

NO

2535-08

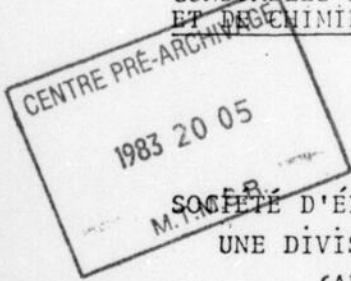
NOM

Société d'Electrolyse et de Chimie
Alcan Ltée

12-068

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RÉGISSANT LES
CONSTABLES À L'EMPLOI DE LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE
ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, P.Q.

92 NOV -4 13 33



ENTRE

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE,
UNE DIVISION D'ALUMINIUM DU CANADA LTÉE
(ALUMINERIE DE SHAWINIGAN)

une corporation constituée et existante en vertu des lois du
Canada et ayant des bureaux dans la cité de Shawinigan,
comté de St-Maurice, Province de Québec, ci-après appelée
"La Société"

et

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

un corps politique constitué en vertu de la loi des syndicats
professionnels affilié à la Fédération des Syndicats du Secteur
Aluminium, Inc. et ayant un bureau dans la cité de Shawinigan,
comté de St-Maurice, Province de Québec, ci-après appelé
"Le Syndicat".

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION I
APPLICATION

Article 1.1 - Le Syndicat a été reconnu le 23 février 1978 par le Ministère du Travail et de la main-d'oeuvre en tant qu'agent négociateur pour tous les constables liés par cette convention, et le Syndicat a, par conséquent, qualité et compétence légales de passer une convention liant tous les constables.

Article 1.2 - Cette convention liera tous les constables salariés au sens du code du travail, à l'exception du préventionniste-incendies et de ceux exclus par la loi.

Article 1.3 - Dans l'exécution normale de ses fonctions, le personnel de cadres ne doit pas habituellement effectuer le travail présentement exécuté par les constables 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 constables et vice-versa, ou être substituée à une demande de révision du certificat d'accréditation.

SECTION IIBUTS

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

COOPÉRATION RÉCIPROQUE

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

Article 2.3 - La Société convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants mandatés de ce dernier, qui sont aussi constables de la Société, de s'acquitter de leur devoir d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Société ne 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.

Article 2.4 - La Société convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition un tableau pour y afficher les avis d'assemblées du Syndicat ou tout autre avis pour fins publicitaires à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses officiers, son administration ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au chef de la sûreté vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

SECTION IIICONDITIONS GÉNÉRALESAUCUNE RENONCIATION AUX DROITS OU AUX OBLIGATIONS

Article 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 Société ou du Syndicat, ou de tout constable de la Société, en vertu de toute loi présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la convention ne restreignent, d'une façon précise, l'exercice de tel droit ou de telle obligation.

INTERPRÉTATION

Article 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.

Article 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 GREVE OU LOCK-OUT

Article 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. Dans le cas de tel acte 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 constables impliqués et régis par cette convention, pour sa cessation immédiate.

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

Article 3.6 - La Société peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte.

Article 3.6 - Tout constable qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise contre lui par la Société, pour sa participation à un tel acte, peut soumettre son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncés à la section XI de cette convention.

Article 3.7 - Advenant qu'une controverse entre la Société et une organisation ou un groupe d'employés non régis par le Syndicat des constables résulte dans une grève, une menace de grève, un ralentissement général de travail ou une interruption concertée de travail, chaque constable régi par cette convention s'engage en concordance avec les obligations de son serment d'office, à se rapporter au travail et à exécuter tous les ordres, quel que soit l'organisation ou le groupe d'employés impliqués dans une telle controverse.

AUCUNE DISCRIMINATION

Article 3.8 - Ni la Société, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre quelque constable que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion ou de ses activités syndicales; et, les deux parties doivent s'opposer activement à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

Article 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 Société et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) le droit de diriger le service de la sûreté;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser ce service;
- c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, leurs biens personnels, les propriétés gérées par la Société 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 positions, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.

Article 4.2 - Tout grief résultant d'une décision prise par la Société relativement aux conditions de travail prévues dans cette convention ou relativement à la modification par la Société 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

REPRÉSENTANTS DES CONSTABLES

Article 5.1 - Aux fins de cette convention, le Syndicat peut nommer un maximum d'un (1) représentant mandaté des constables et un (1) officier supérieur du Syndicat, qui doivent être des constables réguliers de la Société, régis par cette convention.

Article 5.2 - La Société doit être informée, par écrit, de toutes nominations, au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur de telles nominations.

Article 5.3 - Un représentant mandaté des constables ou un officier supérieur du Syndicat doit informer son supérieur immédiat pour obtenir son approbation avant de quitter son travail durant les heures de travail, afin de participer à une ou des activités ouvrières patronales, indiquées ci-dessous dans ce paragraphe. Le supérieur immédiat ne doit pas, sans raison valable, refuser d'approuver une telle demande d'absence et dans la mesure du possible l'accorder au cours du même quart:

- a) pour participer à une phase de la procédure de griefs énoncée à l'article 11.1 de cette convention;
- b) pour soumettre un grief en conformité de l'article 11.2 de cette convention;

- c) pour assister à une réunion du Comité des relations ouvrières;
- d) pour assister à une séance convoquée à la demande du chef de la sûreté ou d'un membre de la direction

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

Article 5.5 - Lorsqu'un officier supérieur du Syndicat ou un représentant mandaté sera convoqué par la Société en dehors de ses heures régulières de travail, il sera compensé selon les dispositions des articles 8.10 ou 8.11 de cette convention.

Article 5.6 - La Société doit payer aux représentants mandatés des constables ou à l'officier supérieur du Syndicat le temps passé durant une absence permise en vertu des dispositions de l'article 5.3 de cette convention.

Article 5.7 - Un représentant ou un officier du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus, pour affaires syndicales officielles, en informant vingt-quatre (24) heures à l'avance, son supérieur immédiat ou, en son absence, son remplaçant. Chaque fois qu'une telle absence doit durer plus d'une journée, l'officier supérieur ou le représentant doit présenter, par écrit, cinq (5) jours à l'avance, sa demande explicitant les raisons de l'absence et sa durée, à son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas, sans raison valable, retarder ou refuser d'approuver de telles demandes d'absence.

Article 5.8 - Une absence régie par les dispositions de l'article 5.7 ci-dessus, ne doit pas dépasser quinze (15) jours de calendrier, à moins que la Société ait donné une permission spéciale écrite. Pas plus d'un (1) représentant, soit officier supérieur du Syndicat ou représentant mandaté, ne doit s'absenter à la fois de leur travail, pour une journée normale de travail ou plus, pour affaires syndicales officielles.

Quant au constable qui s'absente pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale, 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. Le constable visé à ce paragraphe ne peut directement ou indirectement obtenir une seconde permission d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente permission.

Article 5.9 - L'expression "affaires syndicales officielles", telle qu'employée aux articles 5.7 et 5.8 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.

Article 5.10 - La Société ne doit pas payer pour le temps passé durant une absence en vertu des dispositions des articles 5.7 et 5.8 ci-dessus.

SECTION VI

ANCIENNETÉ

Article 6.1 - Les dispositions de cette section ne s'appliquent qu'aux constables réguliers.

Définitions

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

- a) l'ancienneté d'un constable 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 ou permutation de constables à des emplois non régis par la convention, ou soit d'une augmentation dans le nombre de constables requis. Toutefois, ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emploi doivent être nécessairement remplies.
- c) un constable est considéré comme remplissant les exigences d'un emploi, lorsqu'il est à même de le remplir d'une manière normalement soignée après une période d'entraînement ou d'expérience de cinq (5) jours approximativement.

EMBAUCHAGE ET RÉEMBAUCHAGE

Article 6.3 - Tout embauchage ou réembauchage sur une base permanente ou temporaire seront effectuées d'après l'ancienneté des constables qui remplissent les exigences de l'emploi vacant.

Article 6.4 - Le constable embauché ou réembauché sur une base temporaire, n'acquiert aucun droit contre les constables qui sont sur une base permanente.

Mises à pied

Article 6.5 - En tout cas de mises à pied à la suite d'une diminution dans le nombre de constables, l'ancienneté s'appliquera.

Autres dispositions

Article 6.6 - La Société se réserve le droit de placer tout constable à tout emploi dans le but de lui donner un entraînement spécial en vue de le préparer à une position de surveillance.

Article 6.7 - Advenant qu'un constable ou ex-constable croit qu'il n'a pas reçu la considération qui lui est due, il peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XI de cette convention. Toutefois, un constable ne peut en aucun cas soumettre à l'arbitrage prévu à la section XI toute prétention à un emploi non régi par cette convention.

SECTION VII

RÈGLEMENTS DE SERVICE

Article 7.1 - Les règlements de la Société relatifs au statut du constable et au service continu, doivent être tels qu'énoncés à l'appendice A de cette convention.

Article 7.2 - La Société doit faire parvenir au Syndicat une liste indiquant le service continu de tous les constables de la Société régis par cette convention, aussitôt que possible après le 30 avril de chaque année.

SECTION VIIICONDITIONS DE TRAVAIL

Article 8.1 - La semaine normale de travail sera d'une durée de quarante heures (40).

Article 8.2 - Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail doivent être généralement:

minuit à 8h
8h à 16h
16h à minuit

Cependant les parties reconnaissent que les exigences du travail dans certains endroits requièrent des dérogations à l'horaire normal de travail, de façon soit régulière, soit intermittente. La Société se réserve le droit de déterminer et de faire telles dérogations aux conditions contractuelles lorsque rendues nécessaires par les exigences du travail. La moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculée selon une période de quatre (4) semaines, ne doit pas dépasser quarante heures (40).

TRAVAIL DU DIMANCHE

Article 8.3 - L'intention de la Société est de maintenir le nombre de constables travaillant le dimanche au strict minimum.

REPAS

Article 8.4 - Les constables travaillant sur un quart fixe ou sur un quart alternant de minuit à 8h, de 8h à 16h ou de 16h à minuit auront droit à une période pour les repas, période fixée si possible au milieu de leur quart de travail.

Article 8.5 - Tout constable qui est requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle de temps normal dû pour son repas doit bénéficier d'un intervalle de temps pour son repas et recevoir un repas gratuit de la Société.

Article 8.6 - Tout constable qui est requis de demeurer au travail pendant deux (2) heures supplémentaires ou plus après son quart régulier doit bénéficier d'un intervalle de temps pour son repas et recevoir un repas gratuit de la Société. Si un tel constable est requis de travailler plus de cinq (5) heures de temps supplémentaire, il doit bénéficier d'un second intervalle de temps pour son repas lequel, cependant, ne sera pas fourni par la Société.

TRANSPORT

Article 8.7 - Tout constable requis de travailler après son quart régulier de travail et qui, de fait, perd son moyen de transport, ou rappelé au travail, pourra, à sa demande, bénéficier du transport par taxi, fourni par la Société, pour aller de son domicile à l'usine et pour retourner de l'usine à son domicile.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Article 8.8 - Tout constable qui, à la demande de son supérieur, travaille au-delà de ses heures normales de travail dans une même journée ou de la moyenne des journées de travail par semaine doit être rémunéré.

A la troisième période de paie suivant la fin de chaque mois, le constable sera payé pour les heures de temps supplémentaires qui lui étaient dues à la fin du mois. Ce remboursement sera calculé en divisant le taux de salaire hebdomadaire par quarante (40) heures et en multipliant le résultat par le nombre d'heures supplémentaires. Le constable qui, à la fin de chaque mois, désire garder des heures de temps supplémentaire en banque, aura la responsabilité d'en informer son supérieur immédiat.

RAPPEL

- Article 8.9 - a) Un constable rappelé d'urgence après avoir quitté le terrain géré par la Société à la fin de sa journée de travail pour effectuer un travail déterminé ne peut être requis d'effectuer que ledit travail, et il a droit, en compensation, aux conditions prévues à l'article 8.8 ci-dessus, cette compensation sera d'une durée minimum de trois (3) heures de temps supplémentaire.
- b) Nonobstant ce qui précède, quand un policier entre pour faire un tel travail 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 un tel travail alors qu'il est déjà rendu sur le terrain géré par la Société pour commencer sa journée de travail ce jour-là,
- il sera compensé selon les modalités du temps supplémentaire à l'article 8.8 pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Article 8.10 - Dans le cas ci-dessous, le constable 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:

- i) Shawinigan, Baie Shawinigan \$3.00
- ii) St-Boniface, Ste-Flore, Grand-Mère
St-Georges, St-Gérard, Shawinigan-Sud \$4.00
- iii) Autres localités \$5.00

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

- a) est rappelé au travail en vertu des articles 8.9 a) et 8.9 b) , i) ci-dessus;
- b) est appelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine 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 Société, en dedans des heures qui précèdent ses heures de travail, pour faire du temps supplémentaire.

COMPARUTION

Article 8.11 - Le constable qui doit, un jour de congé régulier, comparaître en cour pour répondre à un subpoena dans une cause découlant de faits vus, entendus ou d'actions prises par lui-même alors qu'il était au travail a droit, en compensation, à un congé qui sera d'une durée minimum de trois (3) heures.

CONGES STATUTAIRES

Article 8.12 - Les jours suivants seront observés comme congés statutaires. La Société n'exigera le travail d'aucun constable au cours de ces journées à moins que ce ne soit pour raison d'urgence ou en vue d'assurer un service essentiel à des opérations continues.

Le 1er de l'An
 Le lundi de Pâques
 L'avant-dernier lundi du mois de mai
 Le 1er lundi du mois de juin
 La St-Jean Baptiste
 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
 La fête d'Action de Grâces
 Le jour de Noël

Si le congé de la Confédération tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au jour de congé décrété pour l'usine.

Article 8.13 - Sous réserve des conditions stipulées à l'article 8.14 ci-dessous.

- a) un constable qui travaille un des congés statutaires reçoit, en plus de son salaire hebdomadaire, une rémunération équivalente à un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire prévu à l'article 9.1;
- b) un constable qui, lors d'un congé statutaire, est soit en congé régulier, soit en vacances ou soit en absence avec permission, a droit, à une compensation monétaire prévue à l'article 8.8 ci-dessus.

Article 8.14 - Ne doit recevoir, pour aucun congé statutaire mentionné à l'article 8.12, la rémunération équivalente prévue à l'article 8.13, tout constable qui:

- a) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit congé statutaire lorsque normalement requis de travailler, ou
- b) a été mis à pied plus de quinze (15) jours de calendrier avant la date dudit congé statutaire, ou,
- c) pour n'importe quelle autre raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit congé statutaire et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant ledit congé statutaire.

VACANCES ANNUELLES

Article 8.15 - Des vacances annuelles payées seront accordées en conformité des dispositions de l'appendice B de cette convention.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

Article 8.16 - 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

Article 8.17 - Le document émis par la Société et intitulé "Régime de prestations en cas de maladie et d'accident pour les constables", décrit les conditions auxquelles un constable peut bénéficier de prestations et de permissions d'absence en cas de maladie et d'accident. Lorsque la Société 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 Société à défrayer en partie les frais du programme de compensation en cas de maladie et d'accident.

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Article 8.18 - Des allocations de pré-retraite doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'appendice D de cette convention.

RÉGIME DE PENSION

Article 8.19 - Les parties conviennent que le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié par le document intitulé "Modifications au Régime d'Assurance-Vie et de pension Alcan (RAPA)" signé le 29 mars 1972 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 Société 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 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 chime 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 bénéficiaires 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 la Société au moins quatre (4) mois avant la date d'expiration de la présente 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.

RÉUNIONS ÉDUCATIVES ET RÉUNIONS D'AFFAIRES

Article 8.20 - Un constable ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Société le convoque à une réunion éducative ou à une réunion d'affaires pendant ses heures normales de travail.

CONGÉS DE DÉCÈS

Article 8.21 - A l'occasion du décès de son épouse, de son père, de sa mère ou de son enfant, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, un constable pourra s'absenter de son travail et il sera payé pour un maximum de trois (3) périodes de huit (8) heures à son taux de salaire journalier. A l'occasion du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur un constable pourra s'absenter de son travail et il sera payé pour une (1) période de huit (8) heures à son taux de salaire journalier. Le taux de son salaire journalier est défini à l'article 8.13 a) ci-dessus.

SECTION IXSALAIRESSALAIRES HEBDOMADAIRES

Article 9.1 - Les taux de salaire hebdomadaire des constables sont énoncés ci-dessous:

	<u>Date de signature</u>	<u>Augmentation 04-09-83</u>
Trois années de service continu et plus	547,20\$	608,80\$
Deux années de service continu et moins de trois années de service continu	526,80\$	586,40\$
Une année de service continu et moins de deux années de service continu	509,20\$	566,40\$
Moins d'une année de service continu	491,60\$	546,80\$

- N.B. A) Ne sont pas inclus dans ces salaires les montants reliés à l'indexation selon l'entente entre les parties pour les salaires en vigueur le 04-09-83.
- B) Nonobstant les autres dispositions dans la convention collective de travail, le service continu énuméré à l'article 9.1 des tableaux de salaire signifie les années d'expérience comme constable.

PRIME DE NUIT
(travailleur de quart)

Article 9.2 - Tout constable qui travaillera des heures entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures recevra une prime de vingt-cinq cents (25¢) pour chacune des heures.

Tout constable qui travaillera des heures entre minuit et huit (8) heures recevra une prime de trente-cinq cents (35¢) pour chacune des heures.

PRIME DU DIMANCHE
(travailleur de quart)

Article 9.3 - Tout constable requis de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars (2\$) pour chaque heure travaillée ce jour-là.

PRIME DE REMPLACEMENT DU CHEF DE LA SURETE

Article 9.4 - Une prime d'un dollar et cinq cents (1,05\$) l'heure sera payée à tout constable qui, à la demande de la Société, remplacera le chef de la Sûreté absent de son travail.

ASSURANCE

Article 9.5 - La Société paiera directement à l'assureur un montant d'un dollar et soixante cents (1,60\$) par semaine pour chaque constable régi par la convention collective de travail des constables et dont le nom apparaît sur la liste de paie, sans considération pour le nombre d'heures travaillées.

- a) Le montant payable en vertu du paragraphe ci-dessus ne sera pas réduit dans le cas où il y aurait augmentation du coût de l'assurance-maladie pour la Société.
- b) De plus, la Société continuera de déduire le reste de la prime d'assurance des gains disponibles du constable.

PAIE HEBDOMADAIRE

Article 9.6 - La paie sera distribuée à toutes les semaines.

SECTION XCOMITÉ DES RELATIONS DES CONSTABLESENTENTE GÉNÉRALE

- Article 10.1 - Les parties à cette convention doivent former un Comité de relations des constables dont les fonctions seront:
- a) de fournir un moyen de communication reconnu et direct entre les constables régis par cette convention et la direction;
 - b) de promouvoir l'esprit de coopération entre les constables et la Société;
 - c) d'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité;
 - d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les constables peuvent retirer de leur travail.
 - e) d'étudier tout sujet référé au comité par la direction.

COMPOSITION DU COMITÉ

- Article 10.2 - Le comité de relations des constables doit se composer d'un nombre égal de représentants des deux (2) parties à cette convention: un (1) membre de la direction nommé par la Société et un (1) constable nommé par le Syndicat parmi les constables régis par cette convention. Le nombre des membres de ce comité peut être révisé de temps à autre, du consentement mutuel des parties, afin de l'adapter aux conditions des opérations.

RÈGLEMENTS

- Article 10.3 - Les règlements régissant le fonctionnement du Comité de relations des constables seront formulés par le Comité.

SECTION XIPLAINTES ET GRIEFSPlaintes

Article 11.1 - Tout constable ou ancien constable ayant une raison de se plaindre pourra présenter son cas au chef de la sûreté et/ou à tout membre de la direction.

Procédure de grief

Article 11.2 - Tout constable ou ancien constable régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par la Société en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention, ou d'une modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure ci-dessous.

- a) Le constable devra dans les dix jours suivant l'événement soumettre par écrit son grief au chef de la sûreté ou à son délégué.
- b) Si le chef de la sûreté ou son délégué n'a pu régler de par sa réponse écrite le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours suivant la soumission du grief, celui-ci sera référé au stade de l'arbitrage.

Article 11.3 - Un ancien constable peut, comme alternative à la procédure prévue ci-dessus, mandater par écrit un représentant autorisé du Syndicat à présenter son grief en son nom et à suivre toutes les étapes de la procédure de grief sans qu'il soit obligé d'être présent.

Article 11.4 - La Société peut soumettre au Syndicat, par écrit tout grief dans les trente (30) jours de l'événement.

Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit sur le grief de la Société dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Si la décision du Syndicat n'est pas jugée satisfaisante par la Société ou si celle-ci n'a pas reçu la décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité des dispositions du paragraphe 11.5 de cette section.

Article 11.5 - 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 Société 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 quatorze (14) 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 tâche doit être soumis à M. le juge René Lippé. Un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail doit être soumis à M.P.-E. Dufresne;
- d) si l'arbitre des conflits de droits ou l'arbitre des conflits d'intérêts n'est pas disponible, les parties doivent tenter de lui nommer un successeur.

A défaut d'entente, la nomination sera faite par M. le ministre du Travail. Ce dernier doit être prié de procéder à la nomination dans les dix (10) jours de la requête qui lui sera présentée à cette fin;

- e) les parties peuvent désigner des assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider du 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 du 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 de suspension et de renvoi, lorsqu'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.

Article 11.6 - 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 constables 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 XIIRETENUE SYNDICALE

Article 12.1 - La Société doit faire les retenues d'après les dispositions du Code du travail, lorsque le montant de ces retenues est disponible des gains du constable, à compter du premier jour du mois qui suit son embauchage ou réembauchage. Le montant sera déduit et remis au Syndicat chaque semaine.

Article 12.2 - Le Syndicat doit informer la Société au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales, en envoyant à la Société une copie de toute résolution autorisant tel changement, qui doit être dûment certifié 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 XIIIAUGMENTATION DE SALAIRE

Article 13.1 - Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 29 octobre 1982 sont déterminés comme suit:

- a) à partir du 29 octobre 1982, un salaire de base déterminé à l'article 9.1 sous le titre "date de signature"
- b) à partir du 4 septembre 1983, une augmentation de salaire de cinquante-cinq dollars et vingt cents (55,20\$) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur le 3 septembre 1983 pour le policier ayant moins d'un (1) an de service continu; de cinquante-sept dollars et vingt cents (57,20\$) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur le 3 septembre 1983 pour le policier qui a un (1) an de service continu; de cinquante-neuf dollars et soixante cents (59,60\$) est ajoutée au salaire hebdomadaire de base en vigueur le 3 septembre 1983 pour le policier qui a deux (2) ans de service continu; et de soixante et un dollars et soixante cents (61,60\$) est ajoutée au taux de salaire hebdomadaire de base en vigueur le 3 septembre 1983 pour le policier ayant trois (3) ans de service continu et plus.

SECTION XIV

DUREE DE LA CONVENTION

Article 14.1 - Cette convention doit entrer en vigueur le 29 octobre 1982 et doit demeurer en vigueur jusqu'au 28 février 1984, date à laquelle elle doit expirer.

Article 14.2 - 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 28 février 1984, 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 leur signature ci-après en ce 28 e jour d'octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

L. Philippe Lévesque

Jean Marc Rivard

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank Lyle Gracie

Jean Fancault

APPENDICE ARÈGLEMENTS RÉGISSANT LE STATUT
DES CONSTABLES 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 constable 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 constable 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 constable perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouveau constable;
 - 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 nouveau constable est considéré comme constable temporaire.
- A.3 Un constable doit être déclaré constable 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 constable qui n'a pas atteint cent vingt (120) jours de service continu, 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 pour fins d'ancienneté d'un constable à d'autres établissements de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur associés à l'Aluminium du Canada Ltée, sera inclus après deux (2) ans à la suite d'un transfert à l'usine de Shawinigan. Le constable ainsi transféré conserve son service continu pour les fins des bénéfices marginaux. Si le constable transféré a satisfait aux exigences du paragraphe 3 de cet appendice, là où il était auparavant, il sera déclaré constable régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré constable 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 constables réguliers:
- a) en tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle du constable, prouvé à la satisfaction de la Société, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) années depuis la date à laquelle le constable a quitté le travail par suite de tel accident industriel ou telle maladie industrielle. Après ce délai, la Société doit maintenir le service continu du constable 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 Société peut, toutefois, maintenir le service continu du constable pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la troisième année de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;
 - b) si la Société demande par écrit à un constable 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 constable 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 constable 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 d'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, le service continu doit être terminé 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 constable qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'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, le service continu doit être terminé 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 paragraphes d) et e) ci-dessus, la Société peut maintenir le service continu du constable pour une période de plus d'un (1) an ou deux (2) ans, selon que le constable est régi par le paragraphe d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième année de l'absence, à condition que le constable le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;

- g) toutefois, dans les cas de mises à pied régis par les paragraphes c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu un constable 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 Société. La Société, dans des cas spéciaux, peut prolonger le délai des cinq (5) jours de calendrier. Si le constable ne peut pas retourner à l'ouvrage dans ledit délai, mais avise par écrit, dans ce délai, la Société de son désir de retourner, la Société 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 paragraphes c), d) ou e), selon le cas.

Le défaut par le constable 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 constable 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 constable 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 d'un représentant mandaté selon les dispositions de l'article 5.11 de la section V, le service continu doit être accumulé durant la période permise de l'absence;
- l) en tout autre cas d'absence non prévu dans cet article d'un constable 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 le constable fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. 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 cas d'absence non prévu dans cet article d'un constable qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu du constable s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier à compter du début de telle absence, à condition que le constable fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. Si telle absence dure plus de trente (30) jours de calendrier, la Société doit maintenir, à compter du début de telle absence, le service continu d'un constable si cette absence dure moins d'une (1) année. 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 Société peut toutefois maintenir le service continu du constable 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 Société accepte une telle demande;
- n) si un constable 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 Société peut toutefois maintenir le service continu du constable 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 de travail pendant lequel le constable a travaillé.
- A.7 Un constable doit prendre sa retraite et terminer son service continu le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il a atteint l'âge de la retraite, soixante-cinq (65) ans. La Société peut toutefois réintégrer une personne qui a dépassé l'âge de la retraite, mais telle personne ne doit pas être déclarée constable régulier.
- A.8 La Société doit décider si une absence est permise ou non.

APPENDICE BREGLEMENTS REGISSANT LES
VACANCES ANNUELLESREGLES GENERALES

- B.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Société et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par le constable.
- B.2 a) Les vacances régulières d'un constable 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 constable sont des semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge du constable. La date d'admissibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance du constable.
- 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 le constable devient admissible à telles vacances.
- B.3 Toutes vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Société.
- B.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 constable demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de la cédule normale de travail de ce constable, pour satisfaire aux exigences ci-dessus, le constable 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.

- 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, ou
- 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.
- B.5 Aucune vacances par anticipation ne sera accordée, sauf circonstances spéciales et à la discrétion de la Société.
- B.6 Si un constable 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.
- B.7 Le constable 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 si les vacances étaient déjà cédulées à l'intérieur de cette période de maladie, accident ou autre raison approuvée.
- B.8 Si un ou plusieurs jours de congés statutaires, tel que spécifié au paragraphe 8.12 de cette convention, tombent durant la période de toutes vacances annuelles d'un constable, celui-ci ne doit pas bénéficier d'un ou de jours additionnels de vacances à titre de compensation. Cependant les dispositions de l'article 8.13 b) s'appliquent.
- B.9 Le constable 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 Société, prendre toutes vacances annuelles auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si le constable prend ces vacances après un tel transfert, le calcul de sa paie de vacances pourra se faire au choix du constable selon la présente convention ou celle des employés à l'heure.
- B.10 Période idéale
- La période idéale de vacances sera formée des semaines de calendrier suivantes:
- i) Dix (10) semaines de calendrier se situant entre la semaine de calendrier précédant la fête de la St-Jean-Baptiste et celle où tombe la fête du travail.

- ii) Quatre (4) semaines de calendrier comprenant la période de chasse telle que définie par les organismes gouvernementaux compétents dans la région de la Mauricie.
- iii) Deux (2) semaines de calendrier où tombent la fête de Noël et celle du Premier de l'An.

Chaque constable qui a droit à des vacances en conformité des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 de cette annexe pourra, pourvu qu'il en fasse la demande lors de son premier choix de vacances, prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances au cours de la période idéale de vacances ci-haut mentionnée. Cependant, si après que tous les premiers choix ont été faits, il existe encore des périodes libres au cours de la période idéale de vacances pour compléter la cédule des remplaçants, une troisième semaine pourra être allouée aux employés qui en feront la demande, en donnant le choix à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

ADMISSIBILITÉ

- B.11 Le constable 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.
- B.12 Le constable qui, le 1er mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances régulières.
- B.13 Le constable qui, le 1er mai, a au moins trois (3) années de service continu doit être admissible à trois (3) semaines de vacances régulières.
- B.14 Le constable qui, le 1er mai, a au moins dix (10) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances régulières.
- B.15 Le constable qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances régulières.
- B.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, le constable deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes B.11, 12, 13, 14 ou 15 de cet appendice, portera le total de ses vacances à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement.
- B.17 Le constable régi par les articles B.11, B.12, B.13, B.14 et B.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 son réembauchage s'il s'agit d'un constable qui a été mis à pied.

REMUNERATION

- B.18 La paie des vacances annuelles est égale au taux régulier de salaire du constable au moment de ses vacances.

MISE A PIED OU TERMINAISON D'EMPLOI

- B.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.
- B.20 Dans tous les cas de mise à pied, le constable 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 Société pour une période minimum de soixante (60) jours mais sans excéder la période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai suivant la date de la mise à pied du constable.

Pour les constables mis à pied qui désirent recevoir l'allocation de vacances ou dans tous les cas de terminaison d'emploi, le constable 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 B.12, B.13, B.14 ou B.15.

PRIME DE VACANCES

- B.21 Une prime de vacances de quatorze pour cent (14%) de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des constables sera ajoutée à la rémunération de deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières auxquelles le constable est admissible en vertu des dispositions des paragraphes B.11, B.12, B.13 ou B.14. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions du paragraphe B.20 a) et b) (ii) ci-dessus.
- B.22 La prime de vacances des constables mentionnée au paragraphe B.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 B.20 a) et b) (ii) ci-dessus.

APPENDICE CRÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONSD'ASSURANCE CHÔMAGE

C.1 Aux fins de cet appendice:

- a) le terme "loi" désigne la Loi d'assurance-chômage (1971);
- 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.

C.2 Des prestations supplémentaires sont versées à tout constable;

- 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; et
- c) qui a travaillé au moins mille quatre cents (1,400) heures, 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 du travail pour maladie ou accident seront inclus dans le calcul des mille quatre cents (1,400) heures si le constable 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 constable:

- 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 constable 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 Le constable dont il est question au paragraphe 2 ci-dessus reçoit, pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi, des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes aux taux des prestations hebdomadaires auxquelles il aura droit 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 constables concernés dès qu'ils démontrent à la Société qu'ils ont été déclarés par la Commission d'assurance-chômage admissibles à des prestations en raison de leur mise à pied par la Société.
- C.7 Le constable mentionné au paragraphe 3 ci-dessus est admissible, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent soixante-quinze dollars (\$175) ou cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe deux (2) de l'appendice "D" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants.
- C.8 Le constable qui satisfait aux exigences du paragraphe 2 ci-dessus, à la date de sa mise à pied, et, qui continue à satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, 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, ce constable 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 le constable 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 le constable mis à pied est employé ailleurs, ou
 - b) si le constable a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, 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 le constable mis à pied est employé ailleurs.

- C.9 N'est admissible à aucune prestation supplémentaire le constable régi par le paragraphe 2 ci-dessus dont 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.
- C.10 N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires, aucun constable dont 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 aux usines;
 - b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, à tout endroit 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 usines;
 - c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou la production aux usines;
 - d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
 - e) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;
 - f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God").
- C.11 Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires tout constable qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un appel à l'ouvrage par la Société.

APPENDICE DALLOCATIONS DE PRE-RETRAITEADMISSIBILITES

- D.1 Tout constable qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite:
- le constable a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans
 - le constable a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A
 - ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences d'aucun autre emploi.
- D.2 A 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 pré-retraite calculées de la façon suivante:
- 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 onze mille sept cents dollars (11 700\$) plus
 - un montant de sept dollars (7\$) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit quatre-vingt quatre dollars (84\$) par année de service continu.
- D.3 L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée au constable jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en vertu de l'article 7 de l'appendice A de cette convention.
- D.4 Advenant le cas où un constable 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, le constable accepte de faire une demande à la Régie des Rentes du Québec lorsque la Société 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 le constable recevra à titre personnel de la Régie des Rentes sera réduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

CONTRIBUTIONS À RAPA

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

INFORMATIONS

- D.8 La Société s'engage à fournir, lorsque l'occasion se présentera, au Syndicat les informations suivantes:
- a) le nombre de pré-retraites offertes;
 - b) le nombre de pré-retraites refusées par les constables;
 - c) le nombre de pré-retraites demandées par les constables;
 - d) le nombre de pré-retraites refusées par la Société.

ENTENTE RELATIVE À L'INDEXATION DES SALAIRES

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, (Shawinigan),
une division d'Aluminium du Canada, Ltée ci-après appelée
"la Société"

Et : Le Syndicat des Policiers de l'aluminium de la Mauricie ci-après
appelé "le Syndicat"

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Société accepte de mettre en vigueur, le 6 septembre 1982, 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 items 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 dimanche le plus rapproché du dernier jour du mois au cours duquel elle est calculée.
3. Par la suite, la prime est re-calculée 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 4 septembre 1983.
4. Le 5 septembre 1983, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté à la courbe de salaire à cette date selon qu'il est stipulé 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 1982, 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 de mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1982 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 Société 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 des Accidents 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.

.../2

8. Le 5 septembre 1983, 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 re-calculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail.
10. 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 re-calculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétro-activité, 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.
11. 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.
12. 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 mai 1979, 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, ont apposé leur signature ci-après en ce 28^e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

Philippe Dajic

Jean Marc Luvain

LA SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank J. Gauthier

Jean Foucault

P R É A M B U L E

L'entente de protection du revenu est une garantie à l'effet que le pourcentage d'augmentation de notre taux horaire moyen du 30 septembre 1979 au 28 février 1983 sera au moins égal au pourcentage d'augmentation de la rémunération horaire moyenne de l'ensemble de l'industrie manufacturière durant la même période.

S'il est inférieur, nous ajouterons la différence au taux horaire moyen du 30 septembre 1979 pour ramener les deux pourcentages à égalité.

Comme nous n'avons pas d'augmentation en février 1983 mais en septembre 1982 et septembre 1983, il faut, pour effectuer la comparaison en février 1983 ajouter au taux horaire moyen de septembre 1982 cinq douzièmes de l'augmentation de septembre 1983 après l'intégration du boni de vie chère.

LETRE D'ENTENTE

entre

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan) une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "la Société"

et

Le Syndicat des Policiers de l'aluminium de la Mauricie, ci-après appelé "le Syndicat"

Par laquelle les parties conviennent, pour la durée de la présente entente, de mettre à l'essai la formule de protection du revenu décrite ci-après.

Dans la présente entente, on entend par les mots "indice": l'indice de la rémunération horaire moyenne de l'industrie manufacturière du Canada tel que publié par Statistique Canada au tableau 18 de sa publication no 72-002 intitulée Emploi, gains et durée du travail;

"taux moyen": la moyenne mathématique des taux de salaire payés à une date donnée par la Société au journalier et à l'électricien;

Au 30 septembre 1979, l'indice était égal à \$7.57 et le taux moyen à \$8.84.

La formule de calcul du boni de protection du revenu est la suivante:

Dès que sera connu le boni de vie chère applicable à la fin de septembre 1983 en vertu de l'entente relative à l'indexation des salaires signée par les parties en même temps que la présente entente, l'indice au 28 février 1983 divisé par l'indice au 30 septembre 1979, le résultat étant converti en pourcentage d'augmentation, sera comparé au taux moyen ajusté au 28 février 1983, tel que défini ci-après, divisé par le taux moyen au 30 septembre 1979, le résultat étant également converti en pourcentage d'augmentation.

Si le pourcentage d'augmentation de l'indice excède celui de l'augmentation du taux moyen, on soustraira celui-ci de celui-là et la différence sera appliquée au taux moyen au 30 septembre 1979.

Le résultat de cette opération constituera le boni moyen de protection du revenu applicable au taux moyen au 28 février 1983, le montant du boni applicable à chaque taux de salaire étant une répartition en pourcentage du boni moyen sur l'échelle des taux de salaire en vigueur.

Le boni ainsi déterminé pour chaque taux de salaire sera payé rétroactivement pour toutes les heures régulières et allouées entre le 1er mars 1983 et le samedi suivant la date à laquelle il aura été calculé et il sera ensuite payé pour toutes les heures régulières et allouées entre le dimanche suivant la date à laquelle il aura été calculé et la date d'expiration de la convention collective. Le boni ainsi déterminé sera ajouté à la courbe de salaire le 31 décembre 1983.

Le taux moyen ajusté au 28 février 1983 est égal au taux moyen au 30 septembre 1982 auquel on ajoute le taux moyen au 30 septembre 1983 moins le taux moyen au 30 septembre 1982 divisé par douze (12) mois et multiplié par cinq (5) mois.

Exprimée autrement, la formule de calcul de ce taux moyen ajusté est la suivante:

$$\text{Taux moyen ajusté} = \text{Taux moyen Septembre 1982} + \left(\text{Taux moyen Septembre 1983} - \text{Taux moyen Septembre 1982} \times \frac{5}{12} \right)$$

La présente entente entre en vigueur le 5 septembre 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS
DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

P. Philippe Dajel

Jean Marc Rivard

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank J. Gauré

Jean Faurault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan),
ci-après appelée "la Société"

Et : Le Syndicat des policiers de l'aluminium de la Mauricie, ci-après
appelé "le Syndicat".

OBJET: HORAIRE DE TRAVAIL

1. La présente fait suite à une demande des constables relative à l'implantation d'un horaire de travail, soit le 4-12-28, comprenant huit heures de travail durant la semaine et douze heures les fins de semaine.
2. Cette demande concerne l'implantation d'un nouvel horaire comportant quarante-deux heures de travail par semaine en moyenne et comptant quatre quarts de douze heures sur un cycle de vingt-huit jours.
3. L'horaire 4-12-28 annexé à la présente est partie intégrante de l'entente (annexe 1).
4. Le constable qui s'absente pour fin de vacances accumule les deux heures découlant du présent horaire de travail. Par contre, s'il s'absente pour accident, maladie industrielle ou non industrielle, etc., il pourra accumuler un maximum de huit heures.
5. Si un constable est déjà absent pour cause de maladie, accident, permission, etc., les vacances acquises par les heures accumulées ne seront pas accordées; elles ne pourront être prises qu'après entente avec la Société.
6. Pour les constables visés par la présente entente, les deux parties s'entendent également pour amender les articles de la convention collective de travail de la façon suivante:
 - 6.1 Pour l'application de la clause 8.1, la semaine normale de travail sera d'une durée de quarante-deux heures avec deux heures accumulées (heure pour heure), pour être reprises en semaines de vacances.
 - 6.2 En rapport avec l'application de l'article 8.2, les heures de travail durant la semaine seront conformes à la convention collective. Durant les fins de semaine, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail doivent être généralement de 8h à 20h et de 20h à 8h.
 - 6.3 L'application de la clause 9.2 sera conforme à la convention collective de travail durant la semaine. Par contre, durant la fin de semaine, le constable recevra une prime de 0,40\$ l'heure pour les heures travaillées de 20h à 8h.

- 6.4 L'application du nouvel horaire de travail ne doit pas résulter en un nombre supérieur de périodes de repas, tel que stipulé à l'article 8.4.
- 6.5 La rémunération des congés statutaires telle que définie à l'article 8.13 demeure sur une base de huit heures (i.e. 1/5 du salaire hebdomadaire).
- 6.6 Lors d'un décès, tel que stipulé à l'article 8.21, le constable recevra un maximum de 24 heures de paie pour une telle absence.
- 6.7 La clause 4 de l'appendice B ne s'applique pas. La semaine de vacances sera prise du dimanche au samedi.

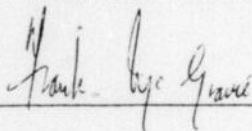
Le constable partant en vacances sur le quart de nuit sera considéré en vacances du samedi 20h au samedi suivant.

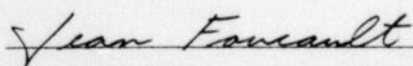
Si le constable choisit une semaine de vacances durant laquelle il devrait travailler plus de quarante heures, il puisera dans ses heures accumulées pour fin de vacances; par contre, s'il devait travailler moins de quarante heures, la Société lui allouera les heures manquantes pour fin de vacances.

7. La paie hebdomadaire sera basée sur un horaire normal de travail de quarante heures.
8. La Société et le Syndicat se réservent le droit de mettre fin à cette entente en donnant un préavis écrit de quatre semaines.
9. Cette entente s'applique aux constables travaillant sur cet horaire hebdomadairement et régulièrement.
10. Le remplaçant accumule ou soustrait les heures de sa cumulation d'heures en surplus ou en moins de quarante heures par semaine et prend des vacances selon l'article 6.1 de cette entente.
11. Cette entente est en application depuis le 30 mai 1982.

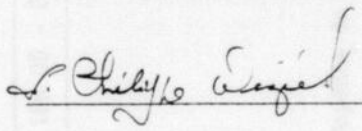
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28^e jour de Octobre 1982.

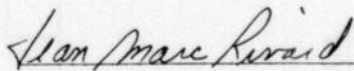
SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)





SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE





HORAIRE DE TRAVAIL 4-12-28

		JOURS																											
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
H	00h 00 - 08h 00	B	B	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	A	A	A	A	B	B	B	C	C	C	C	D	D	D	B	B
E	20h 00 - 24h 00	B					D	D	D					A	A						C	C						B	
U	08h 00 - 16h 00	D	C	C	C	C	C	A	A	B	B	B	B	B	C	C	D	D	D	D	D	B	B	A	A	A	A	A	D
R	16h 00 - 20h 00	D					A	A	A					C	C	C					B	B	B					D	
E	16h 00 - 20h 00																												
S	16h 00 - 24h 00		D	D	B	B	B		A	A	D	D	D			C	C	A	A	A			B	B	C	C	C		

N.B. Moyenne de 42 heures de travail par semaine

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée
"la Société",

Et : Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie
ci-après appelé "le Syndicat",

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE

OU D'ACCIDENT POUR LES CONSTABLES

1. Champ d'application

Le présent Régime s'applique aux employés régis par la convention collective de travail intervenue le 19 mars 1980 entre la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée et le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie.

2. Admissibilité

Est admissible aux prestations prévues au présent Régime des constables:

- a) victime d'une maladie non industrielle ou d'un accident non industriel;
- b) qui a accumulé au moins quatre-vingt-neuf (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 Société, des preuves appropriées de sa maladie ou de son accident.

Cependant, dans tous les cas, la décision du directeur médical de la Société, 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 Société, 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.

4. Nouvelle maladie

Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un employé avant la fin d'une 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 rétabli 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 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 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 salaire versées par la Société. Cependant, le remboursement exigé par la Société 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 rémunération;

- 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-dessous;
- 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 consécutive 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;
- 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 rémunération;
- 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-retraite.

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).

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28^e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS
DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

P. Philippe, Président

Jean Marc Rivard

LA SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank Lye Gave

Jean Fausault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée
"la Société",

Et : Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie
ci-après appelé "le Syndicat",

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

1. Tout constable pourra faire la demande d'un congé sans solde à la Société qui étudiera la requête et prendra une décision.

2. La durée d'un congé sans solde est d'au maximum un (1) an. Le constable 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 solde, 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. Le constable 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 Société, le constable devra se présenter au travail: à défaut de se conformer au présent article, le constable verra son service continu terminé à compter de la sixième (6e) journée normale de travail depuis la fin de son congé sans solde, conformément à l'article 6, paragraphe n) de l'appendice A de la convention collective de travail.

5. a) Durant son absence, le constable 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.

b) Il pourra déplacer le constable ayant le moins d'ancienneté.

c) Il pourra être mis à pied pour manque de travail si des ouvertures selon a) n'existent pas et que son service continu ne lui permette pas de déplacer un employé selon b).

6. Les parties conviennent que le constable, 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 Société de remplacer le constable parti ainsi en congé sauf si l'emploi qu'il occupait disparaît lors d'une diminution des opérations, d'un changement technologique, ou si le nombre de constables est diminué.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS
DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

S. Blais

Jean Marc Laroie

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank Lye Gracie

Jean Fournault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, (Shawinigan)
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée
"la Société".

Et : Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie
ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Remplaçants vs repas

Attendu que: Il peut arriver un manque de remplaçant de jour, du
lundi au vendredi

Attendu que: Sur le quart de 24h à 8h et sur les fins de semaines,
il n'y a pas de remplaçant

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

La Société allouera un quart d'heure ($\frac{1}{4}$) de temps pour
chaque déplacement à la barrière pour laisser passer
un véhicule automobile.

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants auto-
risés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

P. Philippe Doyon

Frank Lye Gracie

Jean Marc Rivard

Jean Fausault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)
ci-après appelée "la Société",

Et : Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie
ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Fermeture de barrière de chemin de fer

Attendu que: Le nombre de remplaçants est limité dans le département de
la Sûreté

Attendu que: Ce travail devra être fait après le quart de travail de
8h à 16h

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

Le constable appelé à faire ce travail en plus de son quart de travail
régulier, sera crédité de une demi-heure ($\frac{1}{2}$) fixe et ce, indépendamment
des conditions atmosphériques.

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants auto-
risés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

L. Philippe Drapeau

Jean Marc Rivard

LA SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Frank McLaughlin

Jean Fausault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)
ci-après appelée "la Société",

Et : Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie,
ci-après appelé "le Syndicat".

Objet: Période de repas

Attendu que: La période normale pour les repas est de trente (30) minutes,

Attendu que: Les constables continueront à donner des services tels que:
répondre au téléphone, donner des renseignements, recevoir
des employés blessés, etc. et ce durant la période de
repas.

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

L'allocation pour la période de repas sera de quarante (40) minutes.

EN FOI DE QUOI les parties à cette entente, par leurs représentants auto-
risés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

L. Philippe Dajic

Frank H. Gracie

Jean Marc Rivard

Jean Fausault

ENTENTE

Entre: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, (Shawinigan)
ci-après appelée "La Société".

Et : Le Syndicat des policiers de l'aluminium de la Mauricie,
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Remplaçants

Attendu que: Le département de la Sûreté comporte un effectif de
cinq (5) constables dont un (1) remplaçant.

Attendu que: Il existe un problème de remplaçants pour les périodes
de repas de jour du lundi au vendredi, le mercredi sur
l'horaire de travail actuel et lors d'absences de toutes
sortes, comme: vacances, maladies, affaires syndicales,
etc.

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

1. La Société pourra employer l'enquêteur du département de la
Sûreté même si celui-ci ne fait pas partie de l'unité de
négociations et ce, pour des besoins de remplacement additionnels.
2. Le temps supplémentaire sera fait par les constables et si un
besoin subsiste, l'enquêteur pourra être appelé à en faire.
3. Cette entente en est une d'espèce.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants
autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28 e jour de
Octobre 1982.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

L. Philippe Drapeau

Frank Guy Gravel

Jean Marc Rivard

Jean Faneault

LETTRE D'ENTENTE

entre

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan) une division
d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "la Société"

et

Le Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie, ci-après appelé
"le Syndicat"

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le Régime d'assurance-vie et pension Alcan (RAPA) sera modifié au
1er janvier 1983 selon les mêmes critères utilisés lors de la modification
audit régime le 5 septembre 1979. Ceci n'affecte en rien le mandat du
comité chargé d'étudier des modifications au fonds de pension RAPA.

La présente entente entre en vigueur le 5 septembre 1982 pour se terminer
le 29 février 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette lettre d'entente, par leurs représentants
autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 10 ième jour de février
1981.

LE SYNDICAT DES POLICIERS
DE L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

S. Philippe Wajel

Rosain Laroché

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTÉE (SHAWINIGAN)

Jean Foucault

Jean Foucault

LETTRÉ D'ENTENTE

entre

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan) une division d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée "la Société"

et

Le Syndicat des Policiers de l'aluminium de la Mauricie ci-après appelé "le Syndicat"

La Société et le Syndicat en considération de la signature de la lettre d'entente amendant la présente convention collective, à savoir celle se terminant le 28 octobre 1982, et après avoir renoncé aux délais de l'article 14.2 de ladite convention, et tout en ayant négocié de bonne foi, ont convenu de signer immédiatement la convention collective ci-jointe laquelle prend effet au 29 octobre 1982 pour demeurer en plein effet jusqu'au 29 février 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette lettre d'entente, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 10 ième jour de FÉVRIER 1981.

LE SYNDICAT DES POLICIERS DE
L'ALUMINIUM DE LA MAURICIE

SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE
ALCAN LTEE (SHAWINIGAN)

Philippe Wajie

[Signature]

Rosain Laroché

Jean Fausault

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Qué. G9N 6W4



le 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers
de l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Monsieur,

Tel qu'entendu à la table de négociation, nous vous confirmons par la présente que s'il advenait des changements technologiques affectant les membres du Syndicat des Policiers de l'Aluminium de la Mauricie, la section XIII "Dispositions relatives au changement" de la convention collective des policiers d'Alcan Saguenay-Lac-St-Jean s'appliquera, à l'exception du nombre de représentants mandatés qui sera d'un (1) constable.

Bien à vous,

Le coordonnateur des Relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:NGM

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Que. G9N 6W4



le 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers
de l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Objet: Bénéfices lors de vacances annuelles

Monsieur,

La Société consent à avancer au constable avant son départ pour ses vacances annuelles, 100% de ses bénéfices nets auxquels il a droit.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:NGM

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Qué. G9N 6W4



le 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers
de l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Objet: Employé choisi comme juré

Monsieur,

Tel que convenu à la table de négociations, la Société accepte de payer, pour le constable 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, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués,

Le coordonnateur principal
des relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:NGM

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Que. G9N 6W4



le 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers
de l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Monsieur,

Tel qu'entendu à la table de négociation, nous vous confirmons, par la présente, que pour la durée de la présente convention collective de travail, la Société allouera aux officiers supérieurs et représentants mandatés prévus à la section V de la convention collective de travail, un crédit annuel total de cent vingt (120) heures pour la ou les périodes du 1er janvier au 31 décembre. Pour les autres périodes, ceux-ci seront au prorata de cent vingt (120) heures divisées par douze (12) mois, multipliées par le nombre de mois couverts.

Les modalités sont les suivantes:

1. Le crédit exclut les vacances annuelles, les congés statutaires et le temps passé à la négociation de la convention collective de travail.
2. Le taux de salaire appliqué sera calculé en conformité de l'article 9.1 de la convention collective de travail.
3. La Société paiera en plus les heures effectivement travaillées sur l'occupation régulière des officiers supérieurs et représentants mandatés.
4. Si le total des heures créditées, soit cent vingt (120) pour une période de 12 mois ou autre, la différence sera réduite du nombre d'heures que le Syndicat devrait autrement rembourser à la Société au taux de cent trente-cinq (135%) pourcent, le 31 décembre de chaque année.
5. Ladite politique entrera en vigueur le 1er du mois suivant la signature de la convention collective de travail, pour se terminer le 28 février 1984.



Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers
de l'Aluminium de la Mauricie

le 28 Octobre 1982

6. Le Syndicat adressera une demande de libération au représentant de la Société telle que l'article 5.7 de la convention collective de travail.
7. Un officier supérieur ou représentant mandaté sera libéré dans une période convenable à la Société et, autant que possible, conformément à la préférence exprimée par le Syndicat.
8. Pendant sa période d'absence autorisée en conformité de cette lettre, l'officier supérieur ou son représentant mandaté ne doit pas travailler sur son occupation.

Bien à vous,

Le coordonnateur des Relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:NGM

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Qué. G9N 6W4



1e 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers de
l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Objet: Les uniformes

Monsieur,

La présente lettre confirme la déclaration du porte-parole de la Société faite lors des dernières négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail entre votre Syndicat et l'Alcan, à l'effet que la Société continuera la pratique passée concernant la distribution des uniformes aux constables pendant la durée de la convention collective de travail signée ce jour même par les parties.

De plus, il est entendu que le constable, sur les six (6) chemises, pourra choisir entre des chemises à manches courtes ou longues, selon le besoin. De plus, une paire de bottines ou souliers supplémentaire lui sera accordée annuellement, ainsi qu'un veston en nylon à la place d'une tunique, selon son choix.

Bien à vous,

Le coordonnateur des Relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:NGM

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

C.P. 820, Shawinigan, Qué. G9N 6W4



le 28 Octobre 1982

Monsieur Louis-Philippe Déziel
Le Syndicat des Policiers de
l'Aluminium de la Mauricie
2785, St-Prosper
Shawinigan, Qué.

Objet: Examens diagnostiques ou traitements en clinique

Monsieur,

Tel que convenu entre les parties lors des dernières négociations, cette lettre confirme la pratique à suivre relativement aux constables qui doivent se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique ou chez un médecin spécialiste.

1. Un congé accordé à un constable qui doit se présenter chez son médecin de famille est soustrait de la banque d'heures.
2. Aucune déduction de la banque d'heure ne sera faite pour des congés accordés à des constables qui ont produit un certificat médical pour les raisons suivantes:
 - a) le constable doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements en clinique médicale interne, externe ou privée;
 - b) le constable doit se présenter à des examens diagnostiques ou à des traitements au bureau d'un médecin spécialiste;
 - c) le constable doit se présenter à des examens diagnostiques à la Commission des accidents du travail du Québec.

Bien à vous,

Le coordonnateur des Relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:GSR