Compagnie",

Et : Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental), ci-après appelé "le Syndicat".

Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés payés à la semaine:

1. Champ d'application

Le présent régime ne s'applique qu'aux employés payés à la semaine régis par cette convention collective.

2. Admissibilité

Est admissible aux prestations prévues au présent régime l'employé payé à la semaine

a) victime d'une maladie non industrielle ou d'un accident non industriel;

b) qui a accumulé au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu à la date de son accident ou du début de sa maladie;

c) qui reçoit les soins d'un médecin légalement qualifié et

d) qui fournit, selon la pratique habituelle ou sur demande, au directeur médical de la Compagnie, des preuves appropriées de sa maladie ou de son accident.

Cependant, dans tous les cas, la décision du directeur médical de la Compagnie, au sujet de l'évaluation de l'état de santé de l'employé, tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé.

3. Prestations

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Compagnie, l'employé recevra son salaire au complet durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus de quatre (4) mois. Si l'absence dépasse quatre (4) mois, le genre d'incapacité, la durée et la qualité du service de l'employé seront pris en considération comme par le passé pour déterminer dans quelles mesures un congé supplémentaire avec ou sans paie sera accordé.

.../2

4. Nouvelle maladie

Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un employé avant la fin de sa première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations ou avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 5 ci-dessous, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente.

5. Rechute

Le droit à des prestations sera établi au complet dans un délai d'un mois après le retour de l'employé au travail.

6. Accident d'automobile

Si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, des avances sur son salaire d'un montant égal aux prestations pourront lui être versées selon les dispositions du paragraphe 3. Si à la suite de cet accident, l'employé ne reçoit aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur son salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations. Si d'autre part l'employé reçoit une telle indemnité, il devra rembourser, en totalité ou en partie, les avances sur son salaire versées par la Compagnie. Cependant, le remboursement exigé par la Compagnie ne sera pas supérieur à l'indemnité qu'il aura reçue des assureurs, à titre de compensation pour perte de gains.

7. Perte d'admissibilité

N'est pas admissible aux prestations ou cesse de l'être s'il en recevait:

a) L'employé dont la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille à son propre compte ou au service d'un autre employeur contre rénumération;

b) L'employé qui reçoit une compensation de salaire en provenance de toute administration publique, sauf du Ministère des Affaires des anciens combattants en raison de cette maladie ou accident et sous réserve du paragraphe 8 ci-desous;

c) L'employé dont l'absence résulte d'une blessure qu'il s'est infligée intentionnellement ou d'une maladie provoquée par l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons alcooliques ou d'une maladie ou d'une blessure conséquente à un acte contraire à la Loi ou à l'ordre public;

d) L'employé dont la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant toute autre cessation de travail;

.../3

e) l'employé qui, pendant qu'il reçoit des prestations en vertu du présent régime, travaille à son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur, contre rénumération;

f) l'employé qui fait ou a fait des fausses représentations ou réticences par erreur ou de propos délibéré sur un fait de nature à diminuer l'appréciation du cas, ou à en changer l'objet;

g) l'employé qui a atteint l'âge de la retraite ou qui est admis à des allocations de pré-retraire.

8. Intégration

Les prestations de maladie prévues au présent Régime seront intégrées avec les prestations que l'employé recevra de la Commission des Accidents du Travail, du Régime des rentes du Québec et du Régime de pension et d'assurance-vie Alcan (RAPA).

le 31 août 1984

ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

Signé: _____

Signé: _____

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE L'ALUMINIUM D'ARVIDA, INC. (section des employés des Laboratoires de recherche appliquée et Centre de génie expérimental)

Signé: _____
Président

Signé: _____
Vice-président

Signé: _____
Secrétaire