


LETTRE D'ENTENTE

84-11-9 15:45 LP

 Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°:

8	4	1	1	2	1	8
---	---	---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature: 84-02-24	Reception: 84-03-09	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée C.P. 820, 1100, Boul. St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: <u>M. Jean Foucault</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>2950 (5)</u> Affiliation: <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente relative au cas de M. Ernest Cossette.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-11-12

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

*84 MAR -9 15:45

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

OBJET: M. ERNEST COSSETTE

Considérant que M. Cossette est âgé de 54 et a accumulé 34 années de service continu;

Considérant qu'il n'a pas les pré-requis pour l'obtention d'une pré-retraite;

Considérant que M. Cossette a terminé ses prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident le 10 décembre 1983 et qu'il ne peut revenir au travail;

Considérant qu'il est en attente d'une décision de la CSST pour évaluation de son taux d'incapacité permanente;

Considérant son cas comme un cas d'espèce;

LA SOCIETE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. M. Ernest Cossette prendra ses vacances annuelles accumulées des années 1982-83 et 1983-84, au nombre total de 8 semaines, entre le 11 décembre 1983 et la semaine se terminant le 11 février 1984. De plus, entre le 17 février 1984 et la semaine se terminant le 24 mars 1984, il anticipera ses 5 semaines de vacances annuelles de 1984-85.
2. Ces 13 semaines de vacances ne pourront pas requalifier M. Cossette pour le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou accident.
3. A compter du 25 mars 1984, M. Cossette sera mis à pied pour manque de travail compatible.
4. Il sera admis à la pré-retraite le 15 juillet 1984, bien qu'il n'ait pas droit à des prestations supplémentaires de chômage et ce, jusqu'à l'âge normal de sa retraite de 65 ans, qu'il a bien voulu accepter.

5. Si M. Cossette reçoit des prestations d'assurance-chômage au moment de sa pré-retraite, il sera 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, totalisera 105% de l'allocation de pré-retraite.

6. Toutefois, si M. Cossette est admis à une incapacité totale permanente par la CSST entre le 11 mars 1984 et la date de sa pré-retraite, il sera admis immédiatement au régime d'invalidité longue durée (2e étape), soit après la période de délai de carence de 52 semaines qu'il a déjà écoulée.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 ième jour de Février 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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

David Lafren

Frank L. Gracie

Jean-Marie Châteaugay

Jean Faurault

EMPLOYE

Ernest Cossette

Original 3260-7.1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



DÉPÔT

03260
Dépôt N°: 8 4 1 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-31	84-10-01	84-08-31	87-08-30		584

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée C.P. 820, 1100, St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1948/80

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Il manque le nombre de salariés.

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-10-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Original 3260-7.1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
une division d'ALUMINIUM DU CANADA LTÉE
(Aluminerie de Shawinigan)

ci-après appelée "La Société",

84 OCT -2 16:17

B.C.G.T.
QUÉBEC

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

ci-après appelé "Le Syndicat"

Signée le 31 août 1984

Shawinigan, Québec

TABLE DES MATIÈRES

SECTION	I	Juridiction territoriale et professionnelle.....
SECTION	II	Buts.....
SECTION	III	Conditions générales.....
SECTION	IV	Droits de la direction.....
SECTION	V	Ancienneté.....
SECTION	VI	États de service.....
SECTION	VII	Heures de travail.....
SECTION	VIII	Jours fériés.....
SECTION	IX	Transferts.....
SECTION	X	Prime de nuits.....
SECTION	XI	Prime d'assurance accident-maladie.....
SECTION	XII	Augmentation de salaire et rétroactivité.....
SECTION	XIII	Temps supplémentaire.....
SECTION	XIV	Prestations supplémentaires de chômage.....
SECTION	XV	Représentation syndicale.....
SECTION	XVI	Vacances.....
SECTION	XVII	Comité des relations ouvrières.....
SECTION	XVIII	Plaintes et griefs.....
SECTION	XIX	Retenue syndicale.....
SECTION	XX	Prime du dimanche.....
SECTION	XXI	Régime de pension.....
SECTION	XXII	Allocations de pré-retraite.....
SECTION	XXIII	Dispositions relatives au changement.....
SECTION	XXIV	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.....

SECTION	XXV	Durée de la convention.....
ANNEXE	I	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu.....
ANNEXE	II	Vacances.....
ANNEXE	III	Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage.....
ANNEXE	IV	Allocations de pré-retraite.....
ANNEXE	V	Prime de chef d'équipe et classes d'occupation spéciales.....
ANNEXE	VI	Liste des taux de salaire et des classes d'occupation.....

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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 TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

Un corps politique constitué en vertu de la loi des Syndicats Professionnels, affilié à la Fédération de la Métallurgie (C.S.N.), et à la Confédération des Syndicats Nationaux, et ayant un bureau dans la cité de Shawinigan, comté de Saint-Maurice, province de Québec, ci-après appelé "le Syndicat",

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION 1JURIDICTION TERRITORIALES ET PROFESSIONNELLE

La juridiction territoriale de cette convention comprend la Ville de Shawinigan dans laquelle ville la Société opère une aluminerie appelée Aluminerie de Shawinigan.

Cette convention liera tous les employés payés à l'heure de la Société inscrits sur la liste de paie de l'Aluminerie de Shawinigan, sauf ceux exclus par le certificat du 13 juin 1979 du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, à savoir: les employés de bureau, les techniciens, les gardiens et les constables.

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

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

SECTION IIBUTS

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

COOPÉRATION RÉCIPROQUE

- 2.2 C'est la ferme intention de la Société et de ses employés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations, et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Société et de ses employés.
- 2.3 La Société convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Société, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Société soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité des dispositions de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.
- 2.4 La Société convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses officiers, son administration ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au directeur du personnel vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

SECTION IIICONDITION GÉNÉRALESAucune renonciation aux droits ou aux obligations

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

Interprétation

- 3.2 Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

Néanmoins, la nullité de n'importe quelle section 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 section ou de partie d'icelle qui doit être alors considérée comme nulle et non avenue.

Aucune grève ou lock-out

- 3.3 a) 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 employés impliqués pour sa cessation immédiate.
- b) Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

Aucune grève ou lock-out (suite)

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

Aucune discrimination

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

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

Assignation des emplois (sous-contrats)

- 3.5 Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration des usines peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les employés de la Société. Cependant, la Société, par ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, considère que, avec l'effort des employés, ces améliorations auront comme conséquence la diminution du nombre des contrats.

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

Assignment des emplois (suite)

- 3.5 La Société informera les employés concernés et/ou leurs représentants, sauf dans les cas d'urgence, au moins huit (8) jours de calendrier à l'avance, de la décision de donner des travaux d'entretien ou de réparation à contrat. Cette information devra comporter un description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Société les donne à contrat.

Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de la Société d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation des usines.

SECTION IVDROITS DE LA DIRECTION

- 4.1 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de la Société et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:
- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement.
 - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.
 - e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, suspensions ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, baisses de position, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.
- 4.2 Tout grief, résultant d'une décision prise par la 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 XVIII de cette convention.

SECTION VANCIENNETÉRègles générales

- 5.1 a) L'ancienneté d'un employé sera égale à son service continu, tel que défini à l'annexe 1 de la présente convention.
- b) Les dispositions de cette section ne s'appliqueront qu'aux employés réguliers.
- c) Aux fins de l'application de cette convention collective de travail, les expressions suivantes sont définies comme suit:
- Une OUVERTURE D'EMPLOI résulte, soit du roulement normal de la main-d'oeuvre tel que mise à la retraite, pré-retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, démotion pour cause ou transfert d'employés à des emplois non régis par la convention collective de travail, soit d'un augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation, soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation, acceptée comme telle par les parties, ou à défaut d'entente, décidée comme telle par l'arbitre des conflits de droits. Ce qui précède n'implique pas que des ouvertures particulières d'emplois devront nécessairement être remplies.
 - une DIMINUTION DES OPÉRATIONS est une diminution dans le nombre des employés dans une ou des classes d'occupation.
 - une REPRISE DES OPÉRATIONS est un retour à un niveau supérieur ou égal d'emploi causé par un retour, soit à un niveau plus élevé des opérations ou services, soit à une ancienne méthode de travail.
 - une CLASSE D'OCCUPATION est définie comme étant chaque occupation pour laquelle il y a désignation d'occupation codifiée à l'annexe VI de cette convention collective de travail.

Règles générales (suite)

5.1 c) suite...

- l'expression "TRANSFERT PERMANENT" est définie comme étant l'assignation permanente d'un employé par la Société à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente, ou un autre emploi dans sa classe d'occupation régulière.
 - l'expression "TRANSFERT TEMPORAIRE" est définie comme étant une assignation temporaire d'un employé par la Société à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente, ou à un autre emploi dans sa classe d'occupation régulière.
- d) Pour les fins de cette section, un employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail d'une classe d'occupation lorsqu'il peut effectuer immédiatement ce travail, sans autre entraînement ou expérience, d'une manière correspondant à celle d'un employé qui donne un rendement satisfaisant dans le travail de cette classe d'occupation.
- e) Pour les fins de cette section, l'adaptation est limitée à une période d'au plus quinze (15) jours de travail et inclut selon les besoins:
- 1°- Les informations essentielles à l'accomplissement de la classe d'occupation.
 - 2°- Une surveillance appropriée, ou, selon la nature du travail, l'aide d'un compagnon de travail pour une période d'au plus cinq (5) jours de travail.
- f) 1°- Une période d'adaptation sera donnée seulement lors du retour d'un employé à une classe d'occupation qu'il a déjà détenue il y a plus de six (6) mois. L'adaptation peut aussi être donnée lors d'une baisse de position à une classe d'occupation de catégorie "pool" ou lors du retour à une classe d'occupation après une absence de moins de six (6) mois si une ou des modifications majeures à ladite classe d'occupation ont été apportées pendant cette période d'absence.

Règles générales (suite)

- 5.1 f) 2°- Pour les fins de cette section, le terme entraînement comprend la formation par instructeur, la préparation à l'accomplissement d'une tâche sous surveillance d'un contremaître ou toute autre forme d'apprentissage appropriée.

Est admissible à l'entraînement tout employé éligible selon les articles 5.2 et 5.3 afin de recevoir une formation lui permettant d'obtenir les qualifications nécessaires à l'accomplissement d'une classe d'occupation qu'il n'a jamais détenue auparavant.

- g) Pour les fins de cette section, l'usine est divisée en quatre zones:

i) Zone Électrolyse:

qui comprend les employés des trois secteurs suivants: secteur salles de cuves et secteur des services auxiliaires (codes d'occupation dans la série 1200) et secteur des services aux salles de cuves (codes d'occupation dans la série 1300, 1600 et 2100).

ii) Zone Centre de coulée:

qui comprend les employés des trois secteurs suivants (codes d'occupation dans la série 1000); secteur métal chaud, secteur métal froid et secteur des services.

iii) Zone Entretien:

qui comprend les employés des deux secteurs suivants: secteur mécanique (codes d'occupation dans la série 1400) et secteur électrique (codes d'occupation dans la série 1500).

iv) Zone des préposés à l'hygiène:

qui comprend les employés travaillant à l'usine aux classes d'occupation dont les codes d'occupation sont dans la série 1900. Lors d'ouverture d'emploi dans cette zone, tous les employés de l'usine peuvent y accéder selon les modalités du paragraphe 5.2 b).

Promotions et transferts

- 5.2 a) Toute promotion doit être effectuée à l'intérieur de chacun des zones, tel qu'établi au sous-paragraphe 5.1 g).
- b) En tout cas de promotion et en tout cas de transfert permanent, à l'intérieur d'une même zone, ou en tout cas de transfert temporaire à l'intérieur d'une même zone qui dépasse vingt-huit (28) jours de calendrier la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Société et doivent être basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation telles qu'établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être promu ou transféré.
- c) Aux fins de l'application des dispositions du sous-paragraphe 5.2 b) ci-dessus, la Société ne considérera pas comme qualification l'expérience acquise lors de transferts temporaires de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- d) Les dispositions des sous-paragraphe 5.2 b) ci-dessus et 5.3 a) ci-dessous n'ont pas pour but de permettre à la Société d'effectuer une série de transferts temporaires de moins de vingt-huit (28) jours, ou une série de réembauchages de moins de vingt-huit (28) jours, lorsque la situation justifie un transfert ou un réembauchage de plus de vingt-huit (28) jours.
- e) Dans l'administration des transferts temporaires de vingt-huit (28) jours de calendrier ou moins, la Société devra, dans les cas de décès ou de maladie de plus de vingt-huit (28) jours, choisir, au cours des sept (7) jours de calendrier suivant la réception d'un avis officiel du décès ou d'un certificat de maladie acceptable par le médecin de la Société, le candidat à l'ouverture d'emploi, conformément aux dispositions du paragraphe 5.2 b).

Promotions et transferts (suite)

- 5.2 f) Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes 5.1 g) et 5.2 a) ci-dessus, si une classe d'occupation devient vacante dans une des zones et qu'il n'y a aucun candidat dans cette zone qui soit qualifié pour remplir cette classe d'occupation, tout employé des autres zones devra être considéré comme candidat s'il s'agit d'une ouverture d'emploi temporaire selon la procédure énoncée au sous-paragraphes 5.2 b) ci-dessus.

Toutefois, à l'intérieur de la zone Électrolyse, lorsqu'une ouverture d'emploi temporaire de plus de vingt-huit (28) jours se produit dans le secteur des services aux salles de cuves, un maximum de dix (10) employés des secteurs des salles de cuves et des services auxiliaires ayant plus de vingt (20) ans de service continu, au 30 avril de chaque année, devront être considérés après que les employés permanents du secteur des services aux salles de cuves auront exercé leur droit à l'intérieur de leur secteur.

- 5.2 g) Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes 5.2 a) et 5.2 f) ci-dessus, si une classe d'occupation devient vacante dans un des départements et qu'il n'y a aucun candidat qualifié au travail à l'Aluminerie pour cette classe d'occupation, tout employé régulier mis à pied et dont le nom apparaît sur la liste de rappel de l'Aluminerie devra être considéré comme candidat selon la procédure énoncée au sous-paragraphes 5.2 b) ci-dessus.

Réembauchages

- 5.3 a) Dans tous les cas de réembauchages permanents et de réembauchages temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Société et doivent être basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation telles qu'établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats, dont les noms apparaissent sur la liste de rappel de l'Aluminerie, sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être réembauché.

Réembauchages (suite)5.3 b) Liste de rappel:

Pour les fins de cette section, la liste de rappel de l'Aluminerie comprendra tout employé mis à pied directement de l'Aluminerie.

Reprise des opérations

- 5.4 a) Nonobstant les autres dispositions de cette section, un employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une diminution des opérations doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à la classe d'occupation à laquelle il appartenait immédiatement avant sa baisse de position ou mise à pied, pourvu que la classe d'occupation qu'il détenait devienne disponible dans les douze (12) mois suivants, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'occupation d'où il a été baissé de position ou mis à pied. Cependant, un employé qui refuse un rappel en vertu des dispositions de ce paragraphe renonce par le fait même aux droits que lui confère ce paragraphe.
- b) Lorsqu'à la reprise des opérations la classe d'occupation pour laquelle l'employé baissé de position ou mis à pied aurait dû être considéré en vertu des dispositions du sous-paragraphe 5.4 a) n'existe plus, l'employé pourra exercer à partir de cette classe d'occupation son droit d'ancienneté à tout autre classe d'occupation du département où il y a reprises des opérations, en conformité des dispositions du paragraphe 5.5 ci-dessous.
- c) L'employé transféré ou réembauché dans une classe d'occupation de la catégorie "pool" dans un département autre que celui auquel il appartenait avant son transfert ou sa mise à pied, devra être considéré pour les douze (12) mois suivant son transfert ou sa mise à pied comme faisant partie de son ancien département, à moins qu'il ne refuse un transfert ou une promotion à son ancien département ou à moins qu'il n'accepte un transfert ou une promotion dans son nouveau département.

Baisses de position et mises à pied

5.5 Les baisses de position et les mises à pied dues à une diminution de la main-d'oeuvre effectuées selon les procédures suivantes:

- a) Toute baisse de position se fera à l'intérieur de chacun des zones définis au sous-paragraphe 5.1 g) ci-dessus, comme suit:
- b) Dans chaque cas, l'employé déplacé sera celui qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont assignés d'une façon permanente à la même classe d'occupation que lui-même.
- c) "Bumping Up"

Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même, dans une classe d'occupation dont le taux de salaire est supérieur:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; et
- pourvu qu'il ait été assigné d'une façon permanente ou sur un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours à la classe d'occupation réclamée au cours des trente-six (36) mois précédents, sinon que la classe d'occupation qu'il réclame ne soit supérieure, d'après le système d'évaluation des tâches, à son assignation permanente ni pour aucun des deux (2) facteurs suivants: connaissances théoriques, décisions indépendantes, ni pour le sous-facteur habiletés mentales du facteur expérience relative pratique. Cette disposition doit aussi s'appliquer à celle des deux classes d'occupation d'une classification double qui commande le taux de salaire le plus bas et, pour un emploi de relève, à la classe d'occupation régulière déterminée en conformité du sous-paragraphe 9.7.

Baisses de position et mises à pied (suite)

5.5 d) Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même, dans une classe d'occupation née d'une fusion de tâches et dont le taux de salaire est supérieur:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; et
- pourvu qu'il ait été assigné d'une façon permanente ou sur un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours à une des tâches fusionnées au cours des trente-six (36) mois précédents, sinon qu'aucune des tâches fusionnées ne soit supérieure d'après le plan d'évaluation des tâches à son assignation permanente, ni pour aucun des deux (2) facteurs suivants: connaissances théoriques et décisions indépendantes, ni pour le sous-facteur habileté mentales du facteur expérience relative pratique.

e) "Bumping Down"

Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer à son tour un employé de moins d'ancienneté dans une classe d'occupation dont le taux de salaire est égal ou inférieur aux taux de la sienne:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; ou
- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation après une période d'adaptation d'une durée maximum de quinze (15) jours de travail.

Baisses de position et mises à pied (suite)

- 5.5 f) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé du secteur des salles de cuves qui est déplacé peut déplacer un employé du secteur des services aux salles de cuves qui a moins d'ancienneté que lui-même en vertu des dispositions des sous-paragraphe 5.5 c), d) et e), pourvu qu'il puisse accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de cette classe d'occupation et un employé du secteur des services aux salles de cuves qui est déplacé peut déplacer un employé du secteur des salles de cuves qui a moins d'ancienneté que lui-même, pourvu qu'il puisse accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de cette classe d'occupation.
- g) Un employé déplacé de sa zone peut déplacer, dans les classes d'occupation de la catégorie "pool" des autres zones, l'un des deux employés qui possèdent le moins d'ancienneté.

"Bumping down"

- 5.5 h) Un employé qui détient deux classes d'occupation régulières sera considéré, dans les cas de mises à pied ou baisses de position, comme appartenant à celle de ces classes d'occupation dont le taux de base est le plus bas.
- i) La classe d'occupation régulière d'un employé de relève sera déterminée en conformité du paragraphe 9.7 de cette convention.
- j) Dans le cas où un employé a déplacé un autre employé, conformément aux dispositions des sous-paragraphe 5.5 c), d), e), f) et g) et qu'il n'a pas réussi à accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation où il a déplacé, il sera assigné à une autre classe d'occupation, pourvu qu'un tel employé ne déplace en aucun cas un employé ayant plus d'ancienneté que lui-même, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation après une période d'adaptation telle que prévue au paragraphe 5.5 e).

Adaptation

- 5.6 Les règles suivantes s'appliqueront aux dispositions concernant l'adaptation des employés prévues aux autres paragraphes de cette section:

Baisses de position et mises à pied (suite)

- 5.6 a) Quand il y a deux ou plusieurs classes d'occupation dans un département ayant le même taux de salaire dans lesquelles un employé a le droit de déplacer selon son ancienneté un autre employé, la Société pourra le placer à une de ces classes d'occupation où il ne sera pas nécessaire de lui donner de l'adaptation. Dans le cas où l'adaptation est nécessaire, un tel employé déplacera l'employé qui a le moins d'ancienneté parmi les employés assignés à ces classes d'occupation.
- b) Un employé ne recevra pas de période d'adaptation pour une classe d'occupation quand il ne rencontre pas les exigences physiques, éducationnelles et sécuritaires de cette classe d'occupation, déterminées par la Société.
- c) La Société ne sera pas tenue de laisser l'employé continuer sa période d'adaptation lorsque, vu la nature et les exigences de la classe d'occupation, cet employé ne pourra pas éventuellement accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de la classe d'occupation après les quinze (15) jours maximum d'adaptation.
- d) Dans les cas où un employé ne pourra pas recevoir une période d'adaptation à cause des dispositions du sous-paragraphe c) ci-dessus, il sera assigné à une autre classe d'occupation, pourvu qu'un tel employé ne déplace en aucun cas un employé ayant plus d'ancienneté que lui-même, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation.
- e) La Société ne sera pas tenue d'accorder la période maximum d'adaptation si elle juge que l'employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'occupation dans une période plus courte.
- f) Pour les fins de cette section, les classes d'occupation de catégorie "pool" sont déterminées d'après l'évaluation des trois facteurs suivants du système d'évaluation des tâches: Connaissances théoriques, expérience relative pratique et décisions indépendantes. Les classes d'occupation dont ces trois facteurs sont évaluées "A", ou dont un de ces facteurs est évalué "B", tandis que les deux autres sont "A", sont de catégorie "pool", à l'exception de la tâche "Distributeur de matériel brut/opérateur", code 1316.

Les classes d'occupation de catégorie "pool" sont marquées d'un astérisque dans la table des classes d'occupation et au taux de salaire de l'annexe VI.

Cas spéciaux

5.7 Les dispositions de la présente section V - Ancienneté - ne s'appliqueront pas dans les cas mentionnés ci-dessous:

- a) Dans le cas des employés dont les services ne sont pas requis à leur classe d'occupation régulière par suite d'une panne de la machinerie ou autre équipement affectant une ou plusieurs opérations, ou résultant d'un arrêt de production en vue d'exécuter des travaux d'entretien ne dépassant pas vingt et un (21) jours.

Cependant, les employés ayant le plus d'ancienneté parmi le groupe affecté seront retenus pour effectuer les travaux temporaires qui pourront être exécutés par eux au cours de cette période.

- b) Dans le cas d'une réduction ou d'une augmentation de la main-d'oeuvre impliquant vingt (20) employés ou plus, en dedans d'une période de sept (7) jours, les dispositions relatives à l'Ancienneté - section V - ne s'appliqueront pas pour une période de dix (10) jours. La Société avisera le Syndicat au moins trois (3) jours avant une telle réduction ou augmentation de la main-d'oeuvre.
- c) Dans le cas des apprentis qui sont à faire l'apprentissage normal de leur métier, sauf qu'ils pourront être déplacés par des hommes de métiers. Cependant, pour les fins de cette section, le nombre de tels apprentis sera limité à dix (10).

Divers

5.8 Un employé déplacé par l'application de la section "Ancienneté", qui refuse une classe d'occupation inférieure, ne perdra pas pour cette seule raison ses droits d'ancienneté.

5.9 Le nom et le service continu de l'employé embauché, réembauché, promu, transféré ou baissé de position par la Société seront affichés à la salle d'entrée et sur les tableaux d'affichage de chacun des zones mentionnés au paragraphe 5.1 g) de cette convention pendant les dix (10) jours suivant immédiatement la date de la nomination.

Refus d'une classe d'occupation

- 5.10 Aucun employé ne sera considéré candidat à une classe d'occupation:
- a) Si cet employé a refusé cette même classe d'occupation au cours des six (6) mois précédents, à moins que l'application de cette disposition n'entraîne sa mise à pied.
 - b) Si cet employé a refusé cette même classe d'occupation au cours des douze (12) mois précédents et a été en conséquence transféré remplaçant temporaire.
 - c) Nonobstant les dispositions de 5.10 a) ci-dessus, si aucun des candidats n'est disponible dans le département concerné, la Société pourra offrir le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté et refusé dû à l'application de la clause ci-dessus.

Employé de capacité physique réduite

- 5.11 Un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut avoir priorité sur les autres employés d'ancienneté plus élevée lors de vacance d'emploi dans sa zone promotionnelle d'ancienneté dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition:
- a) qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I; et
 - b) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi.
- 5.12 Suite à l'application de l'article 5.11, l'employé d'ancienneté plus élevée qui autrement aurait eu l'emploi dont le taux de salaire de base est supérieur à son taux de salaire de base actuel, a droit au maintien de taux du salaire de base de l'emploi qu'il s'est vu refuser pour la période stipulée à l'article 5.19.

Employé de capacité physique réduite

5.13 Sous réserve du paragraphe 5.14, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté:

- a) A toute vacance d'emploi, pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience.
- b) A tout emploi dans sa zone démotionnelle d'ancienneté, dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition:
 - i) Que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, ou
 - ii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience, ou
 - iii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XXIII concernant le recyclage.
- c) A tout emploi dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition:
 - i) Que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, ou
 - ii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience, ou
 - iii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en conformité des dispositions du paragraphe 5.5 de cette convention.
 - iv) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XXIII concernant le recyclage.

Employé de capacité physique réduite

- 5.14 L'employé peut exercer son droit d'ancienneté selon les articles 5.11 et 5.13 sur un emploi dont le profil des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert à l'officier de placement sélectif par les moyens à sa disposition.
- 5.15 Aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés aux articles 5.11 et 5.13 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà assigné à un emploi compatible en vertu desdits articles à moins que cela ne soit l'unique alternative à sa mise à pied. Dans un tel cas, il devra déplacer le plus jeune employé s'étant prévalu desdits articles.
- 5.16 Tout employé diminué physiquement, assigné à un emploi en vertu des articles 5.11 et 5.13 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) ans de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I, pourra se prévaloir de nouveau desdits articles 5.11 et 5.13 s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section V de cette convention, si cet emploi disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à le remplir.
- 5.17 Chaque vacance d'emploi créée par le placement en vertu des articles 5.11 et 5.13, d'un employé physiquement diminué devra être comblée, sauf si l'emploi laissé ainsi vacant avait été créé pour tenir compte du handicap de l'employé diminué physiquement.
- 5.18 Tout employé, qui, incapable de remplir les exigences physiques de son emploi ne peut non plus être assigné à un autre emploi en vertu des paragraphes 5.11 et 5.13 ci-dessus, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention.

Maintien de taux

- 5.19 Tout employé qui lors et à cause de l'application des articles 5.11 et 5.13, est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de salaire de base actuel.
- 5.20 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.
- 5.21 A la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.

Droits des remplaçants

- 5.22 Un remplaçant est un employé embauché, réembauché ou transféré temporairement dans une classe d'occupation alors qu'il ne détient de droit à titre permanent dans aucune occupation.
- 5.23 Cet employé n'aura pas le droit de déplacer un employé permanent pendant sa période de travail comme remplaçant ou quand celle-ci prendra fin. Toutefois, il ne perd pas les autres droits qui lui sont conférés par cette section qu'il pourrait avoir autrement.

SECTION VIÉTATS DE SERVICERèglements

- 6.1 Les règlements de la Société relatifs au statut des employés et au calcul de leur service continu sont établis à l'annexe I qui fait partie intégrante de la présente convention.

Liste des états de service

- 6.2 Lorsqu'il y aura des mises à pied, la Société fournira au Syndicat une liste des employés devant être mis à pied, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible après que les employés affectés auront été avisés de leur mise à pied, mais de toute façon avant que les mises à pied soient effectués.
- 6.3 La Société préparera et donnera au Syndicat, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible, une liste des états de service de tous les employés sujets à cette convention et elle revisera cette liste au moins une fois tous les trois (3) mois.

De plus, la Société remettra à chacun des vice-présidents de section, la liste des employés par division, sous-division et ancienneté, deux (2) fois par année, et également, celle-ci affichera le 30 avril de chaque année la liste des employés indiquant leur service continu sur tous les tableaux d'affichage de l'usine pour une période d'un mois.

- 6.4 La Société fournira au Syndicat une liste hebdomadaire des engagements, mises à pied, renvois et transferts survenus au cours de la semaine précédente.

SECTION VIIIHEURES DE TRAVAILHoraire

- 7.1 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures en moyenne. Cependant, ni cette disposition, ni aucune disposition de la présente convention, ne doit être interprétée comme une garantie par la Société d'une semaine minimum de travail de quarante (40) heures.

La semaine de travail sera, pour les employés travaillant habituellement sur un seul quart, de cinq (5) jours - du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, les employés de certains départements ou sur certaines opérations pourront avoir d'autres horaires obligeant le travail du samedi, suivant les besoins de la production et des opérations.

Travail de jour ou de quart

- 7.2 Lorsque le niveau des opérations et/ou la nature du travail obligent des employés à travailler comme suit:
- a) Travailleurs de jour: Les heures de travail seront normalement de 8 heures à 17 heures avec une heure libre non payée pour le repas se situant normalement entre 12 heures et 13 heures ou, de 8 heures à 16 heures, selon les besoins de la production, avec une période libre payée pour le repas, tel que mentionnée dans le paragraphe 7.2 c).
 - b) Travailleurs de quart: Les heures de travail des employés assignés régulièrement à deux (2) ou trois (3) quarts seront normalement de 24 heures à 8 heures, de 8 heures à 16 heures et de 16 heures à 24 heures, avec une période libre payée pour le repas, tel que mentionné au paragraphe 7.2 c).
 - c) Lorsque les employés auront droit à une période libre payée pour le repas, ils pourront s'absenter pendant trente (30) minutes de leur lieu de travail pour prendre ce repas. Cette période pour le repas pourra être pris au moment où l'employé le juge le plus approprié tout en respectant les normes de production sauf lors de perte de production irrécupérable, et sera considéré comme faisant partie de la période normale de repos. Les employés peuvent être requis, dans des cas spéciaux, de prendre leur repas sur le lieu de leur travail.

Présentation

7.3 Nonobstant le paragraphe 7.2 ci-dessus:

- a) Les heures de début du travail, d'arrêt et de période de repas, peuvent, dans des circonstances particulières, être avancées ou reculées par la Société pour un département particulier, une opération ou un ensemble d'opérations, mais le nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine normale de travail ne devra pas dépasser le nombre apparaissant au paragraphe 7.1
- b) Lorsqu'un employé est requis par la Société d'avancer ou de retarder, pour une période temporaire de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, ses heures régulières de travail, ou de changer de quart, il sera payé, pour le premier jour de ce changement, temps et demi pour les heures autres que celles qui faisaient partie de son horaire normal de travail. Cet employé recevra aussi, pour le premier jour de son retour à son horaire normal de travail, temps et demi pour les heures autres que les heures de son horaire normal de travail à laquelle il avait été transféré temporairement.

Temps supplémentaire - Travailleurs de jour

- 7.4 Les heures de travail d'un travailleur de jour qui est requis de faire du temps supplémentaire le samedi, le dimanche et durant un jour férié seront normalement de 8 heures à 16 heures, avec une période libre payée de trente (30) minutes pour le repas.

Période de repas après un cas urgent

- 7.5 En cas de circonstances critiques, l'heure normale des repas des employés travaillant de 8 heures à 17 heures, et prévue au paragraphe 7.2 a), pourra être avancée ou retardée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$), pourvu que l'employé en ait été avisé au plus tard au cours de la première heure de son quart.

Dans le cas où l'employé n'aura pu être avisé, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura accompli entre 12 heures et 13 heures et il aura le choix entre:

Période de repas après un cas urgent (suite)

7.5 suite...

- prendre une période d'une heure libre, non payée, pour son repas aussitôt que possible après le cas d'urgence et travailler jusqu'à 17 heures, ou
- travailler jusqu'à 17 heures avec une période libre payée pour son repas n'excédant pas trente (30) minutes.

Repas payés

- 7.6 Les employés faisant du temps supplémentaire, auront droit à une période payée n'excédant pas trente (30) minutes et à un repas payé par la Société pour chaque groupe de quatre (4) heures additionnelles de travail débutant avec la fin de sa journée de travail.

Le premier tel repas sera pris immédiatement après la fin de sa journée normale de travail et/ou aux heures normales de repas, pourvu que l'employé travaille ou ait à travailler environ deux (2) heures de temps supplémentaire ou plus.

Également, quand un employé a été informé la veille ou avant qu'il devra travailler l'un de ses jours de repos, la Société lui paiera un repas pourvu que l'employé travaille ou ait à travailler environ cinq (5) heures de temps supplémentaire ou plus.

Travail du dimanche

- 7.7 Nul employé ne doit être requis de travailler le dimanche à moins que ce ne soit pour une des raisons suivantes:

- a) Pour pallier un trouble d'usine ou une panne de machinerie affectant la production.
- b) Pour faire face à un état d'urgence exigeant des réparations pressantes.
- c) Pour maintenir les opérations continues ou pour fournir des services essentiels à la marche des opérations continues.
- d) Pour la continuité d'un service essentiel.

L'esprit de ce paragraphe est de maintenir le nombre des employés travaillant le dimanche au strict minimum.

Jours de repos

- 7.8 Les employés auront droit en moyenne à au moins deux journées de repos par semaine de calendrier et ne seront normalement pas requis de travailler ces jours-là. Pour les fins de cette section, les dimanches et les jours fériés pourront être considérés comme jours de repos.

Avis de ne pas se présenter au travail

- 7.9 La Société devra aviser au moins seize (16) heures à l'avance tout employé dont les services ne sont pas requis au cours de son prochain quart régulier, excepté dans les cas d'urgence.
- 7.10 La Société donnera à l'employé qui n'a pas été ainsi avisé, et qui se rapporte à l'usine le jour suivant, quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire de base régulier, ou encore la somme d'argent que représentent quatre (4) heures d'ouvrage. Cependant, il relève de l'employé qui a été absent de s'assurer si la Société requiert ses services avant de se rapporter au travail.

Rappel d'urgence

- 7.11 Un employé rappelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine, pour effectuer des travaux d'urgence, ne devra alors effectuer que de tels travaux. Il doit être assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures de travail au taux de temps supplémentaire, calculé en conformité du taux de salaire de base de la classe d'occupation dont il exécute le travail. Cependant, une fois à l'usine, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures de paie, au taux de temps supplémentaire, pour du travail effectué dans une même période de trois (3) heures. Nonobstant ce qu précède, quand un employé entre pour faire de tels travaux d'urgence en-dedans de l'heure qui précède ses heures de travail ce jour-là, ou encore s'il est demandé pour effectuer de tels travaux alors qu'il est déjà rendu à l'usine pour commencer son travail ce jour-là, il sera payé temps et demi pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

Frais de déplacement

7.12 L'employé appelé à faire du temps supplémentaire en vertu de l'article 7.11 ou lorsqu'il est planifié pour faire du temps supplémentaire l'un de ses jours de repos, et qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour aller et retour de la façon suivante:

	<u>DE L'USINE (km)</u>	<u>FRAIS</u>
- Shawinigan, Baie Shawinigan	0 à 7	3,50\$
- Saint-Boniface, Sainte-Flore, Grand-Mère, Saint-Georges, Saint-Gérard, Shawinigan-Sud, etc	8 à 25	7,00\$
- Autres localités	26 et plus	10,00\$

Réunions de formation et comités

7.13 a) Si un employé est requis par la Société d'assister durant ses heures de travail à une réunion de formation quelconque ou de participer à la demande de la Société à un comité dont les fonctions n'incluent pas les activités énumérées aux sections XII, XV, XVII et XVIII de cette convention, il sera payé pour le temps passé ainsi au taux horaire de base régulier de sa classe d'occupation. S'il est nécessaire de prolonger la réunion de formation ou du comité au-delà de l'heure à laquelle l'employé finit normalement son travail, ou s'il est nécessaire de commencer la réunion avant l'heure à laquelle l'employé commence normalement son travail, le temps additionnel qui résultera de ces réunions ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de cet employé.

b) Réunions de sécurité

S'il est nécessaire de tenir une réunion de sécurité immédiatement avant ou après l'heure à laquelle l'employé commence ou finit normalement son travail, le temps additionnel qui résultera de cette réunion ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de cet employé et celui-ci sera tenu d'assister à ladite réunion.

Païement du salaire des accidentés de travail

7.14 Tout employé victime d'un accident de travail recevra pleine rémunération pour les heures régulières du quart pendant lequel l'accident est survenu.

SECTION VIIIJOURS FÉRIÉS

8.1 a) Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés:

- le Premier de l'An
- le lundi de Pâques
- l'avant-dernier lundi de mai
- le premier lundi de juin
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération
- le troisième lundi de juillet
- le deuxième lundi d'août
- la fête du Travail
- le troisième lundi de septembre
- la fête de l'Action de Grâce
- la Noël

b) Si une loi ou décret déplace la date de célébration d'une des fêtes ci-dessus, la nouvelle date de célébration sera jour férié pour les fins de cette section. Dans le cas du jour de la Confédération, s'il tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera observé le lundi ou le vendredi suivant, ou après entente mutuelle entre les parties, le lundi ou le vendredi précédent.

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

Les heures travaillées par l'employé en dehors de son horaire normal de travail, par suite de ces changements, ne lui donneront pas droit aux taux de temps supplémentaire ni à la prime de transfert temporaire.

- 8.2 Les employé ne seront pas tenus de travailler les jours fériés, sauf ceux qui travaillent à une opération continue ou à cause de l'une des raisons énumérées au sous-paragraphe 7.7.
- 8.3 Lorsqu'un jour férié tombera durant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci n'aura pas droit à un jour additionnel de vacances au-delà de ce à quoi il a droit en vertu de l'annexe II.
- 8.4 a) Tout employé, qui travaille un des jours fériés et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours fériés, un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.
- b) Sous réserve des conditions énumérées au sous-paragraphe c) ci-dessous, un employé qui ne travaille pas un des jours fériés et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié doit recevoir un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.
- c) Ne doit recevoir pour aucun des jours fériés payés une paie de jour férié, tout employé qui:
- i) est absent sans permission du travail ledit jour férié bien que requis de travailler par son horaire normal de travail ou par suite d'une demande spéciale de la Société, ou
 - ii) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque normalement requis de travailler par son horaire normal de travail, ou
 - iii) A été mis à pied plus de quinze (15) jours de calendrier avant la date dudit jour férié, ou
 - iv) pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour férié et est absent le premier jour normal de travail suivant ledit jours férié, l'employé en vacances n'étant pas absent au sens du présent sous-paragraphe.

Congés à l'occasion de décès

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

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

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

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

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

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

SECTION IXTRANSFERTS

- 9.1 Lorsqu'un employé est temporairement retiré de sa classe d'occupation régulière pour accomplir un travail comportant un taux de paie moindre que son taux régulier, tandis qu'il y a encore du travail disponible pour lui à sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux de sa classe d'occupation régulière pendant qu'il travaillera à cette classe d'occupation comportant un taux inférieur.
- 9.2 Lorsqu'à cause d'un accident à son travail ou pour cause de maladie, il est offert temporairement à un employé un travail plus léger que sa classe d'occupation régulière, sur la recommandation du médecin de la Société, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il a été transféré.
- 9.3 Lorsqu'un employé, à cause d'un manque d'ouvrage à sa classe d'occupation régulière, est employé à une autre classe d'occupation, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il aura été transféré, à commencer du jour du transfert.
- 9.4 Lorsqu'un employé est temporairement transféré à une classe d'occupation dont le taux de paie est plus élevé que celui de sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux horaire de la nouvelle classe d'occupation pour la durée du tel transfert.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus

- 9.5 La Société pourra transférer un ou des employés sur une base temporaire. Le transfert temporaire est limité à une durée de vingt-huit (28) jours de calendrier, sauf lorsque le transfert est effectué:

a) Afin de remplacer un ou des employés absents à cause de maladie ou par suite d'un accident.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus (suite)

9.5 b) Afin de remplacer un employé qui remplit, à la demande de la Société, des fonctions pour une autre usine de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée ou des fonctions pour une autre compagnie affiliée avec ou fournissant des matériaux ou des services à la Société.

c) Afin de remplacer un employé absent pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent.

Dans les cas a), b) et c) ci-dessus, la durée d'un transfert temporaire pourra être prolongée jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

d) Afin de remplacer un employé absent en raison de son élection à une fonction au sein du Syndicat, ou pour occuper la fonction de représentant à la prévention en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, le transfert temporaire sera de la durée de l'absence de l'employé remplacé.

e) Afin de remplacer un ou des employés absents à cause de vacances.

f) Afin d'éviter la mise à pied d'un ou plusieurs employés à la suite d'une réduction dans les opérations.

g) Afin de faire face à une situation spéciale ou la Société aurait augmenter certains de ses besoins de main-d'oeuvre.

h) Afin de permettre à un employé de recevoir un entraînement et une préparation spéciale à une position de surveillance ou à une position technique, ou pour remplacer un employé absent pour recevoir tel entraînement et préparation.

Dans les cas e), f), g) et h) ci-dessus, la durée d'un transfert temporaire pourra être prolongée jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

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

Toutefois, un employé permanent transféré temporairement à une classe d'occupation peut, avant de réintégrer son emploi régulier lorsque son assignation temporaire est terminée, déplacer un autre employé permanent assigné temporairement à toute classe d'occupation dans son département pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et en conformité avec les dispositions de la section V.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus (suite)

9.5 suite...

Dans le cas d'un remplaçant temporaire assigné temporairement à une classe d'occupation il peut, lorsque son assignation est terminée, déplacer un autre remplaçant temporaire assigné à une classe d'occupation dans la même zone, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté, et en conformité avec les dispositions de la section V.

Employé de relève

- 9.6 Un employé de relève est un employé qui travaille en permanence et régulièrement, selon un horaire normal de travail, dans plus d'une (1) classe d'occupation dont une d'elles doit être désignée comme étant sa classe d'occupation régulière.
- 9.7 La classe d'occupation régulière d'un employé de relève doit être la classe d'occupation dont les gains sont les plus élevés par rapport à ceux de toute autre classe d'occupation dans laquelle il peut travailler régulièrement, selon un horaire normal de travail, pourvu que ledit employé de relève travaille régulièrement dans cette classe d'occupation dont les gains sont les plus élevés, au moins deux (2) jours par semaine normale de travail. Dans tous les autres cas, la classe d'occupation régulière de l'employé de relève sera celle de ses classes d'occupation qui vient au deuxième rang par rapport aux gains.
- 9.8 Un employé de relève, travaillant régulièrement selon un horaire normal de travail, dans une classe d'occupation dont les gains sont plus élevés que ceux de sa classe d'occupation régulière, sera rémunéré selon les gains de celle des deux classes d'occupation dont les gains sont les plus élevés pour tout le temps qu'il y travaille.
- 9.9 Un employé de relève, travaillant dans sa classe d'occupation régulière, doit être payé les gains de sa classe d'occupation régulière pour tout le temps qu'il y travaille.

Employé de relève (suite)

9.10 Un employé de relève, travaillant régulièrement selon un horaire normal de travail, dans une classe d'occupation dont les gains sont plus bas que ceux de sa classe d'occupation régulière, doit être payé les gains de sa classe d'occupation régulière, pour tout le temps qu'il travaille dans l'autre classe d'occupation.

Classification double

9.11 L'employé assigné à une classification double ou multiple est celui qui remplit d'une façon régulière ou quasi-régulière certaines fonctions de deux ou plusieurs classes d'occupation, pourvu qu'il ne remplace pas d'autres employés affectés à l'une ou l'autre de ces classes.

9.12 L'employé assigné à une classification double sera payé, pour toutes les heures de sa journée normale de travail, le taux de salaire de base de la plus haute de ses classes d'occupation sur laquelle il a travaillé au cours de cette journée.

SECTION XPRIME DE NUITQuart régulier (16h - 24h) (24 - 8h)

- 10.1 Tout employé qui travaillera sur la base d'un quart régulier entre 16 heures et 8 heures recevra, en plus du taux horaire de son occupation, trente (30) cents pour chacune des heures travaillées entre 16 heures et 24 heures, et quarante (40) cents pour chacune des heures travaillées entre 24 heures et 8 heures à compter de la date de la signature.

A compter du 1er août 1985, ces montants seront respectivement majorés de trente (30) à trente-cinq (35) cents et de quarante (40) à cinquante (50) cents.

Quart régulier (7h - 17h)

- 10.2 Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur la base d'un quart régulier entre 7 heures et 17 heures.

Calcul de la prime

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

Demande de transfert de quart

- 10.4 Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur un quart de nuit par suite d'une demande de leur part d'être transférés sur un tel quart pour des raisons d'accommodation personnelle, à moins qu'un tel transfert corresponde à un échange d'heures de travail avec un employé qui devrait normalement travailler sur un quart de nuit, dans lequel cas la prime de nuit sera payée à l'employé qui travaillera sur ce quart de nuit.

SECTION XIPRIME D'ASSURANCE ACCIDENT-MALADIERègles générales

- 11.1 Les parties conviennent que la Société paiera directement au Syndicat un montant approximativement égal à celui qui est spécifié au paragraphe 11.2 ci-dessous, pour chaque employé, sous forme de pourcentage de la prime d'assurance que les employés ont choisie ou choisiront. De plus, la Société déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formules appropriées autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telle déduction au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

Calcul de la prime

- 11.2 Le montant sera approximativement égal à six (6) cents par heure travaillée pour chaque employé de l'Aluminerie. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles, ou pour les jours fériés, ou pour toute autre heure allouée. En aucun cas, cette prime ne sera calculée au taux de temps et demi.

Choix d'un nouveau plan

- 11.3 Le choix par le Syndicat d'un nouveau plan d'assurance accident-maladie ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Société des charges administratives supplémentaires, ou autres que celles déjà existantes, avant ledit choix d'un nouveau plan.

SECTION XIIAGUMENTATION DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

- 12.1 Les taux de salaire de base sont énumérés à l'annexe VII de la présente convention, laquelle annexe fait partie intégrante de cette convention.
- 12.2 La paie sera distribuée chaque semaine.

Première année

- 12.3 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 31 août 1984 sont déterminés comme suit:
- a) une augmentation de trente (30) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 30 août 1984 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars dix cents (13,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et cinquante (16,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars quarante cents (13,40\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents (16,80\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.
 - b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Deuxième année

- 12.4 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1985 ont déterminés comme suit:
- a) une augmentation de soixante-dix (70) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 3 août 1985 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars et quarante cents (13,40\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre vingt cents (16,80\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera

12.4 suite...

ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents (14,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents (17,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

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

Troisième année

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

- a) une augmentation de quatre-vingt-cinq (85) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1986 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents (14,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents (17,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars quatre-vingt-quinze cents (14,95\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-huit dollars et trente-cinq cents (18,35\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.
- b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

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

Montant forfaitaire

- 12.7 La Société paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.
- 12.8 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux dates étant inclusives, soit de façon continue, soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Société avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.
- 12.9 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de quatre cent dollars (400\$) à titre de montant forfaitaire.
- 12.10 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et soixante-trois cents (2,63\$) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre cents dollars (400\$).
- 12.11 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 12.9 est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu 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 de Santé et Sécurité du Travail des prestations pour incapacité totale temporaire.
- 12.12 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la retraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984 inclusivement.
- 12.13 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à tout employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

Employé promu, transféré ou déplacé

- 12.14 Un employé promu, transféré ou déplacé de sa classe d'occupation régulière et qui revient à une telle classe d'occupation en dedans de douze (12) mois depuis tels promotion, transfert ou déplacement, doit subséquemment être payé au moins le ou les taux de salaire qu'il recevait immédiatement avant tels promotion, transfert ou déplacement.

L'employé qui est promu, transféré ou déplacé de sa classe d'occupation pour une période excédant douze (12) mois, recevra le taux évalué de cette classe d'occupation lorsqu'il reviendra à cette classe d'occupation. Cette période de douze (12) mois est calculée à partir du début de la date de la promotion, du transfert ou du déplacement de cet employé.

Comité d'évaluation des tâches

- 12.15 Les parties à cette convention collective formeront à l'usine un Comité d'évaluation des tâches dont les fonctions seront:

- a) d'étudier les demandes de révision des évaluations des tâches;
- b) de vérifier les nouvelles évaluations ou les changements apportés aux tâches et le contenu de leur évaluation;
- c) d'étudier tout problème qui concerne l'évaluation des tâches.

- 12.16 Le Comité d'évaluation des tâches est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat et de deux (2) membres nommés par la Société. La Société pourra nommer un autre membre dont les seules fonctions seront celles de secrétaire.

Les règlements internes du comité seront élaborés par les membres après leur nomination.

Les membres du comité d'évaluation désirant être libérés durant leurs heures de travail, pour assister aux réunions du comité ou pour procéder à des vérifications de description ou évaluation de tâches à l'intérieur de l'usine, devront obtenir au préalable l'autorisation de leur contremaître, tel que défini à l'article 15.1 e).

Comité d'évaluation des tâches (suite)

- 12.17 a) Les descriptions et les évaluations des tâches de nouvelles classes d'occupation, ainsi que tout changement apporté aux descriptions et/ou évaluations de tâches des classes d'occupation déjà existantes, doivent être envoyées au Syndicat et les employés concernés doivent être avisés par la Société. Ces descriptions et évaluations entreront en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été envoyées au Syndicat.
- b) Toute nouvelle description de tâche et toute nouvelle évaluation seront considérées d'abord comme temporaires pour une période de soixante (60) jours de calendrier, après quoi elles seront vérifiées, complétées et envoyées au Comité d'évaluation des tâches de l'usine. A la suite de cette réunion, la Société avisera les employés concernés de la description et de l'évaluation finales
- c) Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer que la Société a apporté à une classe d'occupation une modification qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, ils pourront demander à la Société d'étudier les effets de cette modification sur l'évaluation de la classe d'occupation. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, le comité de l'usine devra se réunir et analyser la demande. A la suite de cette réunion, la Société avisera les employés de sa décision et lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée, la Société fera une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la classe d'occupation qui sera référée, au besoin, au comité de l'usine pour vérification.
- d) A la suite de l'application des sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, le ou les employés concernés pourront soumettre pour enquête et règlement, en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XVIII de cette convention, un grief contre une évaluation ou une révision de certains facteurs d'une description et/ou évaluation de classe d'occupation existante, ou le refus de la Société de réviser une description et/ou évaluation de la classe d'occupation à suite d'une telle demande à la condition que tout tel grief soit soumis dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de cette description et/ou évaluation de la classe d'occupation, nouvelle ou révisée, ou de tel refus.

SECTION XIIITEMPS SUPPLÉMENTAIRERègles générales

13.1 La semaine moyenne de travail est de quarante (40) heures. Ces heures seront payées au taux de salaire de base des différentes classes d'occupation.

13.2 Le travail supplémentaire devra être distribué autant que possible également parmi tous les employés du département, qualifiés pour effectuer ce travail supplémentaire nécessaire.

La Société essaiera de trouver parmi les employés ci-haut mentionnés des volontaires pour faire le travail supplémentaire. S'il n'y a pas de tels volontaires dans ce groupe, la Société demandera aux autres employés qualifiés selon la procédure établie par la Société.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de tels volontaires pour effectuer le travail supplémentaire requis, la Société pourra désigner et exiger le nombre d'employés nécessaires.

Temps et demi

13.3 Temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Société en surplus des heures planifiées pour la journée de travail, tel que prévu à la section VII. De même, temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Société en surplus des heures cédulées pour la semaine de calendrier concernée, tel que prévu à la section VII et sujet au paragraphe 13.8.

13.4 Lorsqu'un employé est transféré à une classe d'occupation différente, avec un horaire de travail différent, ses heures de travail cédulées deviendront, aussitôt après son transfert, celles de sa nouvelle classe d'occupation. Cependant, un tel employé sera payé temps et demi pour toute heure travaillée en excès de quarante (40) heures en moyenne par semaine de calendrier, sous réserve du sous-paragraphe 7.3 b)

Demande faite par l'employé

- 13.5 Un employé qui voit sa demande acceptée par la Société de travailler des heures autres que son horaire normal de travail pour changer du temps pour son accomodation personnelle, ne sera pas payé au taux de temps supplémentaire pour ces heures de surplus. Cependant, de tels changements de ses heures de travail ne seront pas accordés par la Société à moins que l'employé ne remplisse une formule indiquant la raison de sa demande. Cette formule devra être signée par son contremaître si la demande est acceptée.

Horaires spéciaux

- 13.6 Le taux du temps supplémentaire ne s'appliquera pas lorsqu'au cours d'une journée l'employé aura travaillé en surplus des heures normalement planifiées, ou lorsqu'au cours d'une semaine l'employé aura travaillé plus de six (6) jours, si ceci résulte d'horaires spéciaux accordés par la Société à la demande des employés concernés et avec l'assentiment du Syndicat.

Paiement de la prime

- 13.7 La prime ajoutée au taux horaire régulier d'un employé pour le temps supplémentaire ne sera payée qu'une fois pour les mêmes heures, bien qu'un ou plusieurs paragraphes puissent s'appliquer à ces mêmes heures.

Absences inévitables

- 13.8 Pour déterminer les heures de travail supplémentaires fournies par un employé pendant une semaine de calendrier, on considérera comme faisant partie de son travail régulier les heures qu'il a perdues du fait d'absences inévitables. Une absence inévitable est définie comme étant une absence due: à une mise à pied par la Société, aux vacances annuelles, à un congé disciplinaire, à l'engagement par la Société après le commencement d'une semaine régulière, à une séparation de la Société avant la fin d'une semaine régulière, à une maladie personnelle authentique indépendante de la bonne volonté, aux congés de représentants autorisés du Syndicat pour les activités prévues à la section XV de cette convention, aux congés de membres de l'exécutif de la Fédération pour affaires syndicales, aux absences des employés requis d'agir comme témoins aux séances d'arbitrage, ou toute autre absence inévitable pour des raisons hors du contrôle de l'employé et acceptables à la Société.

SECTION XIVRÈGLEMENTS DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

- 14.1 Des prestations supplémentaires de chômage doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'annexe III de cette convention.

SECTION XVREPRÉSENTATION SYNDICALEReprésentants autorisés et prérogatives

- 15.1 Le Syndicat pourra nommer dix (10) représentants autorisés à agir en son nom. Ces représentants seront tous les officiers du Syndicat plus d'autres membres, si nécessaire. De plus, ces dix (10) représentants seront des employés de la Société et leurs prérogatives comprendront seulement:
- a) le droit d'accompagner un employé lorsque celui-ci désire se faire accompagner par un représentant du Syndicat dans la présentation d'un grief, tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 3, de la présente convention;
 - b) le droit de présenter le grief d'un ex-employé tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 5, de la présente convention;
 - c) le droit de présenter un grief de groupe, tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 4, de la présente convention;
 - d) le droit de rencontrer le directeur du personnel, ou son délégué, ou le surintendant concerné pour discuter de problèmes communs au Syndicat et à la Société;
 - e) le droit d'assister aux assemblées du Comité des relations ouvrières ou du Comité d'évaluation des tâches. Cependant, ces représentants ne pourront pas laisser leur travail sans avoir au préalable obtenu de leur contremaître l'autorisation de s'absenter en spécifiant le but de leur absence. Le contremaître, tout en tenant compte de l'efficacité du département, ne refusera pas cette autorisation sans raison valable. La Société pourra établir des règlements pour l'application de cette section. Lorsque ces représentants seront absents de leur travail pour les fins du présent paragraphe, la Société leur paiera le salaire qu'ils auraient normalement gagné durant leurs heures planifiées régulières de travail.

Absences pour affaires syndicales

15.2 La Société peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de quatre (4) employés élus par les membres de l'unité à une fonction d'officiers du Syndicat pour la durée de leur mandat ou de son renouvellement par les membres.

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

SECTION XVIVACANCES

- 16.1 Des vacances payées seront accordées conformément aux conditions prévues à l'annexe II qui fait partie intégrante de cette convention.

SECTION XVIICOMITÉ DES RELATIONS OUVRIÈRESEntente générale

- 17.1 Les parties à cette convention collective formeront un Comité des relations ouvrières dont les fonctions seront:
- a) d'instituer un moyen de communication officiel et direct entre les employés et la direction;
 - b) de créer un esprit de coopération;
 - c) d'améliorer le rendement et la satisfaction des employés qui y travaillent.
 - d) D'apporter à l'attention de la direction concernée toute prétendue violation ou fausse interprétation de toute section de cette convention qui affectent les employés de l'usine en général, plutôt qu'un individu en particulier.
 - e) D'examiner toute affaire référée au comité par la direction de l'usine.

Composition des comités

- 17.2 A l'Aluminerie, le Comité des relations ouvrières sera composé de quatre (4) employés par le Syndicat, venant de quatre départements différents si possible, et de quatre (4) employés nommés par la Société.
- 17.3 Les règlements régissant les activités des Comités des relations ouvrières devront être rédigés par les membres de chacun des comités, après leur nomination.

Comité de sécurité, propreté et hygiène

- 17.4 La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et méthodes de travail visant à la prévention des accidents et le maintien des conditions de propreté et d'hygiène aux usines.
- 17.5 Dans la poursuite de ces objectifs, la Société entend maintenir, pour la durée de cette convention, le système actuel de rencontres entre contremaîtres et employés sur la sécurité, la propreté et l'hygiène.

SECTION XVIIIPLAINTES ET GRIEFS

- 18.1 Tout employé ou ancien employé ayant une raison de se plaindre pourra présenter son cas pour enquête et étude à son contremaître et/ou à tout membre de la direction, y compris le directeur de l'usine. Cet employé ou ancien employé pourra, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant autorisé du Syndicat.
- 18.2 Tout employé ou ancien employé ne subira aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief suivant la procédure ci-après mentionnée.

Procédure de grief

- 18.3 Tout employé ou ancien employé 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 énoncée ci-dessous.
- a) L'employé devra en premier lieu, dans les dix (10) jours suivant l'événement, soumettre par écrit son grief à son contremaître immédiat qui est défini pour les fins de cette section comme étant son contremaître de quart ou son contremaître de jour, et il pourra se faire accompagner d'un employé de son choix ou d'un représentant autorisé du Syndicat tel que défini au paragraphe 15.1 de la présente convention.

Procédure de grief (suite)

- 18.3 b) Si le contremaître immédiat n'a pu régler de par sa réponse écrite le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief ou s'il n'a pas répondu dans les délais prévus, le grief sera référé au comité d'enquête. Les membres du comité d'enquête devront être nommés dans des deux (2) jours suivants
- c) Après étude complète du grief, ce comité d'enquête devra faire une ou des recommandations au contremaître immédiat et à l'employé concerné, dans les dix (10) jours suivant sa nomination.
- d) Suite aux recommandations du comité d'enquête, le contremaître et l'employé concerné feront connaître leur décision dans les trois (3) jours suivant la date de réception. Si le grief n'est pas réglé à ce stade, il pourra être référé à l'arbitrage de la façon prévue au paragraphe 18.7.
- 18.4 Un grief impliquant deux (2) employés ou plus peut être présenté comme grief de groupe quand la solution à la réclamation d'un des employés concernés peut servir de base à la solution des réclamations des autres employés concernés.

Procédure de grief (suite)

18.4 suite...

Un grief de groupe devra être présenté par un représentant autorisé du Syndicat, tel que défini au paragraphe 15.1 de la convention, pourvu qu'il soit accompagné d'au moins un représentant du groupe à chaque stade de la procédure écrite au paragraphe 18.3. Un mandat, signé par au moins deux (2) des employés concernés et autorisant le représentant susmentionnée ou son délégué, devra être fourni au moment de la présentation du grief au contremaître immédiat. Ce mandat tiendra lieu de signature des employés pour les autres stades du grief jusqu'à l'arbitrage.

18.5 Un ancien employé peut, comme alternative à la procédure prévue au paragraphe 18.3 ci-dessus, mandater par écrit un représentant autorisé du Syndicat, tel que défini au paragraphe 15.1 de la présente convention, à présenter son grief en son nom et à suivre toutes les étapes de la procédure des griefs sans qu'il soit obligé d'être présent.

18.6 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 à 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 18.7 de cette section.

Arbitrage

18.7 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.

Arbitrage (suite)

- 18.7 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 l'arbitre des conflits de droits; un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail ou à un boni de production doit être soumis à l'arbitre des conflits d'intérêts.
- d) A défaut d'entente, la nomination sera faite par Monsieur 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) Tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par un arbitre choisi par les parties.
- f) Les parties peuvent désigner les assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider d'un grief, et de délibérer avec lui. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs qui doivent agir.
- 18.7 g) 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 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.

Arbitrage (suite)

- 18.7 h) Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- i) 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.
- j) 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.

Calcul des délais

- 18.8 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 fériés et des vacances annuelles des employés concernés, des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail, ainsi que la période de dix (10) jours prévue au paragraphe 5.7 b) de cette convention. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

SECTION XIXRETENUE SYNDICALE

- 19.1 La Société doit faire les retenues d'après les dispositions du Code du travail, lorsque le montant de ces retenues est disponible des gains de l'employé, à compter de la deuxième ou troisième semaine qui suit son embauchage ou réembauchage. Le montant sera déduit et remis au Syndicat chaque semaine.
- 19.2 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 XXPRIME DU DIMANCHE

- 20.1 Tout employé dont la cédule normale de travail le requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars et dix cents (2,10\$) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon sa cédule normale de travail. Cette prime horaire sera majorée à deux dollars vingt (2,20\$) l'heure à compter du 1er août 1985. Cette prime horaire de travail du dimanche doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un employé après et non avant le calcul de la prime de transfert temporaire, lorsqu'applicable.

SECTION XXIRÉGIME DE PENSION

- 21.1 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA), entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 30 mars 1972 et le 30 janvier 1977 par les documents intitulés "Modification au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA)" et modifier par la suite du consentement des parties constituées 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.
- 21.2 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.
- 21.3 Il sera formé un comité de pension, constitué de deux (2) représentants des employés dont un (1) représentant de l'Aluminerie de Shawinigan et un (1) représentant du Chemin de fer Roberval Saguenay, membres du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et de deux (2) représentants de la Société et/ou de la Compagnie.
- 21.4 L'actuaire de chaque partie peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pension.
- 21.5 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:
- a) le relevé statistique des membres;
 - b) le relevé statistique des avantages sociaux;
 - c) l'état de l'actif;
 - d) le sommaire des transactions;
 - e) un exemplaire de la "déclaration annuelle pour le maintien de l'emregistrement" soumis à la Régie des Rentes du Québec;

21.5 suite...

- f) la liste des crédits accumulés pour chaque membre;
- g) 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.

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

SECTION XXIIALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

- 22.1 Des allocations de pré-retraite doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'annexe IV de cette convention.

SECTION XXIIIDISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENTDispositions générales

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

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

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

- a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit mentionné à l'article 23.3 sur chaque changement;
- c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 23.4;
- d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;
- e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;
- f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de la convention de travail en vigueur ou toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

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

Dispositions générales (suite)

23.3 La Société avisera le Syndicat aux moins deux (2) mois à l'avance de l'entrée en vigueur d'un changement technologique qui affecte un ou plusieurs employés régis par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 23.2. Lors de changement de méthode de travail, la société avisera le Syndicat dès qu'une décision aura été prise.

Un employé affecté est celui qui est mis à pied, changé d'occupation, qui a perdu sa permanence ou qui voit sa description de tâche modifiée d'où en résulte une diminution de son évaluation de tâche.

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

- a) étudier le dossier des employés affectés;
- b) interviewer le ou les employés affectés;
- c) faire des recommandations à la Société selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

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

Maintien de taux

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

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

Maintien de taux (suite)

- 23.8 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.12 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 23.6, ou au paragraphe 23.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de:
- a) Trois (3) ans jour pour jour si l'employé a trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - b) Cinq (5) ans jour pour jour si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - c) Sept (7) ans jour pour jour si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - d) Dix (10) ans jour pour jour si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.
- 23.9 Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelque raison que ce soit.
- 23.10 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 23.6 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.
- 23.11 A la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.
- 23.12 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux de salaire de base qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

Maintien de taux (suite)

23.13 L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui refuse un transfert permanent à une occupation dont il rencontre les exigences de base, et dont le taux de salaire de base se situe entre le taux de salaire de base de son occupation régulière et le taux qui lui est maintenu, verra son maintien de taux réduit de la différence de salaire qui existe entre le taux de salaire de base et son occupation régulière et le taux de l'occupation qu'il a refusée.

S'il s'agit d'un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, son maintien de taux sera réduit conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent mais pour la durée du transfert temporaire refusé uniquement.

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

Recyclage

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

23.16 Est admissible au recyclage tout employé baissé de position lors et à cause d'un tel changement pourvu que son âge, son instruction ou ses capacités lui permettent un tel recyclage.

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

Recyclage (suite)

- 23.18 L'employé admissible au recyclage exerce son droit d'ancienneté dans l'ordre suivant:
- a) A tout emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années;
 - b) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dans sa zone promotionnelle ou démotionnelle, pourvu que l'emploi réclamé ne soit pas supérieur à plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de l'occupation d'où il est déplacé.
 - c) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi de catégorie "pool" dont le taux de salaire de base est égal ou inférieur au taux de salaire de base de la classe d'occupation d'où il est déplacé.
 - d) L'employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans a le choix entre les dispositions a, b ou c.

L'employé admissible au recyclage dans une occupation où il y a des employés régis par un placement sélectif, cet employé pourra exercer son droit d'ancienneté contre le plus jeune employé non diminué physiquement de ladite occupation, à moins que ce soit comme alternative à sa mise à pied.

- 23.19 Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage, ou refuser de poursuivre sa période de recyclage, et la Société pourra également mettre fin au recyclage, ou refuser d'y donner suite, s'il devient évident que l'employé ne rencontrera pas les exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section V de la présente convention.
- 23.20 L'employé en recyclage est payé le taux de salaire de base de sa classe d'occupation régulière, et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de séparation

- 23.21 Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation; il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier, calculé en conformité des dispositions de la section XII de cette convention, pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus une portion de ces deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.
- 23.22 Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi mis à pied, s'il n'a pas été réembauché entre temps;
- a) A la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'annexe III de cette convention, et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
 - b) En tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'annexe I de cette convention, et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
 - c) A la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'annexe I de cette convention.

SECTION XXIVRÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN
CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

- 24.1 Tout employé, absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire", de la manière et aux conditions prévues audit régime, lequel régime fait partie intégrante de cette convention.

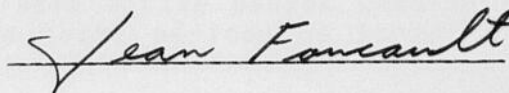
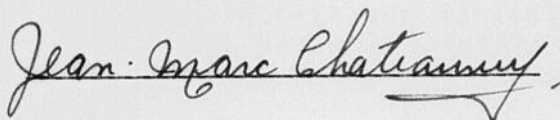
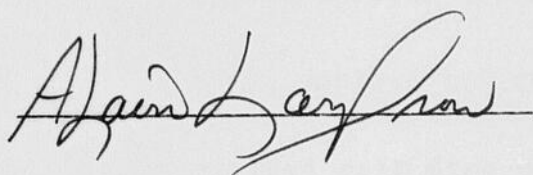
SECTION XXVDURÉE DE LA CONVENTION

- 25.1 Cette convention doit entrer en vigueur le 31 août 1984, date de la signature et doit demeurer en vigueur pour une durée de trois ans et ce jusqu'au 30 août 1987, date à laquelle elle doit expirer.
- 25.2 Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus que quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 août 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 *31 août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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



ANNEXE IRÈGLEMENT RÉGISSANT LE STATUT DES EMPLOYÉS
ET LE CALCUL DE LEUR SERVICE CONTINU

1. Aux fins de cette convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer:
 - a) Le service continu est basé sur le temps couru depuis la date d'emploi, ou si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours;
 - b) ACCUMULATION DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule, en conformité des autres dispositions de cette annexe;
 - c) MAINTIEN DU SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son emploi, ou si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;
 - d) TERMINAISON DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;
 - e) RÉINTÉGRATION veut dire: emploi après la terminaison de service continu;
 - f) RÉEMBAUCHAGE veut dire: retour au travail avant la terminaison du service continu.
2. Tout nouvel employé est considéré comme employé en probation.
3.
 - a) Un employé doit être déclaré employé régulier dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie active pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours;
 - b) En tout cas de mise à pied d'un employé 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.

4. Le service continu d'un employé à d'autres usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, ou pour une autres compagnie ou son prédécesseur associés à l'Aluminium du Canada Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'un transfert à l'Aluminerie de Shawinigan.

Si l'employé transféré a satisfait aux exigences du paragraphe 3 de cette annexe, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré régulier que lorsqu'il aura satisfait auxdites exigences à tous les endroits ensemble.

5. Les règlements suivant, régissant le service continu, doivent s'appliquer aux employés réguliers:

- a) En tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle de l'employé, prouvé à la satisfaction de la Société, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) années depuis la date à laquelle l'employé a quitté le travail par suite de tel accident industriel ou telle maladie industrielle. Après ce délai, la Société doit maintenir le service continu de l'employé jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Si telle absence dure plus de quatre (4) ans, le service continu doit normalement se terminer quatre (4) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Société peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la 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 employé de remplir des fonctions pour d'autres, le service continu doit s'accumuler pendant la durée complète de son absence autorisée;

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

5. d) en tout cas de mise à pied, d'accident non-industriel ou de maladie non-industrielle d'un employé qui a un (1) an de service continu et moins de cinq (5) ans de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie, et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse deux (2) ans, 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 employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie, et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse trois (3) ans, 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 régis par les sous-paragraphes d) et e) ci-dessus, la Société peut maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an ou deux ans, selon que l'employé est régi par les sous-paragraphes d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième année d'absence, à condition que l'employé le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;
- g) toutefois, dans les cas de mise à pied régis par les sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu, un employé doit retourner à l'ouvrage dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les jours fériés exclus de son rappel à l'ouvrage par la Société. La Société, dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délai de cinq (5) jours de calendrier. Si l'employé 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 continu se terminera en vertu des sous-paragraphes c), d) ou e), selon le cas;

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

5. h) en tout cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera;
- i) en tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu doit être accumulé pour la durée de la suspension;
- j) en tout cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son service militaire de guerre;
- k) en tout cas d'absence d'un représentant mandaté selon les dispositions du paragraphe 15.2, le service continu doit être accumulé pendant les douze (12) premiers mois de la permission spéciale d'absence, et maintenu pendant les douze (12) mois suivants de la permission spéciale d'absence;
- l) en tout autre cas d'absence, non prévue dans ce paragraphe, d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une 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 autre cas d'absence, non prévue dans ce paragraphe, d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu de l'employé s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier, à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une 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 employé 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 de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;

5. n) si un employé s'absente sans permission pendant cinq (5) jours normaux de travail consécutifs, son service continu doit normalement se terminer à compter du sixième jour normal de travail d'une telle absence. La Société peut toutefois maintenir le service continu de l'employé à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé;
 - o) en tout cas de démission ou de congédiement pour cause, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé.

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

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

7. La Société doit décider si une absence est permise ou non.

ANNEXE IIVACANCESRèglements généraux

1. a) Toutes les vacances qui seront accordées devront être prises à un temps qui conviendra à la Société et seront données, autant que possible, en tenant compte des préférences de l'employé.
- b) Les vacances devront être prises pendant la période de douze (12) mois suivant la date à laquelle ces vacances sont dues et elles ne pourront être reportées sans la permission écrite de la Société.
- c) Les employés seront avisés au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date de leurs vacances régulières, excepté dans les cas de pannes ou lorsque ces vacances sont offertes comme alternative à une mise à pied, et, dans ces cas, la Société se réserve le droit de donner un avis d'au moins seize (16) heures;

afin de réduire ou prévenir une mise à pied, les vacances pourront être cédulées avant qu'elles soient dues.
- d) Lorsque l'expression "service continu" est employée dans cette annexe, elle est employée dans le sens défini à l'annexe I ci-dessus.
- e) Au cas où il y aurait un jour férié pendant les vacances annuelles d'un employé, le règlement contenu dans la section VIII sera appliqué.
- f) Pour fins de calcul de la durée maximum des vacances, la période donnant droit à des vacances sera du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Dans le cas d'un nouvel employé et dans le cas d'un employé réembauché à la suite d'une mise à pied et qui a reçu son indemnité de vacances, la période de vacances sera de la date de l'embauchage ou du réembauchage au 30 avril suivant ou à la date de sa mise à pied.

L'indemnité de vacances à laquelle un employé a droit sera calculée du 1er avril au 31 mars de chaque année.

1. suite...

Les gains dont il est question ci-dessus doivent être considérés comme incluant le taux de salaire de base de l'employé pour toute heure qui lui est payée et pour toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, prime de congé statutaire, prime de temps supplémentaire, prime de transfert temporaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie et prime du dimanche.

2. Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, n'aura pas accumulé une (1) année de service continu à l'emploi de la Société aura droit à des vacances annuelles continues d'une durée d'une (1) journée par mois de calendrier complet au service ininterrompu de la Société et à une indemnité représentant quatre pour cent (4%) des gains reçus durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai.

Durée

3. a) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé une (1) année de service continu, mais sans toutefois en avoir complété trois (3), aura droit à un maximum de quatorze (14) jours continus de vacances et à une indemnité représentant quatre pour cent (4%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.
- b) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé trois (3) années de service continu, mais sans toutefois en avoir complété dix (10), aura droit à un maximum de vingt et un (21) jours de vacances, et à une indemnité représentant six pour cent (6%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.
- c) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé dix (10) années ou plus de service continu, mais sans toutefois en avoir complété vingt (20), aura droit à un maximum de vingt-huit (28) jours de vacances, et à une indemnité représentant huit pour cent (8%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.

3. d) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé vingt (20) années ou plus de service continu aura droit à un maximum de trente-cinq (35) jours de vacances, et à une indemnité représentant dix pour cent (10%) des gains reçus durant l'année précédente de référence plus le plus élevé des deux montants suivant, à savoir:

14% de 8% des gains reçus durant l'année précédente de référence ou trente (30,00\$) dollars par semaine pour chacune des quatre (4) premières des cinq (5) semaines de vacances auxquelles lui donne droit le présent sous-paragraphe.

Vacances supplémentaires

4. Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e) anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes 2, 3 a), b), c), et d) de cet annexe, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. Pour l'employé né durant la période de janvier à avril inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier janvier précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires. L'employé est admissible à ces vacances supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de la retraite.
5. Cependant, un employé qui a eu des absences approuvées durant l'année précédente de référence pourra choisir pour la durée de ses vacances, soit la période normalement alloué selon les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4, ou soit le nombre de jours de calendrier correspondant au montant de ses rémunérations de vacances divisé par vingt-cinq dollars (25,00\$). L'application de ce paragraphe ne doit pas résulter en un plus grand nombre de jours de vacances que ceux auxquels l'employé aurait normalement droit d'après les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4.

Dans le second cas, lorsque le résultat donne un certain nombre de jours plus un fraction, le nombre restera le même si la fraction est moindre que la demie et sera augmenté d'une unité si la fraction est d'une demie ou plus.

Indemnité de vacances en cas de cessation de travail

6. En cas de cessation de travail, l'employé aura droit à une indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la date où il a reçu sa dernière indemnité de vacances jusqu'au moment de sa cessation de travail. Cette indemnité sera calculée conformément aux stipulations mentionnées aux paragraphes 2 et 3 de cette annexe suivant la durée de son service continu. Elle lui sera payée au moment de sa mise à pied à moins qu'il ne choisisse de la recevoir qu'au moment de sa période normale de vacances.

Période idéale

7. a) Pour les employés travaillant sur les opérations continues, la période idéale de vacances sera formée des semaines de calendrier suivantes:

- i) Quatorze (14) semaines de calendrier se situant approximativement entre le 15 juin et le 15 septembre.
- ii) Deux (2) semaines de calendrier où se situent la fête de Noël et celle du Premier de l'An.

Pour les autres employés, 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 Saint-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.
- b) Chaque employé 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.

Période idéale (suite)

7. c) Les vacances autres que celles prises au cours de la période idéale seront accordées préférablement, et autant que possible, durant les semaines de calendrier se situant entre les semaines indiquées au sous-paragraphe 7 a), i), ii), iii), ou réparties aussi également que possible au cours des autres semaines de calendrier se situant après le 1er mai de l'année courante et incluant la semaine de calendrier du 30 avril de l'année suivante.

ANNEXE IIIRÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGES

1. Aux fins de cette annexe:
 - a) Le terme "LOI" désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, et ses amendements;
 - b) le terme "PRESTATIONS" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;
 - c) le terme "PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues à la présente annexe;
 - d) le terme "SEMAINE" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour.
 - e) "L'employé" signifie un salarié régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normale de la retraite.

2. Des prestations supplémentaires sont versées à tout employé:
 - a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail; et
 - b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise à pied; et
 - c) qui a travaillé au moins mille quatre cents (1400) 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 (1400) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de sa mise à pied; et
 - d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cette annexe.

3. Des prestations supplémentaires sont aussi versées à tout employé:
 - a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et

3. b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu à la date de sa mise à pied; et
c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cette annexe.
4. Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit une mise à pied causée par un manque de travail, ou un manque de travail convenable.
5. L'employé 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 au 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 (175,00\$) dollars pour la période du délai de carence.
6. Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés 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.
7. L'employé 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 (175,00\$) dollars.
8. L'employé qui satisfait aux exigences du paragraphe 2 ci-dessus à la date de sa mise à pied, et qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible 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, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, pourvu que l'employé ne reçoive pas des prestations supplémentaires pour

8. a) suite...

plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs; ou

- b) Si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs.

9. N'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé 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.

10. N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires, un employé 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 ou 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 à l'usine;
- c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance, ou un décret affectant les matériaux, les fournitures, ou la production à l'usine;
- d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
- e) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;

10. f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"). (L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cette annexe, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie d'usine ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).
11. Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires, tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel à l'ouvrage par le Société.
12. Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire reçu avant sa mise à pied.
13. Les employés éligibles aux dispositions du présent Appendice n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues au présent Appendice.

ANNEXE IVALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITEAdmissibilité

1. Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite.
 - a) L'employé a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
 - b) l'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I;
 - c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi, ni celles d'aucun autre emploi, à l'usine auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;
 - d) il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction, ou de ses capacités, s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la section XXIII de cette convention.
 - e) l'employé accepte de prendre sa retraite le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocation

2. A la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de pré-retraite calculées de la façon suivante:
 - a) un montant égal à cinquante-deux pour cent (52%) de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents (16 500\$) dollars; plus
 - b) un montant de dix dollars (10,00\$) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit cent vingt dollars (120,00\$) par année de service continu.

Allocation (suite)

2. b) suite...

Cette allocation sera également versée à compter du premier août 1984, mais ce sans rétroactivité, aux employés qui depuis le premier janvier 1984 ont commencé à recevoir l'allocation prévue au premier paragraphe du présent article.

3. L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en vertu du paragraphe 6 de l'annexe I de cette convention.

Invalidité

4. Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cette annexe.
5. En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des rentes du Québec lorsque la Société le lui demandera, pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.
6. Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente, que l'employé recevra à titre personnel de la Régie, sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contribution au RAPA

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

Information

8. La Société s'engage à fournir mensuellement au Syndicat les informations suivantes:
 - a) le nombre de pré-retraites offertes;
 - b) le nombre de pré-retraites refusées par les employés;
 - c) le nombre de pré-retraites demandées par les employés;
 - d) le nombre de pré-retraites refusées par la Société.

ANNEXE VPRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET CLASSES D'OCCUPATION SPÉCIALES

1. Lorsque des travailleurs agiront comme chef d'équipe, à la demande de la Société, ils recevront un supplément à leur taux de salaire basé sur la cédule suivante:

<u>Nombre d'employés surveillés</u>	<u>Supplément au taux horaire</u>
4 ou moins	0.15¢
5 à 9 inclusivement	0.20¢
10 et plus	0.25¢

2. Des classes d'occupation spéciales et des taux spéciaux pour employés handicapés pourront être établis de temps à autre après entente entre les parties.

ANNEXE VI
TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: CENTRE DE COULÉE

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1000	Aide-opérateur de fournaises C.D.	11.00	14.39	15.09		15.94	
*1001	Manoeuvre (Coulage)	7.75	13.47	14.17		15.02	
*1002	Aide-scleur C.D.	8.75	13.75	14.45		15.30	
1003	Peseur-Préposé à la préparation des alliages	11.50	14.53	15.23		16.08	
1004	Camionneur C.D.	10.50	14.25	14.95		15.80	
1005	Opérateur de scie Loma	11.75	14.60	15.30		16.15	
1007	Opérateur de fournaises C.D.	15.00	15.52	16.22		17.07	
1009	Couleur de métal C.D.	12.75	14.89	15.59		16.44	
1010	Fabricant de pièces en marinite	12.50	14.82	15.52		16.37	
1011	Préposé à l'assemblage des tables de Coulée C.D.	11.00	14.39	15.09		15.94	
1015	Reconditionneur des moules C.D.	12.50	14.82	15.52		16.37	
1018	Opérateur de balayeuse mécanique - Préposé au gaz propane	10.00	14.11	14.81		15.66	
1019	Camionneur-peseur	10.50	14.25	14.95		15.80	
1020	Opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
1021	Préparateur de wagons et camions	10.25	14.18	14.88		15.73	
1023	Opérateur de four à homogénéiser	11.75	14.60	15.30		16.15	
*1024	Marqueur	8.00	13.54	14.24		15.09	
*1025	Empaqueteur de lingots d'extrusion	9.25	13.90	14.60		15.45	
1026	Vérificateur d'expédition	10.50	14.25	14.95		15.80	
1027	Camionneur/opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: CENTRE DE COULÉE (SUITE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1028	Inspecteur de métal C.D.	15.00	15.52	16.22		17.07	
1029	Opérateur machine C.D. (Fusion 1008 et 1013)	16.75	16.02	16.72		17.57	
1030	Opérateur de machine à emballer	10.50	14.25	14.95		15.80	
1031	Vérificateur-peseur	11.00	14.39	15.09		15.94	
1032	Opérateur de scie Loma/Aide-opérateur de fournaies C.D.	11.75	14.60	15.30		16.15	
1098	Remplaçant permanent (Aide-Scieur)	-	13.75	14.45		15.30	
1099	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RÉDUCTION

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1200	Ajusteur de vérins	10.00	14.11	14.81		15.66	
*1202	Monteur de cadres	10.75	14.32	15.02		15.87	
*1203	Extracteur de goujons/opérateur	10.00	14.11	14.81		15.66	
*1204	Opérateur/machine pour enlever les tiges	10.25	14.18	14.88		15.73	
*1205	Opérateur de machine à casser les bouts	9.75	14.04	14.74		15.59	
*1206	Planteur de goujons/opérateur	10.75	14.32	15.02		15.87	
1207	Opérateur/machine à arracher et planter les goujons chauds	11.75	14.60	15.30		16.15	
1208	Homme de linge	12.50	14.82	15.52		16.37	
*1209	Opérateur de balayeuse mécanique	8.75	13.75	14.45		15.30	
1212	Opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
1213	Préposé au contrôle	12.75	14.89	15.59		16.44	
*1215	Balayeur manuel	8.00	13.54	14.24		15.09	
1216	Opérateur/pont-roulant (service auxiliaires)	11.50	14.53	15.23		16.08	
1218	Opérateur/pont-roulant (homme de ligne)	12.50	14.82	15.52		16.37	
*1219	Opérateur/machine à redresser les cadres	10.25	14.18	14.88		15.73	
1227	Magasinier d'outils (réduction) (fusion 1223 et 1307)	10.50	14.25	14.95		15.80	
1228	Mesureur de métal	15.25	15.60	16.30		17.15	
1229	Casseur de bouts - balayeur mécanique	10.50	14.25	14.95		15.80	
1230	Cuiseur d'anodes	13.00	14.96	15.66		16.51	
1231	Opérateur de siphonneur (fusion 1210 et 1222)	15.50	15.67	16.37		17.22	

* Tâches catégorie "Pool"

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RÉDUCTION (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1232	Opérateur pont roulant et camion à benne (fusion 1212 & 1225)	12.50	14.82	15.52		16.37	
1299	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RECONDITIONNEMENT

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1300	Reconditionneur sénior	13.75	15.17	15.87		16.72	
1301	Reconditionneur	12.00	14.67	15.37		16.22	
*1305	Nettoyeur de capuchons	9.25	13.90	14.60		15.45	
1306	Déchargeur d'alumine	10.75	14.32	15.02		15.87	
*1309	Reconditionneur de cadres et goujons	10.50	14.25	14.95		15.80	
1310	Opérateur/pont-roulant	11.25	14.46	15.16		16.01	
*1311	Manoeuvre	9.00	13.82	14.52		15.37	
*1312	Reconditionneur de dalles	9.25	13.90	14.60		15.45	
1313	Opérateur/camion à fourches	11.25	14.46	15.16		16.01	
*1314	Opérateur/tracteur à benne (payloader)	9.25	13.90	14.60		15.45	
*1315	Préposé au nettoyage des siphons	9.75	14.04	14.74		15.59	
1316	Distributeur de matériel brut/opérateur	10.50	14.25	14.95		15.80	
*1319	Changeur de tiges	9.25	13.90	14.60		15.45	
1320	Opérateur d'épurateurs	11.50	14.53	15.23		16.08	
1325	Magasinier	10.25	14.18	14.88		15.73	
1326	Nettoyeur de ventilateurs	10.75	14.32	15.02		15.87	
1399	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (MÉCANIQUE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1401	Mécanicien en tuyauterie	18.00	16.37	17.07		17.92	
1452	Mécanicien en tuyauterie (2e stade)	-	15.55	16.22		17.02	
1453	Mécanicien en tuyauterie (1er stade)	-	14.73	15.36		16.13	
1470	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1471	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	2	13.73	14.41	15.24	
1472	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	3	14.06	14.72	15.53	
1473	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	4	14.39	15.04	15.83	
1402	Homme d'entretien (mécanique)	13.50	15.10	15.80		16.65	
1403	Soudeur	17.00	16.09	16.79		17.64	
1456	Soudeur (2e stade)	-	15.29	15.95		16.76	
1457	Soudeur (1er stade)	-	14.48	15.11		15.88	
1474	Apprenti soudeur	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1475	Apprenti soudeur	Période	2	13.67	14.35	15.18	
1476	Apprenti soudeur	Période	3	13.94	14.60	15.41	
1477	Apprenti soudeur	Période	4	14.21	14.85	15.64	
1406	Menuisier	15.25	15.60	16.30		17.15	
1455	Menuisier (1er stade)	-	14.04	14.67		15.44	
1407	peintre	13.50	15.10	15.80		16.65	
1409	Opérateur de bouilloires	15.75	15.74	16.44		17.29	
1420	Magasinier d'outils	9.50	13.97	14.67		15.52	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (MÉCANIQUE) (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1424	Manoeuvre (cour)	7.75	13.47	14.17		15.02	
1425	Mécanicien	18.50	16.52	17.22		18.07	
1450	Mécanicien (2e stade)	-	15.69	16.36		17.17	
1451	Mécanicien (1er stade)	-	14.87	15.50		16.26	
1478	Apprenti mécanicien	Période 1	13.40	14.10		14.95	
1479	Apprenti mécanicien	Période 2	13.76	14.45		15.27	
1480	Apprenti mécanicien	Période 3	14.13	14.80		15.60	
1481	Apprenti mécanicien	Période 4	14.87	15.15		15.93	
1431	Opérateur d'équipement mobile	10.75	14.32	15.02		15.87	
1432	Réparateur d'outils (forge)	13.00	14.96	15.66		16.51	
1433	Homme de soutien	11.50	14.53	15.23		16.08	
1434	Homme de soutien/relève opérateurs de bouilloires	11.50	14.53	15.23		16.08	
1435	Préposé à l'entretien des ponts roulants	13,50	15.10	15.80		16.65	
1499	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (ÉLECTRIQUE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1500	Conclerge - manoeuvre (dép. des redresseurs)	8.75	13.75	14.45		15.30	
1501	Préposé à l'entretien des accumulateurs	9.25	13.90	14.60		15.45	
1503	Préposé à l'entretien des balances	15.25	15.60	16.30		17.15	
1504	Graisneur (équipement auto)	11.75	14.60	15.30		16.15	
1505	Mécanicien d'équipement automobile	18.00	16.37	17.07		17.92	
1554	Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)	-	15.55	16.22		17.02	
1555	Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)	-	14.73	15.36		16.13	
1570	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1571	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	2	13.73	14.41	15.24	
1572	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	3	14.06	14.72	15.53	
1573	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	4	14.39	15.04	15.83	
1508	Électricien	19.50	16.80	17.50		18.35	
1550	Électricien (2e stade)	-	15.96	16.63		17.43	
1551	Électricien (1er stade)	-	15.12	15.75		16.52	
1574	Apprenti électricien	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1575	Apprenti électricien	Période	2	13.83	14.51	15.34	
1576	Apprenti électricien	Période	3	14.26	14.92	15.73	
1577	Apprenti électricien	Période	4	14.68	15.33	16.12	
* Taches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (ÉLECTRIQUE) (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION		COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1509	Électronicien en instrumentation		19.50	16.80	17.50		18.35	
1552	Électronicien en instrumentation (2e stade)		-	15.96	16.63		17.43	
1553	Électronicien en instrumentation (1er stade)		-	15.96	16.63		17.43	
1578	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	1	13.40	14.10		14.95	
1579	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	2	13.83	14.51		15.34	
1580	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	3	14.26	14.92		15.73	
1581	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	4	14.69	15.33		16.12	
1512	Mécanicien d'équipement auto-propulsé		18.50	16.52	17.22		18.07	
1556	Mécanicien d'équipement auto-propulsé (2e stade)		-	15.69	16.36		17.17	
1557	Mécanicien d'équipement auto-propulsé (1er stade)		-	14.87	15.50		16.26	
1585	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	1	13.40	14.10		14.95	
1584	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	2	13.76	14.45		15.27	
1583	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	3	14.13	14.80		15.60	
1582	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	4	14.50	15.15		15.93	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: PERSONNEL

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1900	Préposé à l'hygiène	7.25	13.40	14.10		14.95	
1901	Magasinier-Préposé à l'hygiène	10.75	14.32	15.02		15.87	
1999	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: USINE DE PATE - USINE D'ALUN

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
	<u>USINE D'ALUM</u>						
1600	Opérateur d'usine d'alun	13.50	15.10	15.80		16.65	
1601	Manoeuvre/Opérateur Usine d'alun	9.00	13.82	14.52		15.37	
	<u>USINE DE PATE</u>						
2101	Opérateur de tracteur	10.00	14.11	14.81		15.66	
2102	Préposé à la manutention des blocs de pâte	11.50	14.53	15.23		16.08	
2106	Opérateur-usine de pâte (fusion 2104 et 2105)	14.00	15.24	15.94		16.79	

Entente entre Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée,
Aluminerie de Shawinigan, et le Syndicat des Travailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan (CSN).

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION IGÉNÉRALButs

- 1.1 Cette entente fait partie de la convention collective de travail en vigueur à Shawinigan et elle a pour buts:

L'établissement de modalités régissant l'admission, la progression, le transfert et le réembauchage des employés dans des occupations de métiers, selon leurs qualifications.

Application

- 1.2 a) Les dispositions de cette entente s'appliqueront aux employés affectés à un des stades de qualification des classes d'occupation de métiers à partir de la date d'entrée en vigueur de cette entente et pour le temps que ces employés sont activement au travail à un de ces stades;
- b) Cependant, les employés qui, à la date de la signature de la présente entente, étaient affectés à une des classes d'occupation de métiers, soit au premier, soit au deuxième stade de qualification et dont la progression n'est pas terminée selon les termes de l'entente précédente, pourront continuer la progression dans leur métier respectif d'après les termes de ladite entente;
- c) Les apprentis, en voie de terminer leur apprentissage, devront continuer leur progression d'après les termes de ladite entente.

Prépondérance de l'entente

- d) Au cas où l'une des dispositions de cette entente viendrait en contradictions avec quelques dispositions de la convention collective de travail en vigueur, cette disposition de l'entente, dans le strict champ de son application, devra prévaloir.

Droits des parties

- 1.3 Les droits des parties à cette entente sont définis à la section IV - Droits de la Direction - de la convention collective de travail en vigueur.

Progression sur trois stades de qualification

- 1.4 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 de cette entente comporte trois stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation, et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:
- a) Un premier stade de qualification dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
 - b) Un deuxième stade de qualification dont le taux de salaire est 5% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
 - c) Un stade pleinement qualifié dont le taux de salaire de base est celui déterminé par l'évaluation en vigueur de la classe d'occupation de métier ou par la convention collective en vigueur.

Classes d'occupation de métiers comportant trois stades de qualification

1.5 ALUMINERIE

Les classes d'occupation des métiers à l'Aluminerie sont les suivantes:

Code	<u>Départements</u> <u>Entretien et Services</u>
1425	Mécanicien (d'entretien)
1401	Mécanicien en tuyauterie
1505	Mécanicien d'équipement automobile
1403	Soudeur
1509	Électronicien en instrumentation
1508	Électricien
1512	Mécanicien d'équipement auto-propulsé

Progression sur deux stades de qualification

- 1.6 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.7 de cette entente comporte deux stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:

Progression sur deux stades de qualification (suite)

- 1.6 a) Un premier stade de qualification, dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
- b) Un stade pleinement qualifié, dont le taux de salaire de base est celui déterminé par l'évaluation en vigueur de la classe d'occupation de métier, ou par la convention collective de travail en vigueur.

Classes d'occupation de métiers comportant deux stades de qualification1.7 ALUMINERIE

La classe d'occupation de métiers à l'Aluminerie est la suivante:

Code

1406 Menuisier

Métiers ne comportant pas de progression

- 1.8 Les classes d'occupation énumérées au paragraphe 1.9 de cette entente ne comportent pas de progression.

Classes d'occupation de métiers ne comportant pas de progression

- 1.9 La classe d'occupation de métier à l'Aluminerie est la suivante:

Code

1407 Peintre

Programme d'apprentissage

- 1.10 Le programme d'apprentissage pour les occupations de métiers sera intégré à la progression et comprendra des stages d'apprentissage et de familiarisation. Après avoir complété leur apprentissage, qui ne dépassera pas deux (2) années à l'Aluminerie, les apprentis seront affectés au premier stade de qualification après avoir subi avec succès les examens requis, démontrant qu'ils possèdent les qualifications et les habiletés pour progresser dans leur métier. L'apprenti, qui ne peut démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés nécessaires pour progresser au premier stade de qualification, aura droit à deux (2) reprises espacées chacune de six (6) mois à partir de la date du premier examen. S'il échoue le deuxième examen de reprise, il sera reclassifié à une classe d'occupation en dehors des métiers sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation, selon les dispositions de la section V de la convention collective.

SECTION IIAVANCEMENTS DES EMPLOYÉS RÉGIS PAR CETTE ENTENTEMétiers comportant trois stades de qualification

- 2.1 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 devra, après une période de douze (12) mois, et pourvu qu'il ait travaillé 1750 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au deuxième stade de qualification de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.
- 2.2 L'employé ayant atteint, selon les règles prévues dans cette entente, le deuxième stade de qualification d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'il ait travaillé 3500 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Métiers comportant deux stades de qualification

- 2.3 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade de la classe d'occupation de métier énumérée au paragraphe 1.7 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'il ait travaillé 3500 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises, et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Reprise après échec

- 2.4 a) l'employé qui a failli à un ou des examens pourra se présenter à la reprise après une période de douze (12) mois, en autant qu'il en aura fait la demande par écrit au préalable.

2.4 a) suite...

Si un employé est incapable de démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer au stade de qualification immédiatement supérieur en vertu des paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3, il aura droit à trois (3) reprises au cours des trente-six (36) mois suivant l'examen, pourvu qu'il ait travaillé 1750 heures avant chaque reprise à sa classe d'occupation de métier. Dans le cas d'un employé qui refuse de démontrer dans les douze (12) mois suivant son examen qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer ou qui ne réussit pas à démontrer telles qualifications et habiletés lors des reprises, il sera reclassifié à la classe d'occupation qu'il détenait immédiatement avant d'être admis au premier stade de sa classe d'occupation de métier, sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation.

S'il ne détenait pas de classe d'occupation avant d'être admis au premier stade de sa classe d'occupation de métier il sera réclassé selon les dispositions de la section V de la convention collective;

- b) Tout échec à un examen théorique ou à un examen pratique ne comportant qu'un seul examen entraînera la reprise complète de l'examen. Dans le cas d'un examen pratique comprenant plusieurs parties, la reprise ne portera que sur la partie d'examen que l'employé a échouée.

Employé absent de son travail

- 2.5 L'employé absent de sa classe d'occupation de métier ou d'apprentissage, par suite d'une maladie ou d'un transfert dû à une réduction de main-d'oeuvre, conservera à son crédit les heures accumulées au stade de sa classe d'occupation de métier ou le temps fait à sa période d'apprentissage, pourvu que telle absence n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

Ouvertures d'emploi dans les occupations de métiers

- 2.6 Lorsqu'il y a ouverture permanente d'emploi dans l'un des métiers énoncés aux paragraphes 1.5, 1.7 et 1.9 de cette entente, la Société entend suivre la procédure suivante:
- a) Considérer en premier lieu les candidats possibles à l'intérieur de la zone Entretien et Services;
- b) Considérer ensuite la candidature de tout employé des autres zones de l'usine.

2.6 b) suite...

Cependant, avant que sa candidature ne soit acceptée, le candidat devra prouver qu'il possède le niveau d'instruction et les connaissances de base requis par le métier, en se soumettant aux examens théoriques de lecture de plans, d'arithmétique et de connaissance du métier.

Ceci établi, l'employé sera affecté comme apprenti dans le métier en question ou dans le métier. Dans ce cas, il devra passer les examens requis pour être admis au premier stade de qualification du métier postulé. L'examen aura lieu au plus tard dans les vingt-huit (28) jours de calendrier suivant l'ouverture d'emploi.

- 2.6 c) Les nouveaux employés de métier embauchés dans la zone de l'Entretien et Services pourront, durant une période n'exédant pas deux (2) années, demeurer sur l'horaire de travail de jour afin de se familiariser avec les différents équipements de l'usine avant d'être assignés à du travail sur les quarts s'il y a lieu et/ou de posséder une licence "C".

Un employé de métier travaillant sur les quart et possédant plus de service continu que d'autres employés du même métier peut demander d'être assigné à du travail de jour, suite à un avis de trois (3) mois.

- d) Nonobstant ce qui précède, lors d'une ouverture d'emploi permanente ou temporaire de plus ou de moins de vingt-huit (28) jours, l'employé dans ce métier ou ayant fait ce métier aura la préférence, quels que soient son statut et sa zone lors de ladite ouverture.

Familiarisation

- 2.7 La Société permettra à un employé qui le demandera et qui aura manifesté son intention de se présenter aux examens, de se familiariser avec un travail qu'il n'a jamais accompli et qui est relatif aux habiletés sur lesquelles il doit passer un examen.

Toutefois, toute période de familiarisation ne dépassant pas deux (2) mois ne devra pas nuire à la poursuite efficace des opérations et/ou de l'entretien, de la réparation et de l'installation de machinerie et d'équipement.

De plus, un employé qui doit passer un examen sur une machine alors que plusieurs machines équivalentes sont en opération, pourra passer son examen sur la machine de son choix.

Cours approuvés

- 2.8 La Société exemptera d'un examen théorique et/ou d'un examen pratique selon le cas, tout employé qui réussira un cours répondant aux conditions suivantes:
- a) Le cours doit être désigné et reconnu par la Société comme étant l'équivalent de l'examen;
 - b) l'examen du cours doit avoir été réussi avec un minimum de 60%;
 - c) le cours doit avoir été suivi avec un minimum de 75% de présence.

Transfert entre métiers

- 2.9 Lors d'une ouverture d'emploi, un employé de métier qui voit sa demande de transfert acceptée par la Société sera transféré au premier stade de l'autre métier, mais il devra passer les examens théoriques correspondant aux exigences de ce métier, à moins que celles-ci ne soient identiques pour les deux (2) métiers. Il devra également réussir les examens pratiques correspondant aux habiletés du premier stade du métier où il désire être transféré, à moins que le contenu de ces habiletés ne soit le même pour les deux (2) métiers. S'il est admis dans son nouveau métier, l'employé verra son taux de salaire de base maintenu, si celui-ci est plus élevé pendant la période du 1er au 2e stade de qualification.

L'employé ainsi transféré conservera un droit de retour au stade qu'il détenait dans son métier précédant jusqu'à ce qu'il ait atteint le deuxième stade de qualification dans son nouveau métier en autant qu'il y ait ouverture d'emploi dans son ancien métier.

SECTION IIIExamens

- 3.1 En vue de déterminer les qualifications et les habiletés pour l'admission et l'avancement dans le métier conformément aux dispositions des sections I et II, les examens consisteront en des tests écrits et en des tests à l'oeuvre, choisis par la Société portant sur les qualifications et les habiletés demandées par les métiers à l'Aluminerie de Shawinigan. La Société fera la correction des examens. Le pourcentage requis pour subir les examens avec succès sera un minimum de 60% de chaque matière utilisée pour ces examens.
- 3.2 Les employés seront informés, au moment de passer un examen, du nombre de points alloués pour chaque question ou série de questions des tests par écrit et aussi de la valeur de chacun des critères du ou des tests à l'oeuvre.
- 3.3 Un employé, qui se croit lésé, pourra présenter un grief en conformité des dispositions de la section XVIII de la convention collective de travail en alléguant que le contenu de l'examen ne porte pas sur les qualifications et les habiletés requises par le métier à l'Aluminerie de Shawinigan, ainsi que mentionné dans la description des tâches, ou en alléguant que le nombre de points qui lui est alloué pour ses réponses n'est pas assez élevé.
- 3.4 Un employé qui échouera un de ses examens pourra revoir la copie corrigée de cet examen, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 3.5 Dans le cas d'un grief résultant d'un examen, la Société remettra à l'employé, sur demande, une copie de ses réponses à l'examen indiquant les points alloués pour chacune de ses réponses.
- 3.6 Dans le cas où la Société reconnaît le bien-fondé de tel grief, un nouvel examen sera préparé sur la ou les matières échouées et présenté à l'employé concerné dans les trente (30) jours de calendrier suivant cette date.
- 3.7 S'il n'y a pas entente, le grief sera référé à l'arbitre des conflits de droits qui pourra décider si l'examen était conforme aux dispositions de cette entente et qui pourra, dans le cas contraire, ordonner un nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas. Si le nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas, est ordonné en faveur de l'employé qui a échoué, et que celui-ci réussit, la Société le fera progresser au stade de qualification pour lequel il s'est qualifié et lui paiera la différence du taux de paie rétroactivement à la date de l'examen qu'il avait échoué.

- 3.8 Les examens auront lieu généralement dans les trois (3) mois de la date à laquelle il devient éligible à un examen de progression ou de reprise. Les employés désirant s'y présenter devront aviser leur contremaître aussitôt qu'il auront complété les délais mentionnés aux différents paragraphes de cette entente à la suite de leurs derniers examens de progression ou de reprise.

L'employé qui réussit son examen sera payé le taux de salaire du stade de qualification auquel il a progressé, rétroactivement à la date à laquelle il était devenu éligible à un examen de progression. L'employé qui réussit les reprises nécessaires à la progression sera payé le taux de salaire du stade de qualification auquel il a progressé rétroactivement à la date de la dernière reprise réussie qui lui a permis de progresser.

- 3.9 Les examens et les reprises auront lieu pendant les heures de travail, mais lorsque ceci est impossible les employés concernés seront rémunérés au taux de temps simple et le temps additionnel qui résultera de ces examens et reprises ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de ces employés.

Paie pendant les examens

- 3.10 Les employés et l'observateur syndical ne devront subir aucune perte de salaire directement causée par leur présence aux examens. Cependant, si la durée de l'examen excède la journée normale de travail de l'employé et de l'observateur syndical, ils ne recevront aucune compensation pour le temps supplémentaire. L'employé et l'observateur seront payés au taux simple pour toute les heures autres que leurs heures normales de travail.

Observateur

- 3.11 A la demande de l'employé, le Syndicat peut avoir un observateur présent aux examens. Sa fonction sera d'apporter à l'attention de l'examineur durant et immédiatement après les examens, les irrégularités qu'il aurait pu remarquer. Il ne communiquera pas avec les employés durant les examens.

Résultat

- 3.12 Le résultat de l'examen sera envoyé sur une formule prévue à cet effet et sous pli confidentiel au contremaître immédiat qui la remettra à l'employé concerné.

Une liste des noms, de l'occupation et du numéro matricule des employés, ayant réussi ou échoué dans les examens, mais ne comportant pas le détail des points, sera envoyée au Syndicat après chaque examen.

SECTION IVDESCRIPTION DES OCCUPATIONS

- 4.1 Les descriptions des occupations, énumérées au paragraphe 1.5, 1.7 et 1.9 de cette entente, devront refléter les détails considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales et distinctives des devoirs que les hommes de métiers pleinement qualifiés dans ces classes d'occupation de métiers peuvent être appelés à accomplir, et ne devront pas être considérés comme une description détaillée de tout le travail de ces classes d'occupation.

SECTION VRÉDUCTION DES OPÉRATIONS

- 5.1 Pour les fins de l'application du paragraphe 5.5 "Baisses de positions et mise à pied" de la convention collective de travail en vigueur, le premier stade de qualification, le deuxième stade de qualification et le stade pleinement qualifié de chacune des classes d'occupation de métiers seront considérés des classes d'occupation distinctes.

Seront considérés aussi les tâches de l'apprentissage dans les métiers en conformité de l'article 5.7 c) de la convention collective de travail.

- 5.2 Un employé faisant partie du système d'apprentissage dans les métiers ou qui aura progressé à un stade de qualification d'une classe d'occupation de métier et qui est mis à pied ou baissé de position à la suite d'une réduction des opérations, sera considéré comme possédant les qualifications et les habiletés requises par ledit stade de qualification de sa classe d'occupation de métier s'il est réembauché, transféré ou promu à sa classe d'occupation de métier dans les trente-six (36) mois qui suivent immédiatement sa mise à pied ou sa baisse de position.

SECTION VIDURÉE DE CETTE ENTENTE

6.1 Cette entente entre en vigueur le

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce
31 août 1984

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
 L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
 (CSN)

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

Signé:

Alexis Langlois
 Président

Signé:

Jéjean F. Racine
 Directeur de l'aluminerie

Signé:

Jean-Marc Châteauguay
 Secrétaire

Signé:

Jean Fournault
 Coordonateur principal
 des relations industrielles

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU
D'ACCIDENT

en faveur des employés payés à l'heure de la Société
d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)

EN VIGUEUR LE *31 août 1984*

SECTION IBUTArticle 1

Ce régime a pour but d'indemniser partiellement l'employé payé à l'heure de la perte de salaire qu'il subit lorsqu'il doit s'absenter de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident non industriels.

SECTION IIDÉFINITIONSArticle 2

Aux fins du présent régime:

- a) L'expression "jours ouvrables" désigne, dans tous les cas à l'exception de celui mentionné au sous-paragraphe b) ci-dessous, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit du lundi au vendredi. Les samedis et dimanches sont considérés comme jours de congé réguliers, ainsi que les jours fériés pour lesquels l'employé a droit à une paie de jour férié;
- b) L'expression "jours ouvrables" désigne, au fins exclusives de l'article 14 du présent régime relatif aux examens diagnostiques, interventions chirurgicales ou traitements médicaux en clinique externe, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit tous les jours durant lesquels l'employé concerné doit normalement travailler;
- c) Les termes "maladie" et "accident" désignent toute maladie non industrielle et tout accident non industriel qui de ce fait ne relèvent pas de la Commission des accidents du travail du Québec;
- d) L'expression "période d'attente" désigne les deux (2) premiers jours ouvrables durant lesquels un employé est absent en raison d'une maladie ne nécessitant pas son hospitalisation; cependant, aucune période de vacances payées ne peut être comptée comme période d'attente;

- e) Le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage en cas de maladie prévues à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements;
- f) Le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations payées par la Société en vertu du présent régime en supplément des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie;
- g) Le terme "prolongation" désigne toute extension approuvée à une absence et qui est contiguë à la période d'absence déjà complétée en raison d'une maladie ou d'un accident;
- h) Le terme "rechute" désigne toute nouvelle absence dûment approuvée pour raison de maladie qui survient dans les trente (30) jours du retour de l'employé au travail, après une absence antérieure pour maladie;
- i) Le terme "remplaçant" désigne un employé membre du groupe d'employés non rattachés à une cédule normale de travail et dont les appels au travail se font de façon intermittente;
- j) L'expression "rémunération horaire de base" désigne le taux horaire inscrit au dossier de l'employé durant la dernière période de paie complète précédant immédiatement l'absence;
- k) L'expression "service continu" désigne le nombre de jours de service continu avec la Société que l'employé a accumulé, en vertu des dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail, à la date du premier jour d'absence en raison d'une maladie ou d'un accident défini au sous-paragraphe a) ci-dessus.

SECTION III

ADMISSIBILITÉ

Dispositions générales - Article 3

Tout employé effectivement au travail devient admissible aux prestations supplémentaires prévues au présent régime lorsqu'il a accumulé trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu. L'employé est admissible à des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines, soit cent quatre-vingt-quinze (195) jours, s'il a moins de vingt (20) années de service continu et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, soit deux cent soixante (260) jours s'il a vingt (20) ans et plus de service continu.

Dispositions particulières - Article 4

L'admissibilité d'un employé aux prestations supplémentaires est déterminée, selon le cas, conformément aux dispositions suivantes:

- a) Si un employé est assigné comme remplaçant il est payé pour les "jours ouvrables" qu'il aurait été cédulé de travailler;
- b) Au cas d'une rechute, dûment confirmée par le médecin de la Société qui lui-même tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé, la Société maintiendra le niveau des prestations supplémentaires prévues aux articles 8 et 9 ci-après. Cette rechute sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux périodes, absence initiale et prolongation, ne pourront ensemble excéder la période maximale de prestations supplémentaires prévue aux articles 8 ou 9 selon le cas;
- c) 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 supplémentaires, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ses deux périodes ne pourront ensemble excéder trente-neuf (39) semaines de prestations supplémentaires pour l'employé ayant entre un (1) et vingt (20) ans de service continu et cinquante-deux (52) semaines pour l'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu;
- d) Si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, les avances sur salaire d'un montant égal aux prestations supplémentaires pourront lui être versées selon les dispositions des articles 8, 9 et 15 du présent régime. Si à la suite de cet accident, l'employé établit à la satisfaction de la Société qu'il n'a reçu et ne recevra aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations supplémentaires. 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;
- e) Si un employé est frappé de maladie ou d'accident au cours d'une absence approuvée d'une durée déterminée qui n'interrompt pas son service continu, y compris ses vacances, il a droit aux prestations supplémentaires à la date où, normalement, il doit reprendre son travail et il doit alors se conformer à la période d'attente pour la maladie n'entraînant pas l'hospitalisation.

Article 5

L'employé ne sera pas admissible aux prestations supplémentaires prévues par ce régime à compter de:

- a) la date de sa retraite, de la cessation de son service ou de son décès;
- b) la date où un salaire, une pension ou toute autre rémunération lui est versée par la Société;
- c) la date où un employé qui reçoit des prestations supplémentaires présente un certificat médical recommandant son transfert permanent à une classe d'occupation autre que celle qu'il détenait au moment de son départ, si les dispositions du paragraphe 5.9 d) de la convention collective ne peuvent pas s'appliquer. L'employé sera alors considéré comme mis à pied et la notation suivante sera inscrite à son dossier "mise à pied, manque de travail convenable";
- d) la date de sa mise à pied pendant la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires.

Article 6

L'employé ne sera pas admissible aux prestations supplémentaires prévues par ce régime:

- a) Si la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille, contre rémunération ou en vue d'un gain, à son propre compte ou au service d'un autre employeur;
- b) S'il reçoit une compensation en provenance de toute administration publique, à l'exception du Ministère des affaires des anciens combattants, en raison de cette maladie ou de cet accident;
- c) S'il s'est infligé intentionnellement une blessure ou provoqué une maladie causant son absence ou si son absence résulte de l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons enivrantes ou s'il est malade ou blessé à la suite d'un acte contraire à la loi ou à l'ordre public;
- d) Si la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant toute autre cessation ou arrêt de travail;
- e) Si, dans le cas de personnel féminin, il y a absence de travail due à une grossesse ou à ses complications.

SECTION IVMONTANTS ET DURÉE DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRESArticle 7

Tout employé admissible qui, en raison d'une maladie ou d'un accident, s'absente de son travail, sera transféré sur une liste de paie spéciale à compter du premier jour d'une telle absence. Aux fins de ce régime, tous les travailleurs ainsi absents seront transférés sur la cédule de jour, soit du lundi au vendredi. Les prestations supplémentaires seront payables les "jours ouvrables", tel que stipulé au paragraphe 2 a) ci-dessus, (sous réserve des autres dispositions du présent article).

Article 8

L'employé qui a à son crédit trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu, mais moins de vingt (20) années de service continu, à la date du début de son absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (article 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage, équivaldront à 70% de sa rémunération horaire de base multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines.

Article 9

L'employé qui a à son crédit vingt (20) années et plus de service continu à la date du début de son absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (article 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage, équivaldront à 70% de sa rémunération horaire de base multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

Article 10

L'employé qui fait partie du groupe des "remplaçants" aura droit aux prestations supplémentaires pour les jours ouvrables pour lesquels il aurait été cédulé de travailler s'il n'avait été absent pour maladie ou accident jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) ou cinquante-deux (52) semaines selon son service continu à la date du début de son absence.

Article 11

Les prestations supplémentaires seront payées comme suit:

- a) En cas d'accident avec ou sans hospitalisation: à compter du premier jour complet d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable;
- b) En cas de maladie sans hospitalisation: à compter du premier jour ouvrable qui suit les deux premiers jours ouvrables complets durant lesquels il a été absent;
- c) En cas de maladie avec hospitalisation: à compter du premier jour d'hospitalisation qui coïncide avec un jour ouvrable;
- d) En cas d'hospitalisation survenant à la suite d'une période d'attente, cette période d'attente sera remboursée à l'employé s'il est prouvé que l'hospitalisation a été retardée faute de place disponible à l'hôpital. Pour établir cette preuve, une copie ou photocopie de la demande d'admission faite par le médecin à l'hôpital devra être adressée au médecin de la Société;
- e) En cas de rechute: à compter du premier jour d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable;

Article 12

Les prestations supplémentaires payées pendant toute absence approuvée pour maladie ou accident cesseront avec la fin de cette absence. Le retour de l'employé à sa cédule régulière de travail s'effectuera normalement le lendemain de l'examen médical de contrôle par le médecin de la Société ou à une autre date déterminée par ce dernier pour des raisons strictement médicales. Ainsi, les allocations seront payées jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement qui coïncide avec le jour d'absence approuvé qui précède immédiatement le retour au travail de l'employé.

Article 13

La période d'attente, qui s'applique dans les cas d'absence pour maladie sans hospitalisation, pourra être récupérée à partir du jour qui correspond au dixième (10e) jour ouvrable d'absence au rythme d'une (1) journée par cinq (5) jours ouvrables d'absence. Ainsi, le rachat des jours d'attente s'effectuera comme suit:

- 10e journée d'absence: rachat d'une (1) journée
- 15e journée d'absence: rachat d'une (1) journée
additionnelle.

Article 14

Nonobstant les dispositions de l'article 5 b), les prestations supplémentaires seront payées exceptionnellement, à raison de 70% du taux horaire de base, pendant certains jours de la période d'attente, ou pendant certains jours ou parties de jours ouvrables déterminés d'avance par le médecin de la Société et au cours desquels l'employé s'absentera pour subir des examens diagnostiques, intervention chirurgicale ou traitements médicaux en clinique externe des hôpitaux.

Réclamations - Article 15

Toute réclamation est présentée selon les dispositions énoncées aux sous-paragraphes suivants:

- a) L'employé avertit son contremaître immédiatement de son absence et obtient de ce dernier ou de l'infirmière un formulaire de certificat médical aux fins de motiver son absence et de réclamer des prestations supplémentaires;
- b) Le certificat médical dûment complété par le médecin traitant de l'employé est remis directement à l'employé qui se charge de le faire parvenir au médecin de la Société dans les sept (7) jours du début de l'absence;
- c) Le médecin traitant, l'hôpital ou toute autre institution doivent faire part confidentiellement au médecin de la Société, comme condition du paiement des prestations supplémentaires, de tous les renseignements qui ont trait à l'état de santé de l'employé et à son histoire médicale;
- d) Une réclamation ne sera considérée qu'après réception du certificat médical par le médecin de la Société et sur recommandation d'un officier de la division du Personnel;
- e) Dans le cas d'une demande de prolongation d'absence, l'employé fournira au médecin de la Société, avant l'expiration de la période d'absence déjà autorisée, un nouveau certificat médical pour motiver une telle prolongation;
- f) L'employé, durant son absence, doit subir tout examen médical exigé par le médecin de la Société, soit devant lui, soit devant un médecin auquel l'employé est référé en consultation par le médecin de la Société;
- g) Dans tous les cas, l'employé doit subir un examen médical devant le médecin de la Société avant son retour au travail;
- h) Dans tous les cas, la décision du médecin 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

Article 16

Les chèques de prestations supplémentaires sont adressés à la résidence de l'employé le jour de la paie. Après le retour de l'employé au travail, le dernier chèque de prestations supplémentaires lui est remis suivant le mode de distribution de paie en vigueur.

Article 17

Les prestations supplémentaires sont soumises à toutes les retenues prescrites par la loi.

Dispositions spéciales - Article 18

Lorsqu'un employé qui reçoit des prestations supplémentaires, en conformité avec la section IV de ce régime, présente un certificat médical recommandant son transfert temporaire à une classe d'occupation autre que celle qu'il détenait au moment de son départ et qu'il n'existe pas d'ouverture d'emploi dans une telle classe d'occupation, il continuera de recevoir ces prestations supplémentaires jusqu'à la fin de la période prévue pour lui par ce régime ou jusqu'à ce qu'une ouverture d'emploi dans telle classe d'occupation survienne, à défaut de quoi jusqu'à ce que l'employé soit capable de reprendre sa classe d'occupation régulière; dans aucun cas l'employé ne recevra de prestations supplémentaires pour une période excédant la période maximale prévue pour lui par ce régime.

Politique de la Société - Article 19

La Société s'engage à maintenir le niveau des prestations supplémentaires prévues au présent régime indépendamment de toute modification à la Loi d'assurance-chômage.

ENTENTE

Entre: SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(Aluminerie de Shawinigan), ci-après appelée
"La Société".

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN, ci-après appelé "Le Syndicat".

PAR LAQUELLE:

La Société et le Syndicat conviennent que les fusions de tâches d'opérations, s'il en est, seront régis dans leur modalités par les dispositions contenues au document intitulé "Fusions dans les tâches d'opérations" sur lequel les parties se sont entendues au cours des dernières négociations.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Signé:

Alain Larsson

Signé:

Jean F. Racine

Signé:

Jean Marc Châteauneuf

Signé:

Jean Fonceault

FUSIONS DANS LES TACHES D'OPÉRATIONS

1. Une fusion de tâches est le regroupement en une nouvelle tâche de tous les éléments constituant les exigences de deux (2) ou plusieurs tâches déjà évaluées. La création de cette nouvelle tâche ne veut pas nécessairement dire que les tâches fusionnées disparaissent.

Les regroupements d'éléments de tâches qui, au sens de cette définition ne constituent pas des fusions de tâches ne devraient pas être utilisés pour éviter des fusions de tâches qui seraient autrement justifiées.

2. Après avoir rédigé la description de la tâche devant résulter d'une fusion, la Société évalue cette tâche en suivant la procédure prévue aux paragraphes 3, 4, 5 et 6 ci-après. Quel que soit le résultat de cette évaluation, l'employé assigné à la nouvelle tâche est payé au moins le taux de salaire de base de la plus haute des tâches fusionnées.
3. La cote du facteur "connaissance théorique appliquée" est déterminée en comparant la cote de ce facteur pour chacune des deux (2) tâches à fusionner:
 - a) Si la cote de ce facteur est égale dans les deux (2) tâches, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la même, majorée de .25 point d'évaluation;
 - c) Si la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches n'est pas égale, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la plus élevée de ces deux (2) cotes.
4. La cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est déterminée en comparant la cote des facteurs "expérience relative pratique" et "décisions indépendantes" de chacune des deux (2) tâches fusionnées, c'est-à-dire en comparant ces quatre (4) cotes entre elles.
 - a) Si les quatre (4) cotes dont il est question ci-dessus sont égales entre elles et supérieures à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur pour les tâches fusionnées, majorée de un (1) point;
 - b) Si les quatre (4) cotes sont égales à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote "A", majorée de .25 point d'évaluation;

- c) Si trois (3) des quatre (4) cotes ci-dessus sont égales entre elles et que la quatrième leur est inférieure, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de .25 point d'évaluation;
- d) Si trois (3) des quatre (4) cotes sont égales entre elles et supérieures à la cote "A" et si la quatrième leur est supérieure, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de un (1) point d'évaluation plus élevée que la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si ces deux (2) cotes sont égales, sinon, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées;
- e) Si trois (3) des quatre (4) cotes sont égales à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les tâches fusionnées;
- f) Si la cote du facteur "expérience relative pratique" est la même dans les deux (2) tâches fusionnées et si elle est inférieure à la cote du facteur "décisions indépendantes" alors que cette cote est la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote du facteur "expérience relative pratique" dans la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de un (1) point d'évaluation;
- g) Si la cote du facteur "expérience relative pratique" est la même que les deux (2) tâches fusionnées et si elle est supérieure à la cote du facteur "décisions indépendantes" alors que cette cote est la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de .25 point d'évaluation;
- h) Si deux (2) des quatre (4) cotes sont égales entre elles alors que les deux (2) autres leur sont supérieures et que la cote du facteur "expérience relative pratique" n'est pas la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote de ce facteur dans la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.

5. La cote du facteur "décisions indépendantes" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si cette cote est la même dans ces tâches; sinon la cote pour ce facteur dans la nouvelle tâche est égale à la cote la plus élevée pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.
6. Les huit (8) autres facteurs de la nouvelle tâche sont ensuite évalués selon les règles du plan conjoint d'évaluation des tâches.
7. Lors de fusions successives, l'ordre dans lequel les différentes tâches sont fusionnées est celui dont le résultat en points d'évaluation pour les trois (3) premiers facteurs est le plus avantageux.
8. L'accumulation de fractions de degré attribuées à l'intérieur d'un degré lors de fusions successives ne peut excéder .50 point sous le facteur "connaissance théorique appliquée" et .75 point sous le facteur "expérience relative pratique".
9. Lors de la révision d'une tâche fusionnée, toute fraction de degré:
 - a) est conservée sous le facteur "connaissance théorique appliquée" seulement si la cote de ce facteur n'est pas augmentée par la révision;
 - b) est conservée sous le facteur "expérience relative pratique" même si la cote de ce facteur est modifiée par la révision.
10. Seules les fusions effectuées après la signature de la présente convention sont régies par ce mode de fusion de tâches d'opérations.

Toutefois, dans le cas où une fusion qui a été appliquée à un groupe d'employés avant la signature de la présente convention, est après cette date, appliquée de la même façon à un second groupe d'employés, tous les employés, reçoivent le taux de salaire de base résultant de la deuxième fusion à compter de la date de cette dernière.

TABLEAU D'APPLICATION

2	5	5	5	5	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>A A</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>A B</u>	<u>B B</u>
<u>A A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>A A</u>	<u>B A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B B</u>	<u>A B</u>
A.25	A.25	A.25	A.25	A.25	A+1.00	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>C B</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>	<u>C C</u>	<u>C B</u>	<u>B C</u>	<u>C C</u>
<u>B B</u>	<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>B C</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>
B+1.00	B+1.00	B+1.00	C.25	C.25	B+1.00	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>C C</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>C D</u>	<u>D D</u>
<u>C C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>C C</u>	<u>D C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D D</u>	<u>C D</u>
C+1.00	C+1.00	C+1.00	D.25	D.25	C+1.00	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>E D</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>	<u>E E</u>	<u>E D</u>	<u>D E</u>	<u>E E</u>
<u>D D</u>	<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>D E</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>
D+1.00	D+1.00	D+1.00	E.25	E.25	D+1.00	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25

	1) Si 4 = ≠ A	Exp. + 1.00 pt	Si 4 facteurs égaux exception de A	= + 1.00 pt
1	2) Si 4 = - A	Exp. A + .25 pt	Si 4 égaux dont les cotes sont égales à A	= + .25 pt
E E	3) Si 3 = 1	Exp. + .25 pt	Si 3 égaux, le quatrième plus petit	= + .25 pt
<u>E E</u>	4) Si 3 = ≠ A 1	Exp. Si = + 1.00 pt Si ≠ + .25 pt	Si 3 égaux, sauf A et le 4ième plus grand	Si Exp. égale = + 1.00 pt Si Exp. non égale = + .25 pt
E+1.00	5) Si 3 = A, 1	Exp. + .25 pt	Si 3 égaux à A et 1 plus grand que A	= + .25 pt
	6) Si 2 Exp. = 2 Déc. =	Exp. + 1.00 pt	Si 2 facteurs Exp. égaux mais plus petits que les 2 décisions égales	= + 1.00 pt
	7) Si 2 Exp. = 2 Déc. =	Exp. + .25 pt	Si 2 Exp. égales dont les cotes sont plus grandes que 2 décisions égales	= + .25 pt
	8) Si 2 = 2 Exp. ≠	Exp. + .25 pt	Si 2 facteurs égaux et deux autres plus grands alors qu'exp. n'est	= + .25 pt

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Assurance accident-maladie

Conformément aux dispositions du paragraphe 11.1 de la convention collective de travail en vigueur le *31 août* 1984 la Société paiera directement au Syndicat un montant approximativement égal à celui spécifié au paragraphe 11.2 de la convention collective, pour chaque employé de l'Aluminerie, sous forme de pourcentage de la prime de l'assureur que les employés ont choisi ou choisiront, selon les règles de calcul suivantes:

1. Le "nombre total d'heures moyen par mois" servant de base au calcul du montant payable par mois par la Société sera la somme du nombre moyen d'heures travaillées. Le Calcul du nombre d'heures total moyen par mois ne comprendra pas les heures allouées pour les vacances ou pour les jours fériés ou toute autre heure allouée. En aucun cas cette prime ne sera calculée au taux de temps et demi.
2. Le "nombre total d'heures moyen par mois" sera basé sur l'expérience des douze (12) mois précédant l'entrée en vigueur de cette entente et sera révisé à chaque douze (12) mois de la même façon.
3. Le "nombre d'employés moyen par mois" sera déterminé le 31 décembre de chaque année, en se basant sur le nombre d'employés activement au travail à la fin de chaque mois pendant les douze (12) mois précédant immédiatement la date ci-haut mentionnée.
4. Le "nombre d'heures moyen par employé par mois" sera le nombre total d'heures moyen par mois, pour l'Aluminerie divisé par le nombre total d'employés moyen par mois.
5. Le "montant total payable par mois par la Société" sera le produit de quatre (4) cents multiplié par le nombre d'heures moyen par employé par mois, multiplié par le nombre d'employés moyen de l'Aluminerie au cours du mois courant.

6. Le "montant total des primes payables par mois par les employés" sera la somme de la prime d'assurance individuelle en vigueur multiplié par le nombre d'employés qui ont choisi la protection individuelle comme membres du groupe d'assurance, et de la prime familiale en vigueur multiplié par le nombre d'employés mariés qui ont choisi la protection familiale comme membres du groupe d'assurance. Ce montant total de primes payable par mois par les employés sera révisé tous les mois.
7. Le "pourcentage de la prime de l'employé payable par mois par la Société" sera le montant total payable par mois par la Société divisé par le montant total de primes payable par mois par les employés et ce pourcentage sera applicable à la prime soit individuelle, soit familiale.
8. Un employé sera membre du groupe d'assurance de l'Aluminerie pour une période minimum d'un mois de calendrier.
9. Un employé pourra devenir membre du groupe d'assurance de l'aluminerie en signant les formules autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance, et à remettre le montant de telle déduction au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Langrand

Jérome J. Racine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Magasinier d'outils (Réduction)
Code 1227

Considérant que la Société fait des efforts pour replacer les employés reconnus comme étant physiquement diminués;

Considérant que le Syndicat demande à la Société de créer des ouvertures d'emploi spécifiquement pour les employés physiquement diminués;

Considérant que l'occupation Magasinier d'outils (Réduction) a été créée le 20 décembre 1975 dans cette optique;

Considérant que les trois ou quatre ouvertures d'emploi sur cette occupation ont été comblées indépendamment des départements.

Les parties conviennent que les futures ouvertures d'emploi sur cette occupation seront comblées uniquement par des employés reconnus physiquement diminués et ce, quel que soit le département de l'usine d'où ils proviennent.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^{er} jour de *juin* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahaim Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jean-F. Racine
Jean Fancault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

A la demande des mécaniciens de relève, de travailler sur des quarts prolongés et conformément à l'article 7.3 a) de la convention collective de travail en vigueur, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Un horaire comprenant des quarts réguliers de dix (10) heures de travail et une semaine normale de quatre (4) jours de travail sera adopté pour les mécaniciens de relève.
2. Toutefois, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente en avisant par écrit l'autre partie. Le dimanche suivant réception de cet avis, les employés concernés reprendront un horaire comprenant des quarts de huit (8) heures et une semaine moyenne de quarante (40) heures de travail.
3. Les employés travaillant sur des quarts réguliers de dix (10) heures suivront l'horaire ci-joint. Les heures de travail seront normalement de 6 heures à 16 heures et de 16 heures à 2 heures, avec une période libre payée pour le repas.
4. Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur la base de quart régulier entre 6 heures et 16 heures. Tout employé travaillant sur la base d'un quart régulier entre 16 heures et 2 heures recevra, en plus du taux horaire de son occupation, trente deux (32) cents. A compter du 1er août 1985, cette prime horaire sera de trente huit (38) cents.
5. Tout employé dont l'horaire normal de travail lui requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars (2,00\$) pour toutes les heures qu'il travaille ce jour-là selon son horaire normal de travail. A compter du 1er août 1985, cette prime horaire sera de deux dollars et vingt (2,20\$).
6. Temps et demi sera payé pour les heures travaillées en surplus de dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
7. Le paiement des jours fériés et congés de décès se fera conformément à la section VIII de la convention collective de travail en vigueur.

8. Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire" de la manière et aux conditions prévues audit régime.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Aimé Larou
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jean-F. Jacine
Jean Foucault

HORAIRE DE TRAVAIL

QUART DE 10 HEURES

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	
JOUR:		C	C	C			A	A			C	C	C			A	A	A			C	C			A	A	A		
	D			B	B	B			D	D	D			B	B			D	D	D			B	B	B			D	
				D							A							B							C				
SOIR:		A	A	A			C	C				A	A			C	C	C			A	A					C	C	
	B				D	D			B	B	B			D	D				B	B			D	D	D			B	
CONGÉ:	A	B	B		A	A	B	B	A	A		B	B	A	A	B	B			A	A	B	B	A	A		B	B	A
	C	D	D		C	C	D	D	C	C		D	D	C	C	D	D			C	C	D	D	C	C		D	D	C

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mouvements temporaires de main-d'oeuvre pour
la période de vacances d'été

Les parties conviennent de ce qui suit:

Compte tenu des impératifs de la planification de la main-d'oeuvre et de la durée des périodes d'entraînement requises pour effectuer des fonctions à l'usine, durant la période du premier mars au 30 septembre, les employés engagés pour les vacances seront tenus d'occuper la fonction à laquelle la Société les aura assignés et ce, pour la durée de l'assignation.

Cette entente est pour la durée de la convention et ne s'applique que pour les ouvertures temporaires

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 9^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Pierre J. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Ouverture d'emploi temporaire de plus de 28 jours

Seront considérées absences pour plus de vingt-huit (28) jours, les absences pour maladie ou accidents suivantes:

- a) lorsque l'accumulation des certificats de maladie reçus par le bureau médical de la Société couvre un période ininterrompue d'absence de plus de vingt-huit (28) jours pour un même employé;
- b) lorsque le médecin de la Société détermine que la durée indéterminée inscrite sur le certificat de maladie sera de plus de vingt-huit (28) jours;

De telles absences seront administrées conformément au sous-paragraphe 5.2 c).

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^{er} jour de juin 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahmed Lampron
Jean Marc Châteauneuf

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

Jéjean F. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Sujet: Horaire de travail 6-3
6 jours de travail, 3 jours de congé

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le maintien d'une cédule de travail 6-3 (37 1/3 heures en moyenne par semaine au lieu de 40) à compter de la date de la signature de cette entente.
2. L'application de cette cédule de travail touche les employés travaillant sur les opérations continues (3 relèves, 7 jours par semaine).
3. Les employés travaillant sur cette cédule seront rémunérés pour trente-sept heures et un tiers (37 1/3) à temps simple en moyenne par semaine sur un cycle de vingt-sept (27) semaines. Ces employés seront rémunérés à temps et demi pour les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et un tiers (37 1/3) selon leur cédule normale de travail
4. Les employés permanents qui se voient changer de relève, seront rémunérés à taux supplémentaire pour les heures travaillées en surplus des heures de l'horaire qu'ils auraient fait s'ils étaient demeurés sur leur relève respective. Le calcul de ce temps supplémentaire doit s'effectuer sur une base de quatre (4) semaines, soit la semaine avant le changement, celle du changement et les deux suivantes.

Quand aux employés travaillant comme remplaçant temporaire et qui se voient changer de relève, ils seront rémunérés à temps supplémentaire pour les heures effectuées en surplus des heures d'un horaire de travail équivalent à 37 h 1/3 en moyenne sur quatre (4) semaines, soit la semaine avant le changement, celle du changement et les deux semaines suivantes.

4. suite...

Les employés permanents ou temporaires et changeant d'horaire de travail et n'ayant pas les mêmes heures de travail en moyenne hebdomadairement seront rémunérés à taux supplémentaire selon les exemples ci-haut.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce *31^e* jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alexandre Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Jéjean Fr. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mécanicien d'entretien stade 2

ATTENDU QUE: M. Wellie Savard (094258) oeuvre dans le département Entretien et Service depuis plus de trente (30) années,

ATTENDU QUE: Cet employé occupe la tâche de gréeur, code 1404, depuis plus de quinze (15) années,

ATTENDU QUE: Cet employé, en plus de posséder son métier de gréeur, possède certaines qualifications du métier de mécanicien d'entretien, code 1425, acquises par une longue exposition avec les employés et des travaux de ce métier,

ATTENDU QUE: Les responsabilités du métier de gréeur sont insérées dans les occupations de tous les autres métiers de l'usine,

ATTENDU QUE: Le métier de gréeur est éliminé dans les autres usines du Québec,

La Société et de Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. De maintenir cet employé à la tâche de Mécanicien d'entretien stade 2, code 1450.
2. Cet employé ne pourra se prévaloir de l'entente sur la progression dans les métiers pour progresser au stade supérieur de Mécanicien d'entretien P.Q., code 1425.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31^o jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larivière
Jean-Benoît Châteauguay

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

Jérome J. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mise à pied pour manque de travail dans une
occupation de métier

Lors d'une diminution dans le nombre d'employés requis dans une occupation de métier, les employés réguliers déclarés surplus, comme alternative à devoir accepter une occupation dans la production, pourront demander une mise à pied d'une durée maximale d'une (1) année. La Société devra accéder à une telle demande.

Lors de cette absence autorisée, le sous paragraphe 5 m) de l'Annexe I de la convention collective de travail régira le service continu.

Si au cours d'une telle absence un employé désire revenir à l'usine sur n'importe quelle ouverture d'emploi, son nom sera placé sur la liste de rappel de l'Aluminerie selon le cas en fonction de son service continu.

L'employé se prévalant de cette entente recevra des prestations supplémentaires de chômage lorsque son nom sera inscrit sur la liste de rappel de la Société. Toutefois, ces prestations lui seront versées s'il est mis à pied de sa classe d'occupation de métier qu'il occupait ailleurs.

Lors d'une ouverture d'emploi permanente ou de plus de vingt-huit (28) jours, l'emploi est offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans ce métier. Si un tel employé a été mis à pied suite à l'application des paragraphes précédents, il doit accepter l'ouverture d'emploi et se conformer au paragraphe 5 n) de l'Annexe I de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahmed Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéjean J. Racine
Jean Fancault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Arbitre des griefs

A) La Société et le Syndicat choisissent les arbitres suivants pour entendre les griefs des conflits de droits:

- Me Marc Gravel
- Me Germain Jutras

B) Les parties choisissent l'arbitre suivant pour entendre les griefs des conflits d'intérêts:

- M. Marcel Guilbert

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alexandre Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Réjean J. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Cette entente remplace celle signée le 20 août 1982

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Société accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les 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 tel que stipulé au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.
3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce jusqu'au 28 septembre 1985.
4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulé dans la convention collective de travail.
5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (1¢) l'heure que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.
6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

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'allocation en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail des prestations pour incapacité total temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.
8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant à la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.
9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au 27 septembre 1986 inclusivement.
10. Le 28 septembre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.
11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.
12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.
13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.
14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.
15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larsson.
Jean-Marie Châteauneuf

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

Jean-F. Racine
Jean Foucault

ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LES
RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée
(Aluminerie de Shawinigan)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

Le paragraphe sept (7) de l'annexe "III" relative aux règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage de la convention collective de travail signée par les parties le 20 août 1982, est remplacé par le suivant:

"7. L'employé 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 (175) dollars ou cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe deux (2) de l'annexe "IV" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants."

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce *31^{er}* jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Ahmed Lanfran

Jéjean F. Jéjeune

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fancourt

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE:

La Société et le Syndicat veulent modifier la procédure de grief.

La Société et le Syndicat veulent diminuer le nombre et les coûts des procédures de grief et d'arbitrage.

L'entente ci-dessous s'applique aux infractions du code disciplinaire pour les sanctions "entrevue" et "avertissement écrit" seulement; elle n'est donc pas une reconnaissance de la partie syndicale du code de mesure disciplinaire.

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. La présente convention collective de travail sera modifiée à la Section XVIII, Plaintes et griefs, article 18.3 a), où le mot grief sera changé pour plainte; l'article 18.3 b) sera changé par "Si le contremaître immédiat n'a pas réglé de par sa réponse écrite la plainte de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivant la transmission de la plainte, celle-ci demeurera en suspens pour le maximum de la période de référence.
2. Durant la période de référence du code disciplinaire, si on impose une autre mesure disciplinaire à cet employé et que ce dernier a formulé une plainte auparavant pour une autre mesure disciplinaire similaire, il aura le privilège de changer son infraction précédente (plainte) en un grief et celui-ci suivra son cours normal comme s'il venait d'être levé.
3. Cette entente est rétroactive au 1er janvier 1982.
4. Les parties se réservent le privilège de mettre fin à cette entente en avisant par écrit l'autre partie au moins un (1) mois à l'avance.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéjean J. Jasine
Jean Foucault

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Horaire de travail des opérateurs de bouilloires

1. La présente fait suite à une demande des opérateurs de bouilloires, relative à l'implantation d'un horaire de travail de douze heures.
2. L'horaire normal de travail, annexé à la présente, comporte un moyenne de quarante-deux heures de travail par semaine.
3. Les deux parties s'entendent pour la mise en application de l'horaire de travail de douze heures, avec accumulation de congés (heure pour heure en surplus de 40 heures) qui seront pris sous forme de semaines de vacances, après entente avec la Société.
4. L'employé absent à cause de maladie ou d'accident, industriels ou non industriels, ou de vacances, ne pourra cumuler des heures pour fin de vacances pendant son absence.
5. Pour l'application stricte de l'horaire de travail, les deux parties s'entendent pour amender les articles de la convention collective de travail de la façon suivante:
 - 5.1 Pour l'application des clauses 7.1 et 7.2, la semaine de travail sera de quarante-deux heures et la journée s'étendra sur un quart normal et régulièrement planifié de douze heures.

Les heures de début et d'arrêt de travail seront de sept heures à 19 heures et de 19 heures à 7 heures.

La moyenne total des heures normales de travail par semaine sera de 42 heures comprenant deux heures accumulées pour fin de congés.
 - 5.2 Lors d'un décès, tel que stipulé à l'article 8.5, l'employé recevra un maximum de deux périodes de 12 heures de paie.
 - 5.3 Pour l'application de la clause 10.1, la prime de quart sera de 0,46\$ l'heure et sera payée à tout employé travaillant sur le présent horaire entre 19 heures et 7 heures; à compter du 1^{er} août 1985, cette prime horaire sera de 0,57\$.

6. La semaine de vacances débutera le dimanche et se complètera le samedi suivant, pour une période d'absence de 48 heures.

Par exception, les employés ayant choisi une semaine de vacances comprise dans un horaire planifié de 36 heures, seront considérés en vacances le samedi précédent à compter de 19 heures.

7. L'application de cet horaire de travail n'aura pas comme résultante un plus grand nombre de repas, tel que stipulé à l'article 7.2 b).
8. Dans le cadre du régime de prestations supplémentaires en cas de maladie et d'accident, la période d'attente avant paiement sera de 16 heures et la récupération de cette période d'attente s'effectuera comme suit:
- 80 heures d'absence: rachat de 8 heures
 - 120 heures d'absence: rachat de 8 heures additionnelles.
9. La Société et le Syndicat se réservent le droit de mettre fin à cet horaire de travail en donnant un préavis écrit d'un mois à l'autre partie.

Les principales raisons pour y mettre fin peuvent inclure, mais ne sont pas limitées à: effet négatif sur le moral, performance en sécurité, santé, coûts, communications, absentéisme, coopération, temps supplémentaire, ou autres problèmes reliés au nouvel horaire.

10. Cette entente s'applique aux employés travaillant sur cet horaire de façon hebdomadaire.
11. Le remplaçant accumule des heures pour fin de congés et prend ces congés selon l'article 3 de cette entente.
12. L'application de cette entente est sujette à l'acceptation de 80% des employés.
13. Cette entente continuera d'être en vigueur à la date de la signature.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Ahmad J. Lafrow.
Jean-Marc Châteauneuf

J. J. P. P.
Jean Fournault

HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURESOPÉRATEURS DE BOUILLOIRES

LETTRE	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
A	J J - N N - -	- - J J - N N	N - - - J J -	- N N - - - J
B	- - J J - N N	N - - - J J -	- N N - - - J	J J - N N - -
C	N - - - J J -	- N N - - - J	J J - N N - -	- - J J - N N
D	- N N - - - J	J J - N N - -	- - J J - N N	N - - - J J -

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

1. La présente entente fait suite à la demande, par les employés du groupe automobile, d'un horaire de travail de dix (10) heures par jour et ce, quatre (4) jours par semaine.

2. Cette entente s'applique aux tâches suivantes:

- 1505 Mécanicien d'équipement automobile
- 1554 Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)
- 1555 Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)
- 1570 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 1)
- 1571 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 2)
- 1572 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 3)
- 1573 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 4)
- 1504 Graisseur

et à toute autre tâche qui serait créée dans ce département pour combler les besoins non identifiés à la date de signature de la présente entente.

3. L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit et ce, quinze (15) jours à l'avance.

4. Les employés concernés par cette entente suivront l'horaire ci-dessous. L'horaire de travail sera le suivant: de 7h 30 à midi 30 et de 13h à 18h.

Horaire de travail

<u>Lundi</u>	<u>Mardi</u>	<u>Mercredi</u>	<u>Jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
A	A + B	A + B	A + B	84 A + B
B	A + B	A + B	A + B	2 A + B
A	A + B	A + B	A + B	16:19 A + B

5. Aucune prime de nuit ou prime de 4 à 12 ne sera payée pour les heures travaillées de 7h à 8h et de 17h à 18h.

6. L'employé sera rémunéré à temps et demi pour le nombre d'heures travaillées dépassant dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
7. Le paiement des jours fériés et congés de décès se fera conformément à la section VIII de la convention collective de travail en vigueur.
8. Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire" de la manière et aux conditions prévues audit régime en vigueur.
9. Lors d'un jour férié, l'employé absent travaillerait normalement dix (10) heures et la rémunération de cette journée est de 8 heures. Par conséquent, l'employé perd deux (2) heures de salaire pour la semaine en cours. Il aura alors l'opportunité de travailler une journée de salaire perdu après cumulation de cinq (5) pertes de deux (2) heures dans les quinze (15) jours suivant cette cumulation.
10. Cette entente entrera en vigueur après avoir reçu l'approbation de tous les employés concernés.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31^{er} jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Ahmed Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Jéséau J. Racine
Jean Foucault

'84 OCT -2 16:19

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Priorité d'emploi au complexe Jonquière

ATTENDU QUE la Société aura possiblement des surplus de main-d'oeuvre du à des changements technologiques ou organisationnels;

ATTENDU QUE le Syndicat veut la sécurité d'emplois pour ses membres;

ATTENDU QUE la Société aura à combler ses besoins de main-d'oeuvre pour des tâches de production au complexe Jonquière;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. La Société s'engage à considérer, en priorité, pour les besoins en main-d'oeuvre pour des tâches de production au complexe Jonquière pour les années 1984, 1985 et 1986.
2. Le nombre d'employés à considérer sera le nombre d'employés mis à pied lors et à cause de ce ou ces changements.
 - L'employé réembauché au complexe Jonquière sera considéré comme ayant terminé sa période de probation et déclaré employé régulier.
 - L'employé admissible à cette priorité d'emploi devra avoir complété sa période de probation de 120 jours selon l'article 3A de l'annexe I.
 - Seul le fond de Pension RAPA 80 sera transférable au niveau des bénéfiques marginaux.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 3¹^{er} jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Laroux
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéjean J. Racine
Jean Fancault

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Absence pour occuper un poste électif (CSN)

ATTENDU QUE les employés de la Société sont représentés par un
Syndicat et que celui-ci est affilié à une Fédération
et à une Confédération;

ATTENDU QUE les employés peuvent être élus à l'exécutif de cette
Fédération ou Confédération;

ATTENDU QUE la convention régit les transferts temporaires de
plus de 28 jours;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Toutes périodes d'absences prévues par la présente entente
sont sans solde; toutefois, l'employé conserve ses droits en
vertu de la convention collective qui le régit.
2. La durée d'une telle absence sera d'un maximum de 6 ans par
employé (équivalent de 3 mandats de 2 ans).
3. L'employé accumulera son service continu pour la durée d'une
telle absence.
4. La durée de son transfert sera régie par la section IX,
article 9.5 d) de la convention collective de travail.
5. La présente entente est limitée à deux employés.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont
apposé leur signature ci-après en ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Adrien Larsson

Jéséou J. Racine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Horaire de travail des travailleurs de jour

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

La clause 7.2, de la section VII, sur les heures de travail relatives aux travailleurs de jour est changée pour ce qui suit:

1. Le terme travailleur de jour s'applique aux employés qui travaillent normalement de 8 h 00 à 17 h 00 et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.
2. Cette entente s'applique exclusivement aux travailleurs de jour.
3. Le nouvel horaire de travail pour les travailleurs de jour sera le suivant:
 - 07 h 30 à 12 h 00 avec une pause de quinze (15) minutes prise dans les salles à manger.
 - 12 h 30 à 16 h 00 avec une pause de quinze (15) minutes prise dans les salles à manger.
4. Nonobstant cette entente à l'item 3, l'implantation de celle-ci, dans le département de l'expédition du métal, se fera pour une période de trois (3) mois après quoi une analyse sera faite pour déterminer si les besoins de l'expédition ont été rencontrés durant cette période d'essai. Si les besoins de l'expédition sont rencontrés, le nouvel horaire demeurera en vigueur; sinon, il sera aboli.
5. La période libre du repas sera de trente (30) minutes non payées, l'employé ne pourra quitter l'usine pour cette période libre de repas.
6. S'il venait à y avoir des problèmes au niveau de l'affluence, aux salles à manger et aux douches, la Société pourra affecter un ou des groupes d'employés à des heures de repas différentes ainsi qu'aux douches.

84

OCT

-21

6:10

PM

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

1984

7. La Société ou le Syndicat pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit, et ce, trente (30) jours à l'avance.
8. Cette entente prendra effet après acceptation de la majorité des employés concernés.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Aldo Larsson

Jean-Marc Châteauneuf

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

Péjean G. Racine

Jean Faurault

84 OCT -2 16:19

E. C. P. 15
JURÉ

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Horaire de travail des travailleurs de jour

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

La clause 7.2, de la section VII, sur les heures de travail relatives aux travailleurs de jour est changée pour ce qui suit:

1. Le terme travailleur de jour s'applique aux employés qui travaillent normalement de 8 h 00 à 17 h 00 et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.
2. Cette entente s'applique exclusivement aux travailleurs de jour.
3. Le nouvel horaire de travail pour les travailleurs de jour sera le suivant:
 - 08 h 00 à 12 h 00 et 12 h 30 à 16 h 00
4. Un horaire différent pourra être appliqué dans le département de l'expédition du métal.
5. La période libre du repas sera de trente (30) minutes payées, l'employé ne pourra quitter l'usine pour cette période libre de repas.
6. La période visée pour un tel horaire est de trois (3) mois, généralement, celle-ci est du 1er juin au 1er septembre.
7. La paie des employés régis par cette entente sera de quarante (40) heures par semaine.
8. La clause 8.1 a) sur les jours fériés est changée pour ce qui suit:
 - Le nombre de jours fériés pour les travailleurs affectés par cette entente passe de 12 à 9.
 - Un jour férié se situant entre le 1er juin et le 1er septembre sera éliminé et ceux du 3e lundi de septembre et de l'Action de grâces seront éliminés également.

84 OCT - 2 16 11

B.C.G.T.
QUÉBEC

9. Des arrangements pourront être faits pour la paie des employés absents pour cause de maladie.
10. S'il venait à y avoir des problèmes au niveau de l'affluence, aux salles à manger et aux douches, la Société pourra affecter un ou des groupes d'employés à des heures de repas différentes ainsi qu'aux douches.
11. La Société ou le Syndicat pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit, et ce, après le 1er septembre de chaque année.
12. Cette entente prendra effet après acceptation de la majorité des employés concernés.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Larivière

Jean-F. Racine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

'84
OBT -2
16:19

ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Toute lettre d'intention en vigueur et signée par le directeur
des Relations industrielles de la Société ne pourra faire l'objet
d'objection pour son dépôt de l'audition d'un grief en arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes par leur représentant
dûment autorisé, ont signé à Shawinigan,
ce 31 jour du mois août 1984.

84 OCT -2 16:19

B.C.O.T.
JURÉMENT

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alexis Lafrow

Jéjean Fr. Jacmie

Jean Marc Châteauneuf

Jean Foucault

ENTENTE RELATIVE AU VIDE JURIDIQUE

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les griefs soumis entre le 28 février 1984, date d'échéance de la convention collective de travail et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention de travail, ne feront l'objet d'aucune objection en raison de l'inexistence de la convention collective de travail échu le 28 février 1984 (vide juridique).

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alexandre Lafren

Jean-François Jacine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fausault

1984
OCT-
16:19

ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES
EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT
ATTEINT L'AGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURE AU TRAVAIL

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
 Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 peut, s'il le désire, demeurer au travail;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui cesse de travailler, est admissible aux rentes
 de retraite tant provinciale que fédérale;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui continue de travailler, bénéficie des rentes
 de retraite tant provinciale que fédérale en plus de
 toucher son salaire régulier;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui demeure au travail, peut en tout temps cesser
 de travailler sans que ne soit affecté son régime de
 pension Alcan ainsi que les rentes de retraite tant
 provinciale que fédérale;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour les articles 8 et 9 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à treize (13) semaines.
2. Sous réserve des lois existantes, le régime prévu par la présente est applicable à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint soixante-cinq (65) ans d'âge et qui demeurent au travail. La Société garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

'84
 OCT-2 16:11
 B.C.G.T.
 008860

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Lapierre

Jean Fr. Jodine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

'84 OCT -2 16:19

ENCLOS
91101

ENTENTE AMENDANT 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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de l'article 2 de l'entente relative
à l'indexation des salaires, à compter du 1er septembre 1986, le
seuil de sept pour cent (7%) est abaissé à six pour cent (6%)
pour la dernière année de la convention collective de travail
s'étendant du 31e jour de août 1984 au 30 août 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représen-
tants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour
de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Jean J. Racine
Jean Fausault
OCT - 2
6:19

ENTENTE AU SUJET DES AUGMENTATION DE SALAIRE

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les augmentations de trente (30) cents, soixante-dix (70) cents
et quatre-vingt-cinq (85) cents tel que prévu aux trois (3) an-
nées de la convention collective seront payées à quatre-vingt-dix
(90) pour cent et quatre-vingt-quinze (95) pour cent respecti-
vement pour les stades 1 et 2 des employés de métier.

Pour les apprentis de métiers lesdites augmentations seront
accordées selon la même formule utilisée pour déterminer leur
taux de salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représen-
tants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour
de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Larivière

Jéjean F. Racine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

94 OCT - 2 16:00
E.C.G.T.
QUÉBEC

ENTENTE RELATIVE A L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE la Commission d'Emploi et Immigration Canada
(assurance-chômage) paie les prestations de base
prévues à la loi sur l'assurance-chômage pendant une
période maximale de quinze (15) semaines et après
un délai de carence;

ATTENDU QUE les parties désirent assurer un revenu régulier à
l'employé durant la période prévue au régime
d'assurance-chômage, sans toutefois que la Société
assume des coûts supplémentaires;

ATTENDU QUE le régime de prestations supplémentaires en cas de
maladie ou d'accident demeure intégralement en
vigueur;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Société paiera à l'employé, après un délai de carence, une
ou des avances équivalentes à soixante-dix pour cent (70%) de
son salaire de base pour les semaines où ce dernier n'a pas
encore reçu ses prestations d'assurance-chômage.
2. Toutefois, le paiement des avances se fera dans la mesure où
l'employé remplit les obligations prévues au régime de pres-
tations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident ainsi
que celles prévues à la loi de l'assurance-chômage et fasse
la preuve à la Société que lesdites obligations ont été
remplies.
3. Le remboursement des avances faites selon le paragraphe 1 ci-
dessus devra s'effectuer dès réception par l'employé des
prestations dues par la Commission d'Emploi et Immigration
Canada (assurance-chômage).

4. A défaut par l'employé de rembourser lesdites avances, la Société retiendra la ou les paies jusqu'à remboursement des montants dus.
5. Advenant des problèmes majeurs dans l'administration de la présente entente, la Société en avisera le Syndicat. Celui-ci devra en discuter avec la Société pour solutionner lesdits problèmes. A défaut, la Société pourra, dans les soixante (60) jours de l'avis, mettre fin à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^o jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Laprade

Jean J. Paine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fausault

84 OCT -2 16:19

E. C. S. T.
CONFIDENTIEL



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN)
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:19

E. C. G. T.
QUÉBEC

Objet: Employé choisi comme juré

Monsieur,

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

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:19

B.C.S.T.
QUÉBEC

Objet: Procédure de griefs

Monsieur,

Tel qu'entendu à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que la Société rencontrera la partie syndicale dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective de travail pour fins de conciliation de tous les griefs en date de la signature.

De plus, la Société ne pourra invoquer aucun moyen de non-recevabilité qui n'aura pas été soulevé lors de cette conciliation et qui par après seront référés à l'arbitrage.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:19

EL C. G. T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que pour la durée de la prochaine convention collective de travail, la Société allouera aux employés travaillant sur la tâche d'Empaqueteur de lingots d'extrusion, code 1025, une période d'adaptation allant de une journée à trois (3) jours maximum pour ceux qui s'absentent de ce travail pour plus de deux (2) mois consécutifs de calendrier.

Cette période d'adaptation sera de 50% de la charge de travail la première journée et de 80% pour la deuxième journée sur l'empaquetage manuel seulement. Aucune adaptation ne sera allouée pour la "roulée" ou sur les barres longues.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
Le coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN)
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.S.T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que pour la durée de la prochaine convention collective de travail, la Société se chargera de libérer les officiers du Syndicat qui seront invités aux comités d'évaluation des tâches et des relations ouvrières (article 15.1 e)) et du comité de santé-sécurité en avisant les autorités des départements concernés aussitôt que la décision est prise de réunir un tel comité.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

Monsieur,

La présente est pour vous confirmer que le montant alloué pour un repas pris dans les machines distributrices sera augmenté à trois dollars et cinquante cents (3,50\$).

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
QUÉBEC

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

Objet: Pré-retraite vs changements

Monsieur,

Tel que convenu aux négociations 1984, nous vous confirmons par la présente que la Société reconnaît aux comités permanents ou "ad hoc" prévus à la section XXIII de la convention collective de travail, le pouvoir de faire des recommandations à la Société quant à la mise à la pré-retraite de certains employés affectés par des changements.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

172.



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet des contributions des employés au régime d'assurance-vie et dont le tout se trouve exprimé dans la directive administrative ci-dessous.

CONTRIBUTIONS DES EMPLOYÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

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

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

EA, C. G. T.
QUÉBEC

Objet: Régime de prestations supplémentaires
en cas de maladie ou d'accident

Monsieur,

La présente vient confirmer que dans le cas de courtes absences (10 jours ou moins) pour maladie ou accident, l'employé transféré sur la cédule de jour suite à l'application de l'article 7 dudit Régime, recevra des prestations supplémentaires pour le samedi et/ou le dimanche:

- a) s'il était requis de travailler ces jours-là selon sa cédule normale de travail,
- b) et si ce transfert de cédule a comme conséquence de le pénaliser par rapport au nombre de jours où il aurait normalement reçu des prestations supplémentaires s'il avait été sur une cédule de jour.

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.O.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet de la contribution respective de la Société et des employés dans la Directive administrative ci-dessous.

Politique relative à la contribution respective
de la Société et des employés pour l'achat
de lunettes de sécurité pour les employés

Tout employé, dès son embauche, qu'il soit des cadres ou syndiqué, pourra bénéficier de cette politique.

Lunettes de sécurité

La Société continuera de fournir gratuitement aux employés, les lunettes de sécurité à verres neutres, mais paiera à l'avenir, les honoraires de l'optométriste qui déterminera les coordonnées d'une monture ajustée au visage de l'employé.

La Société fournira des verres correcteurs à foyer simple ou double seulement.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 001-2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente vient confirmer l'accord intervenu entre nous lors de nos dernières négociations concernant l'indemnité de vacances en cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi.

La façon dont l'article 6 de l'annexe II de la convention collective sera interprété et administré est prévue en détail ci-après:

1. Dans tous les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une indemnité 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 la terminaison de son emploi; et
 - b) i) Quatre pour cent (4%) de ses gains depuis le début de l'année précédente de référence s'il n'avait pas un (1) ans 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 de l'année précédente de référence pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question; plus
 - iii) Deux pour cent (2%) de ses gains depuis le début de l'année de référence courante pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question.

Monsieur Alain Lampron

Le 31 août 1984



Le calcul de toute prime de vacances due à l'employé en vertu du présent article demeure assujéti, le cas échéant, à l'alternative prévue aux sous-paragraphe d) et e) du paragraphe 3 de l'annexe II de la convention collective de travail.

2. Dans tous les cas de mise à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette indemnité de vacances sera retenue par la Société jusqu'à la période normale de vacances de l'employé ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai suivant la date de la mise à pied de l'employé en ce qui concerne l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) et aux sous-sous-paragraphe i) et ii) du sous-paragraphe b) du paragraphe 1 ci-dessus, et jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le deuxième 1er mai suivant immédiatement la date de la mise à pied de l'employé dans le cas de l'indemnité prévue au sous-sous-paragraphe iii) du sous-paragraphe b) du paragraphe 1 ci-dessus.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

A handwritten signature in cursive script that reads 'Jean Foucault'.

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUEBEC

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

Monsieur,

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

AVANCE ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS ABSENTS POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT NON INDUSTRIEL

- a) Deux cents cinquante (250) dollars au lieu deux cents (200) dollars par semaine.
- b) Dans le cas où la récupération se fera à même le salaire de l'employé revenu au travail, ladite récupération se fera à raison de cent cinquante (150) dollars par semaine.
- c) Le montant des avances pourra être révisé à tous les douze (12) mois.

PROLONGEMENTS DE LA PÉRIODE DE MALADIE

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

REQUALIFICATION - NOUVELLE MALADIE

L'employé en vacances sera considéré comme revenu au travail pour les fins du présent régime.

....2

Le Syndicat des travailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président



Le 31 août 1984

CAS D'ABSENCES CONTESTÉS PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Ces cas seront analysés par la Société pour déterminer s'il devrait y avoir avances ou non.

REMBOURSEMENT DES AVANCES

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

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

Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMD



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
 Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
 de l'aluminerie Alcan Shawinigan
 a/s Monsieur Alain Lampron
 442, Willow
 Shawinigan, Qué.
 G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
 QUÉBEC

Objet: Bénéfices lors de vacances annuelles

Monsieur,

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

Nonobstant ce qui précède, la Société entend retarder le paiement de ou des bénéfices lors de vacances annuelles pour les employés qui en feront la demande par écrit.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
 Le Coordonnateur principal
 des relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que convenu à la table de négociations, vous trouverez ci-dessous les modalités de réintégration d'un employé ayant quitté l'unité d'accréditation.

Tout employé qui sort de l'unité d'accréditation et qui y revient, réintègrera le même rang d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ indépendamment du fait qu'il ait pu acquérir plus d'ancienneté pendant qu'il était à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
QUEBEC

Monsieur,

Tel que convenu à la table de négociations, la Société et le Syndicat s'entendent que, dans le mois suivant la signature de la convention, les parties formeront un comité ad hoc de deux personnes pour regarder les modalités d'affichage d'emploi suivantes:

- . L'affichage d'un poste permanent.
- . Modalité pour rejoindre les employés absents pour cause de maladie lors d'une ouverture d'emploi permanente.
- . La diffusion de l'information aux employés du nouveau titulaire du poste permanent ci-haut mentionné.
- . La simplification de l'information transmise par l'affichage des ouvertures d'emploi de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- . La détermination d'un emplacement pour ces affichages.

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Monsieur,

Par la présente, la Société s'engage, lors d'ouvertures permanentes d'emploi dans la tâche d'électronicien en instrumentation, code 1509, à combler ces ouvertures par les employés affectés à la tâche d'électricien, code 1508, et ayant passé un examen de la Société pour son admission dans la tâche d'électronicien en instrumentation.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

E. C. G. T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Vacances - période de chasse

Monsieur,

Tel que discuté à table de négociations, chaque employé travaillant sur les opérations continues, qui a droit à des vacances en conformité des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 de l'annexe II de la convention collective de travail, 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 de la chasse, en autant que le nombre d'employés en vacances durant cette période n'excède par le nombre permis pendant la période idéale.

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 l'horaire 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.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet de la planification des vacances.

Les parties conviennent de collaborer afin que la planification des vacances se fasse durant les mois de février et mars, afin que la liste des choix de vacances soit affichée pour le 1er avril de chaque année, en autant que possible.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Clinique externe

Monsieur,

Tel qu'entendu lors de la négociation 1984, la Société consent à payer, à raison de 70% du taux horaire de base, les employés cédulés au travail qui seront référés par le médecin de la Société à des spécialistes en ophtalmologie et en oto-rhino-laryngologie (O.R.L) lorsque ces spécialités ne seront pas disponibles en clinique externe des hôpitaux de Shawinigan ou Grand-Mère.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Mécanicien d'équipement auto-propulsé

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociation 1984, la Société s'engage à faire respecter la description de tâche de mécanicien d'équipement auto-propulsé afin que ces derniers respectent l'intégrité des autres métiers.

Cependant, la Société pourra requérir les services de ces employés pour effectuer des travaux de mécanicien automobile selon un horaire normal de travail, en autant qu'aucun mécanicien automobile ne perde sa classe d'occupation.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

P.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Cours de formation - Équipements auto-propulsés

Monsieur,

Dans le but de permettre aux employés, qui en feront la demande, d'acquérir les pré-requis nécessaires à la tâche de "Mécanicien d'équipements auto-propulsés", la Société s'engage à collaborer dans le but de faciliter l'accessibilité à des cours couvrant les matières suivantes:

- . Diésel II
- . Hydraulique
- . Électricité
- . Soudure

En plus, la Société s'engage à rembourser le coût de ces cours selon la directive administrative S-6, n° 6.

Il est bien entendu que ces cours seront suivis en dehors de l'horaire normal de travail des employés sans être rémunérés.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

1984
OCT - 2 16:20

B.C. Q.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Tâches de métiers

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociation 1984, lors des prochaines ouvertures d'emploi dans le métier "Mécanicien d'équipement auto-propulsé", un employé occupant les tâches suivantes:

- 1425 Mécanicien
- 1450 Mécanicien (2e stade)
- 1451 Mécanicien (1er stade)
- 1478 Apprenti-mécanicien, période 1
- 1479 Apprenti-mécanicien, période 2
- 1480 Apprenti-mécanicien, période 3
- 1481 Apprenti-mécanicien, période 4
- 1505 Mécanicien d'équipement automobile
- 1554 Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)
- 1555 Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)
- 1570 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 1
- 1571 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 2
- 1572 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 3
- 1573 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 4

et possédant les qualifications en diésel II, en hydraulique, en électricité et en soudure seront transféré, à sa demande, sur cette tâche.

Advenant le cas qu'un employé occupant un des postes ci-haut mentionnés perde sa classe d'occupation de métier, celui-ci pourra déplacer un mécanicien d'équipement auto-propulsé, en autant qu'il possède les pré-requis ci-haut mentionnés.

Le Syndicat des Trvailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan



A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Avant d'accéder à sa nouvelle tâche, dans les deux cas, l'employé devra se soumettre aux examens du métier et suivre les cliniques spécifiques à cette fonction.

Cette lettre d'intention prendra fin, jour pour jour, avec la fin de la présente convention collective de travail.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Coordonnateur principal
en relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:21

E.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Absences pour affaires syndicales

Monsieur,

Nous vous confirmons, par la présente, que les absences autorisées d'un employé pour affaires syndicales ne seront pas incluses dans les données d'absentéisme dudit employé, lorsque ces données seront produites en preuve lors d'un arbitrage de grief.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

ATTENDU QUE: Les réembauchages permanents et temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier se décident sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat;

La Société et le Syndicat veulent, pour la durée de la convention, tenter une expérience pour vérifier les coûts d'entraînement lors des réembauchages permanents ou temporaires de plus de vingt-huit (28) jours;

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT conviennent ce qui suit:

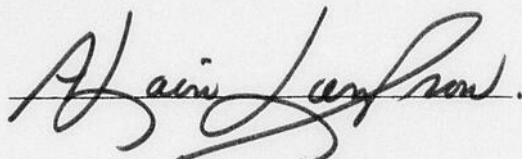
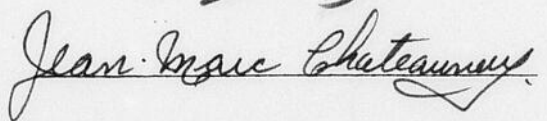
- De modifier la clause 5.3 a) de la façon suivante:

Lors de réembauchages permanents et temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société choisira par ordre d'ancienneté parmi les employés réguliers sur la liste de rappel.

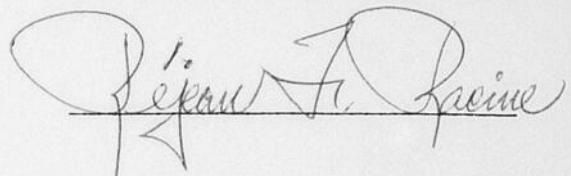
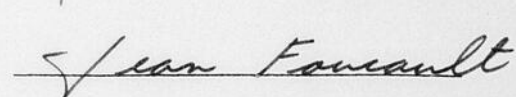
Nonobstant ce qui précède lors d'une ouverture d'emploi de métier permanent ou temporaire, de plus ou moins de vingt-huit (28) jours, l'employé ayant déjà occupé cette tâche de métier et ayant le plus de service continu à l'emploi de la Société aura la préférence lors de ladite ouverture.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31^e jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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

84 OCT - 2 16:21

B.C.G.T.
QUÉBEC



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°:

8 7 0 2 0 0 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-12-18	86-12-23			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P. 820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Congés de Noël '86 et du Jour de l'An '87

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therèse Demers</i>	87-02-02

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094) RECHERCHE

86 DEC 23 13:19

8

ENTENTE

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

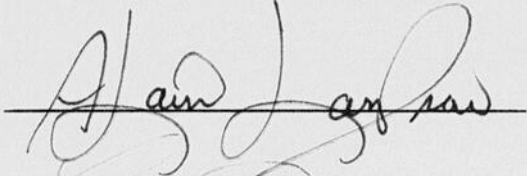
Et : Le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN),
Shawinigan, ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Congés de Noël '86 et du Jour de l'An '87

L'article 8.1c de la convention collective de travail est modifié afin
que les employés dont l'horaire normal de travail s'étend du lundi au
vendredi soient en congé le 2 janvier 1987. Par contre, ils travaille-
ront le 3 janvier 1987.

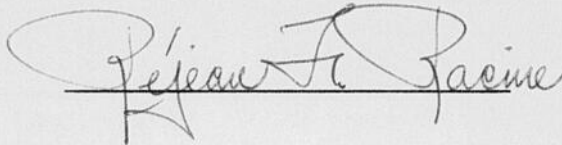
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants
autorisés, ont apposé leur signature ci-après, en ce 17^e jour de
décembre 1986.

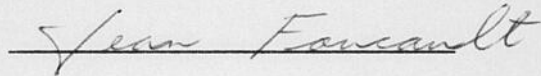
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)





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





'86 DEC 23 13:19



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°:

8 6 1 1 1 5 0

7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature 86-10-15	Reception 86-10-20	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminium Alcan Shawinigan 442, rue Willow, Shawinigan, Qc G9N 1X2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée / Usine de Shawinigan 1100, Boul. St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2950-05 Affiliation: 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Entente relative aux modifications aux conventions collectives de travail et aux régimes appelés le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et le régime d'invalidité de longue durée (RILDESQ).

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Therese Demers

86-11-26

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

86 01/20 14:21
7

PROTOCOLE D'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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET AUX
RÉGIMES APPELÉS LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN
(RAPA-1980), LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE
L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ) ET LE RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE
DURÉE (RILDESQ)

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent que les modifications, comprises dans le présent protocole, seront incorporées à la convention collective et aux régimes ci-haut énumérés;

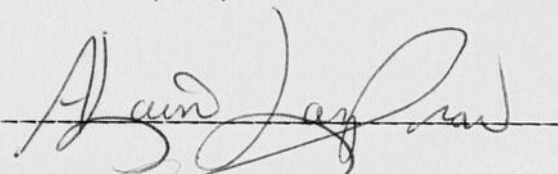
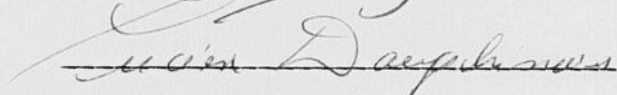
1. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 31 août 1984 et qui expire le 30 août 1987.
2. La Société consent à implanter ces modifications le 1er octobre 1986, et ce, sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener lesdits régimes et les présents sujets afférents à la convention lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.
3. Les modifications au régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) et au régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) sont celles que l'on retrouve jointes au présent protocole comme DOCUMENT NO 1.
4. Le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) sera modifié pour que l'article 1.28 dudit régime ne puisse permettre de choix au membre pour la désignation du mot salaire qui ne pourra être désigné que (i) du total de ses gains durant les douze (12) derniers mois de travail, ajustés en cas de maladie ou d'accident. Cette disposition ne s'applique que pour l'employé qui est mis en préretraite le ou après le 1er octobre 1986.

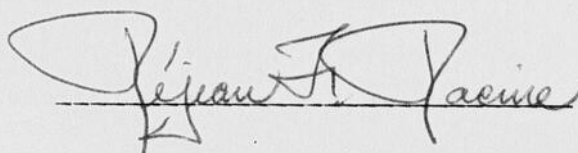
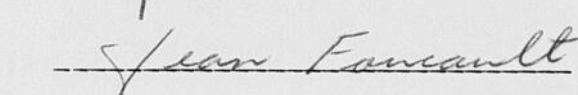
5. L'Appendice D de la convention collective de travail intitulé "Allocations de préretraite" est remplacé par celui que l'on retrouve joint à la présente comme DOCUMENT NO 2.
6. L'Annexe B des recommandations du Comité de pension (RAPA) intitulée Description du régime assuré (RILDESQ) acceptée par les parties dans l'entente de 1982 est remplacée par celle que l'on retrouve jointe à la présente comme DOCUMENT NO 3.
7. Une procédure de réintégration des cas RILDESQ est jointe au présent protocole comme DOCUMENT NO 4.

EN FOI DE QUOI, les parties ci-haut décrites, par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 15^e jour de OCTOBRE 1986.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

DOCUMENT NO 1

RELEVÉ D'AMENDEMENTS AU
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980)
ET AU
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC)

1. Le paragraphe 1.15 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) est modifié par l'ajout de la phrase suivante:

"La personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité approuvée est présumée être employé aux fins du régime."

2. Le paragraphe 1.28 dudit régime est modifié en remplaçant le deuxième alinéa par l'alinéa suivant:

"Nonobstant ce qui précède, pour un membre participant au programme de pré-retraite, le mot "salaire" désigne (i) aux fins de l'article 3 du régime, au choix du membre, soit le total de ses gains durant les douze derniers mois de travail, ajustés en cas de maladie ou accident, soit la somme des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations de pré-retraite et la rente d'invalidité du Régime des rentes du Québec et (ii) aux fins de toute majoration au titre du paragraphe 4.1, un montant qui est reconstitué à partir des cotisations versées par le membre au titre de l'article 3 du régime."

3. Le paragraphe 1.30 dudit régime est modifié:

- (1) en supprimant la première ligne et en la remplaçant par:
"Unité d'assurance-vie" désigne un montant établi en (i), (ii), (iii), (iv) ou (v).

- (2) en supprimant la première ligne de l'alinéa (i) et en la remplaçant par:
"(i) sauf les cas prévus en (ii), (iii), (iv) et (v) ci-après, un montant égal..."

- (3) par l'ajout des alinéa suivants:
"(iv) si le membre décède entre le 1er janvier et le 31 mars d'une même année civile, un montant défini en (i) ci-dessus tout comme s'il était décédé le 1er avril de cette même année;

- (v) si le membre se prévaut d'une pré-retraite, un montant défini en (i) ci-dessus mais déterminé au 1er avril de l'année civile de sa pré-retraite."

4. Le paragraphe 4.1 dudit régime est modifié par l'ajout à la fin du deuxième alinéa, ce qui suit:

"(f) la majoration de la pension créditée décrite à l'Annexe III".

5. Le paragraphe 4.2 dudit régime est modifié par l'ajout, après le paragraphe 4.2, de ce qui suit:

"4.2.1 Prestation de raccordement

En outre, un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date contribuait à la caisse de retraite au titre de l'article 3 du régime, touche, à partir de cette date, jusqu'à la date de son décès ou jusqu'à sa date normale de retraite inclusivement, selon celle de ces dates qui survient la première, une pension d'un montant annuel égal à 125\$ multiplié par le nombre de ses années de participation à sa date de retraite anticipée jusqu'à concurrence de 35.

Nonobstant l'alinéa précédent, un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986 reçoit une allocation de pré-retraite, touche, à partir de sa date de retraite anticipée, jusqu'à la date de son décès ou jusqu'à sa date normale de retraite inclusivement, selon celle de ces dates qui survient la première, une pension d'un montant égal au moins élevé de (a) ou de (b):

- (a) 125\$ multiplié par le nombre de ses années de participation à sa date de retraite anticipée jusqu'à concurrence de 35;
- (b) la différence entre (i) son allocation de pré-retraite annualisée moins la somme de ses cotisations au titre des articles 3 et 10 du régime et de celles au titre du paragraphe 3.1 du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) et (ii) la somme du montant de sa pension au titre du paragraphe 4.2 et du montant de toute prestation de retraite sous le Régime de pensions Alcan (Canada), s'il y a lieu, tenant compte du mode de garantie choisi par le membre.

4.2.2 Modification de la pension

Un membre dont la date de retraite suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986 reçoit une allocation de pré-retraite, touche, à partir de sa date normale de retraite, une pension additionnelle d'un montant annuel égal à l'excédent de (a) sur (b):

- (a) la somme du montant de la pension accumulée à sa date normale de retraite sous le Régime de pensions Alcan (Canada) et le montant de la pension créditée sous ce régime, à sa date normale de retraite, comme si le membre avait participé et cotisé au régime jusqu'à l'avènement de sa date normale de retraite;
- (b) la somme du montant de la pension accumulée à sa date anticipée de retraite sous le Régime de pension Alcan (Canada), s'il y a lieu, et le montant de sa pension à sa date anticipée de retraite tel que défini au paragraphe 4.2 (a) et (b)

Cette pension est calculée et payable selon le mode de garantie en vigueur à la date de retraite anticipée du membre."

6. Le paragraphe 4.5 dudit régime est modifié en insérant entre le mot "membre" et pronom "qui" les mots suivants:

", sauf celui qui reçoit des allocations de pré-retraite après sa date de retraite anticipée,"

7. L'article 5 dudit régime est modifié, après le paragraphe 5.2 par l'ajout de ce qui suit:

"5.2.1 Au décès du membre qui recevait une prestation de pension avec garantie 5 ans ou 10 ans, ou au décès du dernier survivant d'entre le membre et le rentier subsidiaire ou conjoint survivant dans le cas d'une prestation de pension avec garantie pour rentier subsidiaire ou avec garantie au conjoint, la succession du membre ou dudit dernier survivant, selon le cas, reçoit l'excédent, s'il y a lieu, du total de la valeur à la date de retraite, des montants décrits au paragraphe 5.1 (a) et 5.1 (b) du régime et du montant décrit au paragraphe 7.1 (1) du Régime de pensions Alcan (Canada) sur la valeur des paiements de prestation de pension reçus par le bénéficiaire, le rentier

subsidaire ou conjoint survivant, selon le cas. Cet excédent est versé par mensualités dont le montant est égal à celui que recevait le bénéficiaire, conjoint survivant ou rentier subsidiaire.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite.

- 5.2.2 Au décès du membre, le bénéficiaire reçoit un montant d'assurance-vie égal à l'excédent, s'il y a lieu, en un paiement forfaitaire, du total de la valeur des bénéficiaires d'assurance-vie en vigueur au titre du régime et du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) immédiatement avant la date de retraite anticipée du membre sur la somme du paiement forfaitaire décrit en 5.2.b et de la valeur résiduelle au moment du décès d'une prestation de pension qui lui aurait été servie sous garantie 5 ans.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date mais après le 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite ou une prestation d'invalidité approuvée et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite.

- 5.2.3 Au décès du membre, le bénéficiaire reçoit un montant d'assurance-vie égal à l'excédent, s'il y a lieu, du total de la valeur des bénéficiaires d'assurance-vie en vigueur au titre du régime et du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) immédiatement avant sa date de retraite anticipée sur le paiement forfaitaire décrit en 5.2.b.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite."

8. Ledit régime est modifié par l'ajout, après l'Annexe II, de l'Annexe III, qui se lit ainsi:

"Majoration: 1er juillet 1987

La pension créditée au 31 décembre 1986 d'un membre, qui survit au 1er juillet 1987 et qui au 30 septembre 1986, contribue au régime au titre de l'article 3 du régime ou bénéficie d'une absence autorisée sans rémunération, est majorée, à compter du 1er juillet 1987, jusqu'à concurrence du moins élevé des deux montants suivants:

- a) le produit de 1.2% multiplié par les années de participation au 31 décembre 1986 multiplié par la moyenne des salaires admissibles des années 1984, 1985 et 1986;
- b) le produit de 432\$ multiplié par les années de participation au 31 décembre 1986."

9. Le paragraphe 1.9 du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) est modifié par l'ajout de la phrase suivante:

"La personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité approuvée est présumée être employé aux fins du régime."

10. Le paragraphe 1.18 dudit régime est modifié en supprimant son deuxième alinéa.

11. Le paragraphe 1.19 dudit régime est modifié:

- (1) en supprimant la première ligne et en la remplaçant par:
"Unité d'assurance-vie" désigne un montant établi en (i), (ii), (iii), (iv) ou (v).
- (2) en supprimant la première ligne de l'alinéa (i) et en la remplaçant par:
"(i) sauf les cas prévue en (ii), (iii), (iv) et (v) ci-après, un montant égal..."
- (3) par l'ajout des alinéas suivants:
"(iv) si le membre décède entre le 1er janvier et le 31 mars d'une même année civile, un montant défini en (i) ci-dessus tout comme s'il était décédé le 1er avril de cette même année;

(v) si le membre se prévaut d'une pré-retraite, un montant défini en (i) ci-dessus mais déterminé au 1er avril de l'année civile de sa pré-retraite."

12. Les modifications contenues dans le présent relevé entrent en vigueur le 1er octobre 1986.

DOCUMENT NO 2

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Admissibilité

1. Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite:
 - a) L'employé a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
 - b) L'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'Annexe I.
 - c) Ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi à l'usine auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;
 - d) Il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction ou de ses capacités s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la Section XXIII de cette convention;
 - e) L'employé âgé de 62 ans et plus devra prendre sa retraite anticipée selon RAPA-1980 dès sa date d'admissibilité ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C, selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date.
 - f) L'employé âgé de 62 ans et plus admissible aux allocations de préretraite mais non-admissible à la retraite anticipée selon RAPA-1980 devra prendre sa retraite le 1er jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocation

2. A la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de pré-retraite calculées de la façon suivante:
 - a) Un montant égal à cinquante-deux (52) pourcent de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents (16,500) dollars; plus

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

3. L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite anticipée ou sa retraite normale conformément au paragraphe 1 du présent annexe. Pour l'employé admis à la retraite anticipée, cette allocation sera versée sur une base mensuelle payable au début du mois.

Invalidité

4. Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cette annexe.
5. En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des rentes du Québec lorsque la Société le lui demandera pour bénéficiaire de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.
6. Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que l'employé recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contributions à RAPA et RAVESAQ

7. L'employé membre du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) doit continuer à y contribuer en conformité dudit régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements de RAPA et RAVESAQ.

Ce paragraphe cesse de recevoir application à la date de retraite anticipée ou de retraite normale de l'employé.

Entre la date de retraite anticipée et la date de retraite normale, les dispositions relatives à l'assurance-vie sont prévues à RAPA-1980.

Intégration

8. À compter de sa date de retraite anticipée selon RAPA-1980, l'employé verra son allocation réduite pour intégrer les montants suivants:

- a) La rente de retraite anticipée telle que prévue au régime d'assurance-vie et de pension (RAPA);
- b) La prestation de raccordement telle que prévue à RAPA;

En outre, les paragraphes 4, 5 et 6 de la présente annexe, continuent de recevoir application.

En conséquence, la pré-retraite sera le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité.

- 8.1 L'employé qui est mis en pré-retraite le ou après le 1er octobre 1986 pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de l'allocation prévue par le présent appendice.
- 8.2 Pour l'employé qui est mis en pré-retraite le ou après le 1er octobre 1986, un montant équivalent à sa contribution aux fins de l'assurance-vie selon RAPA et RAVESAQ, à la date de sa retraite anticipée, sera réduit, lorsque nécessaire, de son allocation prévue au présent appendice.
- 8.3 Pour l'employé déjà en pré-retraite avant le 1er octobre 1986, un montant équivalent à sa contribution à RAPA et à RAVESAQ, à la date de sa retraite anticipée, sera réduit de son allocation prévue au présent appendice.
- 8.4 La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance-maladie prévue à l'article 11.3 de la convention collective sera versée jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité.

Information

9. La Société s'engage à fournir mensuellement au Syndicat les informations suivantes:
 - a) Le nombre de pré-retraites offertes;
 - b) Le nombre de pré-retraites refusées par les employés;
 - c) Le nombre de pré-retraites demandées par les employés;
 - d) Le nombre de pré-retraites refusées par la Société.

DOCUMENT NO 3

DESCRIPTION DU RÉGIME ASSURÉ

1. Admissibilité

Tous les employés réguliers qui ne sont pas admissibles à la pré-retraite.

2. Définition

a) Pour les premiers trois (3) ans d'invalidité, l'employé sera considéré invalide s'il est jugé incapable de remplir son occupation régulière en raison d'une incapacité physique ou mentale appuyée par un certificat médical. S'il devient apte à remplir son occupation régulière ou autres occupations compatibles disponibles à l'intérieur des trois (3) ans précités, il devra exercer ses droits contre un employé ayant moins d'ancienneté.

b) Après trois (3) ans d'invalidité:

i) l'employé sera considéré invalide s'il est incapable de faire tout travail pour lequel il est raisonnablement apte en vertu de son éducation, sa formation et son expérience;

ii) l'employé membre de RAPA-1980 qui n'est pas considéré invalide au sens de l'alinéa i) mais est incapable de faire tout travail dans l'usine, continuera à recevoir des prestations prévues au présent régime pendant une période additionnelle de sept (7) ans ou jusqu'à 60 ans d'âge selon la première éventualité.

L'employé qui n'est pas membre de RAPA-1980 continuera à recevoir des prestations prévues au présent alinéa après avoir atteint 60 ans, afin de compléter sa période additionnelle de sept (7) ans le tout ne pouvant dépasser l'âge normal de la retraite.

L'application du présent alinéa exclut toute application ultérieure de l'alinéa i).

c) Des absences consécutives seront considérées comme faisant partie d'une même invalidité à moins qu'elles ne soient séparées par un retour au travail d'au moins trente (30) jours consécutifs, lorsqu'il s'agit de la même condition ou, au moins d'une journée pour une absence due à une autre condition.

3. Délai de carence

L'employé invalide aura droit à des prestations mensuelles à compter de la date où il n'a plus droit à des prestations sous le régime d'invalidité maladie accident de la Société, soit:

a) Après 39 semaines pour les employés de moins de 20 ans de service continu;

ou

b) Après 52 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans de service continu.

4. Niveau de prestations

Les prestations seront fixées à un niveau tel que l'employé recevra 55% de son revenu brut avant invalidité. Pour fins de calcul des prestations, le revenu mensuel de l'employé est défini comme suit:

Leur taux horaire durant la dernière journée précédant le début de l'invalidité multiplié par 173 ou 162 (dépendant si l'employé travaille sur un horaire de 40 ou 37-1/3 heures en moyenne par semaine) et ajusté pour inclure tout autre revenu identifiable et prévisible comme, par exemple, les primes de quart, les primes du dimanche, la rémunération pour congés fériés, etc.

5. Intégration revenus invalidité

Les prestations payables par le régime seront intégrées avec les autres sources de revenu d'invalidité de telle sorte que ce régime sera le dernier payeur; les prestations seront donc réduites pour intégrer le montant initial reçu des régimes suivants: CSST, RRQ (exception faite des enfants à charge), RAAQ et autres régimes d'employeurs ou de gouvernements.

Nonobstant ce qui précède, des rentes permanentes versées par la CSST pour invalidité partielle ne seront pas sujettes à intégration pour ce régime.

L'employé ne pourra recevoir plus de 90% de son revenu brut incluant les rentes permanentes pour invalidité partielle de la CSST.

6. Intégration de RAPA

Les employés qui au 1er octobre 1986 n'ont pas encore épuisé le délai de carence prévu au présent régime constituent des invalides futurs en autant que l'article 2 a) et b) i) puisse recevoir application.

Pour ces invalides futurs, à compter de 62 ans, les prestations payables par le régime RILDESQ seront réduites pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) lorsqu'applicable. En conséquence, le présent régime deviendra le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès, selon la première éventualité.

Toutefois, l'invalidé futur pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de la prestation prévue par la présente annexe.

7. Autres avantages sociaux

Tant et aussi longtemps qu'il reçoit des prestations selon le présent régime, l'employé:

- a) continuera à accumuler des années de participation et des crédits de pension sous RAPA-1980, comme s'il était au travail et contribuait sur la base du salaire décrit en 4 ci-dessus, et ce, jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale selon le cas;
- b) sa protection d'assurance-vie sera maintenue sans cotisation de sa part au même niveau qu'elle était avant qu'il ne reçoive des prestations d'invalidité, et ce, jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale selon le cas.

L'invalidé en retraite anticipée verra sa protection d'assurance-vie déterminée selon les dispositions de RAPA-1980.

8. Réhabilitation

L'assureur sera appelé à maintenir son programme actif de réhabilitation des invalides dans les cas où ceux-ci seront jugés réhabilitables. Afin d'encourager la réhabilitation, le régime continuera à verser des prestations aux employés participant au programme même s'ils reçoivent des revenus pour un travail effectué dans le cadre du programme.

Cependant, la prestation sera diminuée de 50% du revenu net réalisé (brut moins déductions statutaires) tant que le total de la prestation et dudit revenu n'excède 100% du revenu avant invalidité de l'employé.

9. Ancienneté

Le nom de l'employé sera rayé de la liste de paie lorsqu'il commencera à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée, mais il conservera ses droits de rappel tels que spécifiés à la clause d'ancienneté de la convention collective de travail.

La Société et/ou la Compagnie d'assurance devra faire connaître à l'employé, couvert par le Régime invalidité longue durée, sa décision sur son incapacité temporaire ou permanente, afin de ne pas lui faire perdre ses droits contractuels. Le délai à rendre la décision n'aura pas pour effet de faire perdre à l'employé ses droits de recours prévus à la convention collective de travail.

10. Cotisations

La Société s'engage à absorber le plein coût des primes requises par l'assureur. Il n'y aura donc pas de cotisation de la part des employés.

11. Prime d'assurance-maladie

La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance-maladie prévue par la convention collective de travail sera versée.

12. Pré-retraite

Le présent régime ne peut avoir pour effet de permettre à l'employé d'être admissible au régime de pré-retraite prévu à la convention collective de travail.

PROCÉDURE DE RÉINTÉGRATION

Préambule

Pour fin d'application du régime RILDESQ et de façon à favoriser le retour au travail du plus grand nombre d'employés aptes à faire un travail dans l'usine, la procédure décrite ci-après sera appliquée.

CONSIDÉRANT qu'il existe un régime d'invalidité longue durée (RILDESQ);

CONSIDÉRANT que certains employés sont refusés au Régime de rentes du Québec (Rente d'invalidité);

LES PARTIES CONVIENNENT DE LA PROCÉDURE SUIVANTE:

Dès réception de la réponse de refus de la part de la Régie des rentes du Québec de verser une rente d'invalidité ou à compter du 20e mois du début de l'absence (la plus rapprochée des deux dates), la démarche administrative suivante doit être entreprise sans délai.

1. Le surintendant de personnel ou un représentant dûment mandaté devient alors responsable de la prise en charge du dossier de l'employé.
2. Le médecin affecté à l'usine revise, s'il y a lieu, le profil physique (M-3) de l'employé à la lumière des dernières informations médicales.
3. L'officier de placement sélectif identifie, à l'aide du dernier profil physique (M-3) remis par le médecin, les occupations compatibles pour cet employé.
4. Un comité ad hoc, composé de l'officier de placement sélectif et d'un officier syndical, prend connaissance du dossier et identifie l'(es) occupation(s) compatible(s).
5. Le comité ad hoc rencontre l'employé concerné et l'informe des occupations qui lui sont accessibles, et ce, en conformité des règles de la convention collective de travail en vigueur. L'employé doit alors préciser son choix au comité.
6. Le comité fait recommandation au surintendant de personnel ou au reprséentant dûment mandaté qui donne suite aux recommandations du comité.
7. L'officier de placement sélectif conserve le dossier jusqu'au 36e mois d'absence, période maximum pour réintégrer l'employé visé à une occupation compatible à son profil physique (M-3) en conformité des dispositons de la convention collective.



DÉPÔT

3200-7

Dépôt N°:

8	6	0	3	1	5	7
---	---	---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature 86-03-13	Réception 86-03-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie & Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 1X2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie alcan Limitée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P.820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Ouverture temporaire de postes comme Homme de soutien, code 1433, au projet de réfection des planchers afin de favoriser des employés ayant une permanence d'emploi.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Paulette Demers</i>	Date 86-08-26

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTENTE

B.C.G.T.
QUÉBEC

Entre : La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan),
une division d'Aluminium du Canada Ltée, ^{CS} ~~ci-après appelé~~ "la
Société"

Et : Le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN), Sha-
winigan, ci-après appelé "le Syndicat".

Objet: Ouverture temporaire de postes comme Homme de soutien,
code 1433, au projet de réfection des planchers afin de
favoriser des employés ayant une permanence d'emploi

CONSIDÉRANT Que la Société et le Syndicat sont d'accord pour gérer les
surplus de main-d'oeuvre afin de minimiser des mises à
pied des employés ayant eu une permanence d'emploi.

CONSIDÉRANT Que les ouvertures de postes à la tâche d'homme de
soutien, code 1433, sont faites afin d'éviter de telles
mises à pied.

CONSIDÉRANT Que la Société a un besoin temporaire d'employés à la
réfection des planchers des salles de cuves

CONSIDÉRANT Qu'une équipe d'employés de trois à quatre a été assignée
à ce genre de réfection du mois de juin à décembre 1985

CONSIDÉRANT Que les employés assignés à cette réfection étaient des
employés temporaires du secteur Electrolyse avec peu de
service continu

CONSIDÉRANT Que ces employés étaient sur un horaire de travail de jour
seulement

CONSIDÉRANT Que pour obtenir une certaine efficacité, les employés
choisis doivent avoir les qualifications suivantes:

- Opérateur de pont-roulant
- Opérateur de camion à benne
- Opérateur de camion à fourche

CONSIDÉRANT Que l'équipe permanente des hommes de soutien est de huit
(8) employés pour l'année 1986.

CONSIDÉRANT Que les employés ayant fait ce travail ont réfectionné un devant de cuves par 3 à 4 jours de travail pour une équipe de trois.

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. La Société accepte de transférer trois (3) employés permanents de la Zone Electrolyse à la Zone Entretien.
2. Les employés transférés devront avoir les qualifications suivantes et, selon la convention collective de travail:
 - Opérateur de pont-roulant
 - Opérateur de camion à benne
 - Opérateur de camion à fourche

Note: Les employés ayant opéré ces genres d'équipements mobiles à l'intérieur d'une autre tâche seront considérés comme qualifiés

3. L'employé ou les employés de l'équipe qui ne peuvent contribuer à réfectionner un devant de cuve par 3 ou 4 jours sera (seront) retourné(s) à sa (leur) permanence d'emploi.

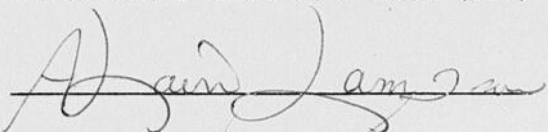
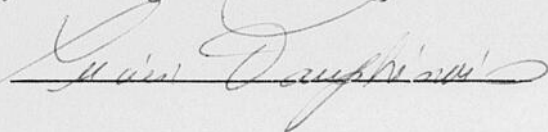
La Société pourra fixer une nouvelle norme et celle-ci ne pourra dépasser une journée normale de travail, soit $85\% \pm 5\%$. Advenant une telle fixation, la Société s'engage à aviser les employés et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance d'une telle nouvelle norme.

4. Les employés affectés à ce projet devront prendre leurs vacances d'été (2 semaines) en même temps au cours du mois de juillet et, en autant que possible, pour les autres semaines de vacances
5. a) Les employés affectés à ce projet seront transférés en permanence à la tâche de remplaçant temporaire, code 1499 et transférés temporairement à la tâche d'homme de soutien, code 1433
b) Lors d'ouverture d'emploi permanente, à l'intérieur de toutes les zones de l'usine, ces employés seront considérés comme faisant partie de la zone Electrolyse
c) Ces employés ne pourront accéder à aucun autre transfert temporaire de plus ou moins de 28 jours

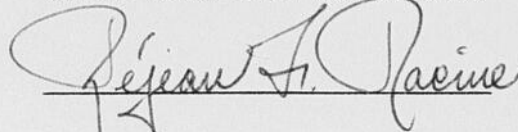
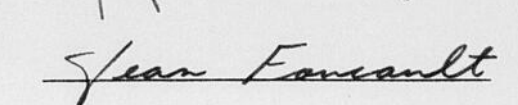
5. d) Pour toute raison, lors d'un retour dans leur ancienne zone, soit l'Electrolyse, l'employé exerce son droit d'ancienneté dans l'ordre suivant:
 - i) le plus jeune employé dans son occupation précédant immédiatement son transfert temporaire dans la zone de l'Entretien
 - ii) si tel emploi n'existe pas, il pourra exercer du bumping up ou bumping down selon la convention collective de travail de la tâche permanente qu'il occupait immédiatement avant son transfert dans la zone de l'Entretien
6. La Société peut mettre fin, en tout temps, à ce projet de réfection et/ou à l'entente
7. Le Syndicat peut mettre fin, en tout temps, à cette entente.
8. Les employés affectés ou ayant été affectés à ce projet n'acquièrent pas de droit à la tâche d'Homme de soutien, code 1433

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après, en ce 13^e jour de MARS 1986.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260.7

Dépôt N°:

8 5 1 0 1 7 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature 85-09-30	Reception 85-10-17	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P. 820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>CSN 6</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Période de repas après un cas urgent.

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

85-10-17

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

5

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN), Sha-
winigan, ci-après appelé "le Syndicat".

Objet: PÉRIODE DE REPAS APRÈS UN CAS URGENT

Considérant qu'un nouvel horaire de travail pour les employés de jour a
été mis en application en septembre 1984;

Considérant que le changement d'horaire affecte la clause 7.5 de la
convention collective de travail;

la Société et le Syndicat conviennent de modifier l'article 7.5 comme
suit:

7.5 En cas de circonstances critiques, l'heure normale des repas
des employés travaillant de 7 h 30 à 16 h, et prévue dans l'en-
tente de l'horaire de travail des employés de jour, pourra être
avancée ou retardée d'une demi-heure pourvu que l'employé en
ait été avisé au plus tard au cours de la première heure de son
quart.

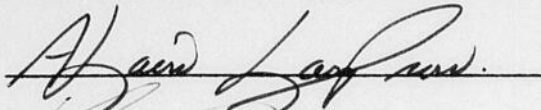
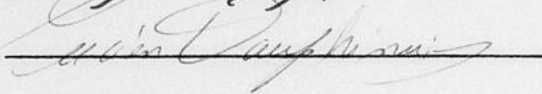
Dans le cas où l'employé n'aura pu être avisé, il sera rémunéré
au taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura
accompli entre 12 h et 12 h 30.

La période d'une demi-heure libre payée sera fixée avant ou
après le cas d'urgence et l'employé travaillera jusqu'à 16 h.

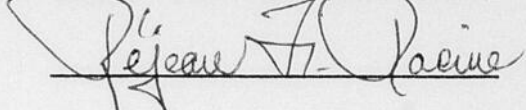
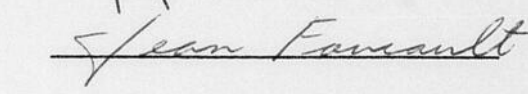
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants
autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 30 e jour de

Septembre 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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

85
09/17
13:26

B.C.A.T.
QUEBEC



3200-7

4

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 2235-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	85-03-28	85-04-23			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (C.S.N.) 453, 5 ^{ème} Rue Shawinigan, P.Q. G9N 1E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE Boul. Saint-Sacrement 1100 C.P. 820 Shawinigan, P.Q. G9N 6W4 <u>Att.: M. Jean Fougault</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: 1.- Employés en recyclage (cours en soirée)
2.- Recyclage d'employés.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Sherrill Demers</i>	85-05-06

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

4

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

OBJET: Employés en recyclage (cours en soirée)

Considérant que certains employés affectés aux tâches de mécanicien d'entretien et de mécanicien d'automobile veulent se recycler à la tâche de mécanicien d'équipement auto-propulsé en assistant à des cours de formation en soirée;

Considérant qu'à l'intérieur de ce groupe d'employés, il existe des employés travaillant sur les quarts;

Considérant que la Société et le Syndicat favorisent ce recyclage;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. La Société essaiera de trouver parmi les mécaniciens d'entretien travaillant sur l'horaire de travail de jour et n'assistant pas au recyclage, un nombre suffisant de remplaçants afin de remplacer les mécaniciens d'entretien travaillant sur les quarts et assistant au programme de recyclage en soirée.
2. Ayant trouvé un nombre adéquat de mécaniciens pour fin de remplacement, ceux-ci seront requis de remplacer le mécanicien de quart, deux soirées à l'intérieur de la même semaine, de 18h 30 à 22h 30, pour totaliser 8 heures de remplacement. Ces 8 heures seront payées à taux simple.
3. Le mécanicien travaillant en remplacement ne sera pas requis de demeurer au travail même s'il y avait urgence à la fin de son remplacement à 22h 30.

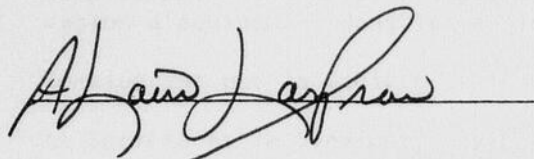
Toutefois, si celui-ci désirait demeurer au travail, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le temps travaillé et non en rappel d'urgence.
4. Afin que le mécanicien remplaçant puisse obtenir un maximum de 40 heures de travail planifié, celui-ci sera en journée de congé le vendredi de la même semaine qu'il a remplacé.
5. Le mécanicien de quart qui s'est absenté 8 heures pour assister au cours de recyclage, sera cédulé au travail ce même vendredi pour compléter son horaire de 40 heures. Ces 8 heures seront payées à taux simple.
6. La prime de quart sera payée au mécanicien travaillant, tel que défini à l'article 2, de la convention collective de travail.
7. Aucune prime de changement de quart ou d'heures de travail ne sera payée à l'un ou l'autre des groupes, tel que défini à l'article 7.3B, de la convention collective de travail.

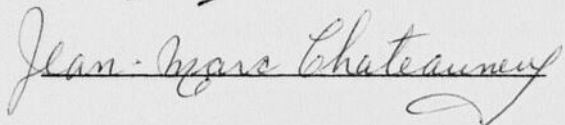
85
ANR 23
17:40
E.C.G.T.
QUÉBEC

8. Cette entente constitue un horaire de travail pour les employés concernés.

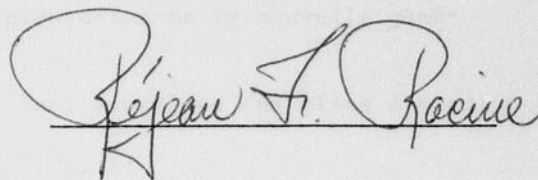
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28^e jour de MARS 1985.

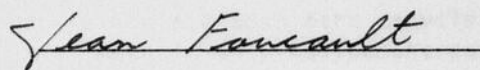
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Alain Jaffrou", written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Jean-Marc Châteauneuf", written over a horizontal line.

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

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Réjean Fr. Racine", written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Jean Foucault", written over a horizontal line.

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Recyclage d'employés

Considérant que la Société a identifié des surplus de postes de travail à la tâche de mécanicien d'entretien;

Considérant les surplus d'employés dû à l'implantation de la nouvelle génération d'équipement dans les salles de cuves;

Considérant que la Société et le Syndicat veulent minimiser les mises à pied;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1) Que les quatre (4) employés sélectionnés par la Société pour être recyclés, devront combler les ouvertures d'emploi comme "mécanicien d'équipement auto-propulsé".
- 2) Pour la durée du recyclage, ces employés seront rémunérés sur une base de quarante (40) heures par semaine de la façon suivante:

- Jacques Chrétien 095976 - 1425 - mécanicien
- Gilles Lavergne 186459 - 1478 - apprenti mécanicien - période 1
- Pierre St-Onge 186491 - 1451 - mécanicien 2^e stade
- Richard Thellend 186570 - 1451 - mécanicien 2^e stade

85
MAR 23 14:42
B.C.G.T.
QUEBEC

Les heures de recyclage ne seront pas comptabilisées pour progresser à l'intérieur du métier concerné.

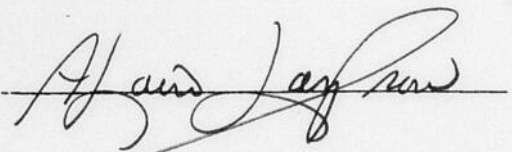
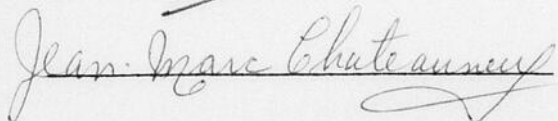
- 3) Après la période de recyclage et lors d'ouvertures d'emploi, les employés seront assignés comme suit:
 - Jacques Chrétien 095976 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1425
 - Gilles Lavergne 186459 - 1585 - mécanicien d'équipement auto-propulsé (apprenti 1)

- Pierre St-Onge 186491 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1451 ou 1450
- Richard Thellend 186570 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1451 ou 1450

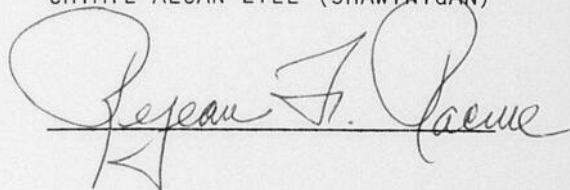
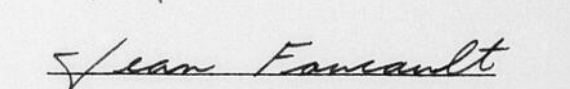
- 4) La période de vacances de deux (2) semaines sera la même pour les quatre employés en recyclage. Cette période sera fixée après arrangement entre les employés et les autorités scolaires. Aucune autre période de vacances ne pourra être allouée durant ce recyclage.
- 5) Advenant des jours de congés scolaires ou autres, les employés seront cédulés au travail.
- 6) Aucune prime de changement d'horaire et de quart ne sera payée lors et à cause du recyclage.
- 7) Advenant une maladie ou accident à un de ces employés, celui-ci sera rémunéré selon le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.
- 8) Lors de jours fériés prévus à la convention collective de travail, à l'article 8.1, les employés en recyclage ne seront pas requis de travailler; par contre, s'ils sont requis d'assister à leur cours de formation, ils seront rémunérés à taux simple.
- 9) Advenant qu'un des mécaniciens d'entretien ne puisse terminer ou réussir sa période de recyclage, celui-ci sera retourné à sa permanence d'emploi qu'il occupait avant son recyclage. Toutefois, si cette permanence d'emploi n'existait plus, celui-ci sera relocalisé en vertu de la convention collective de travail.
- 10) Advenant que M. Gilles Lavergne ne puisse terminer ou réussir sa période de recyclage, celui-ci sera retourné à sa classe d'occupation de remplaçant temporaire, code 1299, si son service continu le lui permet. Si tel n'est pas le cas, celui-ci appliquera son droit d'ancienneté dans les petits "pool" de l'usine, s'il y a lieu.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 2 Ententes	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature 85-03-28	Réception 85-04-02	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN CSN 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan (Québec) G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITÉE Boul. St-Sacrement Shawinigan (Québec) Att.: Mlle. Diane Dufresne
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 C.S.N.</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET

- Droits des remplaçants temporaires aux services auxalles de Cuves;**
- Entente concernant les promotions et transfert.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Johanne Tremblay</i>	Date 85-04-03

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTENTE

85 AVR -2 13:35

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Droits des remplaçants temporaires
aux services aux salles de cuves

Considérant qu'il y a implantation d'un changement technologique dans les salles de cuves en mars 1985;

Considérant que suite à ce changement, il y a un surplus d'employés;

Considérant que les parties veulent favoriser les ouvertures d'emploi du secteur des salles de cuves au secteur des services aux salles de cuves;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. De considérer par ancienneté les employés ayant une permanence d'emploi du secteur des salles de cuves pour quatre ouvertures d'emploi comme remplaçant temporaire code 1399.
2. Lors d'ouverture d'emploi permanente, de baisse de position ou lors d'une diminution dans le nombre de remplaçants temporaires, ceux-ci seront considérés comme ayant une permanence d'emploi.
3. Cette permanence d'emploi sera considérée à la classe d'occupation qu'ils détenaient immédiatement avant leur transfert à l'occupation de remplaçant temporaire code 1399.
4. Lors d'une ouverture permanente d'emploi dans le secteur des services aux salles de cuves, un des quatre employés mentionnés ci-dessous sera assigné à cette ouverture d'emploi si aucun autre employé revendique l'ouverture selon la section cinq (5).

- Sera considéré comme ouverture permanente d'emploi, le poste de remplaçant permanent.

5. Employés affectés par cette entente:

- | | |
|---------------------|--------|
| 1) Julien Deschêrne | 095160 |
| 2) Henri Hill | 095107 |
| 3) Gilles Lampron | 095171 |
| 4) René Morand | 093486 |

6. Ces employés ne seront pas éligibles à la prime de transfert temporaire pour changement d'horaire de travail 7.3B.
7. Nonobstant l'item 6 ci-dessus, l'employé ayant obtenu un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours et que celui-ci soit transféré à un transfert de moins de vingt-huit (28) jours à l'intérieur de ce même transfert, alors là seulement il aura droit à la prime de transfert selon l'article 7.3B de la convention collective de travail.
8. Cette entente est signée par les parties sans préjudice à leurs droits respectifs qui résulteraient de l'arbitrage d'un grief concernant la prime de transfert temporaire.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

David Laprade
Jean-Benoît Châteauguay

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

Régis A. Paquet
Jean Fancault

ENTENTE

cm
'85 AVR -2 13:35

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Droits des remplaçants temporaires
aux services aux salles de cuves

Considérant qu'il y a implantation d'un changement technologique dans les salles de cuves en mars 1985;

Considérant que suite à ce changement, il y a un surplus d'employés;

Considérant que les parties veulent favoriser les ouvertures d'emploi du secteur des salles de cuves au secteur des services aux salles de cuves;

Les parties conviennent de ce qui suit:

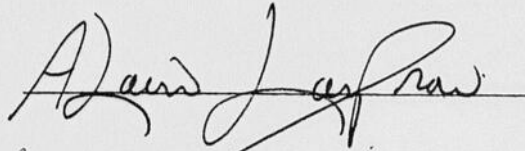
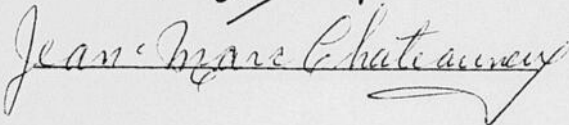
1. De considérer par ancienneté les employés ayant une permanence d'emploi du secteur des salles de cuves pour quatre ouvertures d'emploi comme remplaçant temporaire code 1399.
2. Lors d'ouverture d'emploi permanente, de baisse de position ou lors d'une diminution dans le nombre de remplaçants temporaires, ceux-ci seront considérés comme ayant une permanence d'emploi.
3. Cette permanence d'emploi sera considérée à la classe d'occupation qu'ils détenaient immédiatement avant leur transfert à l'occupation de remplaçant temporaire code 1399.
4. Lors d'une ouverture permanente d'emploi dans le secteur des services aux salles de cuves, un des quatre employés mentionnés ci-dessous sera assigné à cette ouverture d'emploi si aucun autre employé revendique l'ouverture selon la section cinq (5).
 - Sera considéré comme ouverture permanente d'emploi, le poste de remplaçant permanent.
5. Employés affectés par cette entente:

- | | | |
|----|-----------------|--------|
| 1) | Julien Deschêne | 095160 |
| 2) | Henri Hill | 095107 |
| 3) | Gilles Lampron | 095171 |
| 4) | René Morand | 093486 |

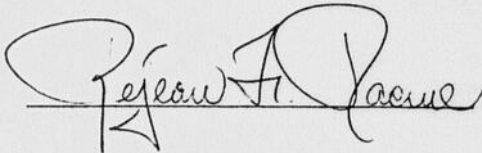
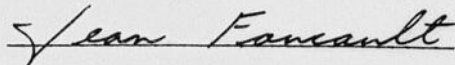
6. Ces employés ne seront pas éligibles à la prime de transfert temporaire pour changement d'horaire de travail 7.3B.
7. Nonobstant l'item 6 ci-dessus, l'employé ayant obtenu un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours et que celui-ci soit transféré à un transfert de moins de vingt-huit (28) jours à l'intérieur de ce même transfert, alors là seulement il aura droit à la prime de transfert selon l'article 7.3B de la convention collective de travail.
8. Cette entente est signée par les parties sans préjudice à leurs droits respectifs qui résulteraient de l'arbitrage d'un grief concernant la prime de transfert temporaire.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

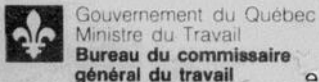



LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN L.TÉE (SHAWINIGAN)

LETTRE D'ENTENTE

84-11-9 15:45 LP



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°:

8 4 1 1 2 1 8

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature: 84-02-24	Reception: 84-03-09	Durée
			Du
			Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée C.P. 820, 1100, Boul. St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: <u>M. Jean Foucault</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>04-03</u> Activité: <u>2950 (5)</u> Affiliation: <u>CSN (1)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Entente relative au cas de M. Ernest Cossette.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-11-12

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

LETTRE D'ENTENTE

*84 MAR -9 15:45

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

OBJET: M. ERNEST COSSETTE

Considérant que M. Cossette est âgé de 54 et a accumulé 34 années de service continu;

Considérant qu'il n'a pas les pré-requis pour l'obtention d'une pré-retraite;

Considérant que M. Cossette a terminé ses prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident le 10 décembre 1983 et qu'il ne peut revenir au travail;

Considérant qu'il est en attente d'une décision de la CSST pour évaluation de son taux d'incapacité permanente;

Considérant son cas comme un cas d'espèce;

LA SOCIETE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. M. Ernest Cossette prendra ses vacances annuelles accumulées des années 1982-83 et 1983-84, au nombre total de 8 semaines, entre le 11 décembre 1983 et la semaine se terminant le 11 février 1984. De plus, entre le 17 février 1984 et la semaine se terminant le 24 mars 1984, il anticipera ses 5 semaines de vacances annuelles de 1984-85.
2. Ces 13 semaines de vacances ne pourront pas requalifier M. Cossette pour le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou accident.
3. A compter du 25 mars 1984, M. Cossette sera mis à pied pour manque de travail compatible.
4. Il sera admis à la pré-retraite le 15 juillet 1984, bien qu'il n'ait pas droit à des prestations supplémentaires de chômage et ce, jusqu'à l'âge normal de sa retraite de 65 ans, qu'il a bien voulu accepter.

5. Si M. Cossette reçoit des prestations d'assurance-chômage au moment de sa pré-retraite, il sera 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, totalisera 105% de l'allocation de pré-retraite.

6. Toutefois, si M. Cossette est admis à une incapacité totale permanente par la CSST entre le 11 mars 1984 et la date de sa pré-retraite, il sera admis immédiatement au régime d'invalidité longue durée (2e étape), soit après la période de délai de carence de 52 semaines qu'il a déjà écoulée.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 ième jour de Février 1984.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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

David Lafren

Frank L. Gracie

Jean-Marie Châteauneuf

Jean Faurault

EMPLOYE

Ernest Cossette

Original 3260-7.1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



DÉPÔT

03260
Dépôt N°: 8 4 1 0

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-31	84-10-01	84-08-31	87-08-30		584

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée C.P. 820, 1100, St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950 (5)</u> Affiliation <u>CSN (1)</u>

1948/80

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Il manque le nombre de salariés.

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-10-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Original 3260-7.1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
une division d'ALUMINIUM DU CANADA LTÉE
(Aluminerie de Shawinigan)

ci-après appelée "La Société",

84 OCT -2 16:17

B.C.G.T.
QUÉBEC

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

ci-après appelé "Le Syndicat"

Signée le 31 août 1984

Shawinigan, Québec

TABLE DES MATIÈRES

SECTION	I	Juridiction territoriale et professionnelle.....
SECTION	II	Buts.....
SECTION	III	Conditions générales.....
SECTION	IV	Droits de la direction.....
SECTION	V	Ancienneté.....
SECTION	VI	États de service.....
SECTION	VII	Heures de travail.....
SECTION	VIII	Jours fériés.....
SECTION	IX	Transferts.....
SECTION	X	Prime de nuits.....
SECTION	XI	Prime d'assurance accident-maladie.....
SECTION	XII	Augmentation de salaire et rétroactivité.....
SECTION	XIII	Temps supplémentaire.....
SECTION	XIV	Prestations supplémentaires de chômage.....
SECTION	XV	Représentation syndicale.....
SECTION	XVI	Vacances.....
SECTION	XVII	Comité des relations ouvrières.....
SECTION	XVIII	Plaintes et griefs.....
SECTION	XIX	Retenue syndicale.....
SECTION	XX	Prime du dimanche.....
SECTION	XXI	Régime de pension.....
SECTION	XXII	Allocations de pré-retraite.....
SECTION	XXIII	Dispositions relatives au changement.....
SECTION	XXIV	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.....

SECTION	XXV	Durée de la convention.....
ANNEXE	I	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu.....
ANNEXE	II	Vacances.....
ANNEXE	III	Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage.....
ANNEXE	IV	Allocations de pré-retraite.....
ANNEXE	V	Prime de chef d'équipe et classes d'occupation spéciales.....
ANNEXE	VI	Liste des taux de salaire et des classes d'occupation.....

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

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 TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

Un corps politique constitué en vertu de la loi des Syndicats Professionnels, affilié à la Fédération de la Métallurgie (C.S.N.), et à la Confédération des Syndicats Nationaux, et ayant un bureau dans la cité de Shawinigan, comté de Saint-Maurice, province de Québec, ci-après appelé "le Syndicat",

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION 1JURIDICTION TERRITORIALES ET PROFESSIONNELLE

La juridiction territoriale de cette convention comprend la Ville de Shawinigan dans laquelle ville la Société opère une aluminerie appelée Aluminerie de Shawinigan.

Cette convention liera tous les employés payés à l'heure de la Société inscrits sur la liste de paie de l'Aluminerie de Shawinigan, sauf ceux exclus par le certificat du 13 juin 1979 du ministère du Travail et de la main-d'oeuvre, à savoir: les employés de bureau, les techniciens, les gardiens et les constables.

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

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

SECTION IIBUTS

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

COOPÉRATION RÉCIPROQUE

- 2.2 C'est la ferme intention de la Société et de ses employés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient remplis, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations, et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Société et de ses employés.
- 2.3 La Société convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Société, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans crainte que leurs relations individuelles avec la Société soient affectées de quelque façon que ce soit par n'importe quelle action prise par eux de bonne foi, et en conformité des dispositions de cette convention dans l'exercice de leurs fonctions.
- 2.4 La Société convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses officiers, son administration ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au directeur du personnel vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

SECTION IIICONDITION GÉNÉRALESAucune renonciation aux droits ou aux obligations

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

Interprétation

- 3.2 Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

Néanmoins, la nullité de n'importe quelle section 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 section ou de partie d'icelle qui doit être alors considérée comme nulle et non avenue.

Aucune grève ou lock-out

- 3.3 a) 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 employés impliqués pour sa cessation immédiate.
- b) Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette convention.

Aucune grève ou lock-out (suite)

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

Aucune discrimination

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

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

Assignation des emplois (sous-contrats)

- 3.5 Les parties à cette convention reconnaissent que la saine administration des usines peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les employés de la Société. Cependant, la Société, par ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, considère que, avec l'effort des employés, ces améliorations auront comme conséquence la diminution du nombre des contrats.

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

Assignment des emplois (suite)

- 3.5 La Société informera les employés concernés et/ou leurs représentants, sauf dans les cas d'urgence, au moins huit (8) jours de calendrier à l'avance, de la décision de donner des travaux d'entretien ou de réparation à contrat. Cette information devra comporter un description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Société les donne à contrat.

Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de la Société d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation des usines.

SECTION IVDROITS DE LA DIRECTION

- 4.1 Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la Direction sont du ressort de la Société et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:
- a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.
 - b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations.
 - c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement.
 - d) Le droit d'embaucher et de diriger la main-d'oeuvre.
 - e) Le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de congédiements pour cause, suspensions ou autres mesures disciplinaires, en matière de mises à pied, réembauchages, promotions, transferts, baisses de position, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.
- 4.2 Tout grief, résultant d'une décision prise par la 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 XVIII de cette convention.

SECTION VANCIENNETÉRègles générales

- 5.1 a) L'ancienneté d'un employé sera égale à son service continu, tel que défini à l'annexe 1 de la présente convention.
- b) Les dispositions de cette section ne s'appliqueront qu'aux employés réguliers.
- c) Aux fins de l'application de cette convention collective de travail, les expressions suivantes sont définies comme suit:
- Une OUVERTURE D'EMPLOI résulte, soit du roulement normal de la main-d'oeuvre tel que mise à la retraite, pré-retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, démotion pour cause ou transfert d'employés à des emplois non régis par la convention collective de travail, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation, soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation, acceptée comme telle par les parties, ou à défaut d'entente, décidée comme telle par l'arbitre des conflits de droits. Ce qui précède n'implique pas que des ouvertures particulières d'emplois devront nécessairement être remplies.
 - une DIMINUTION DES OPÉRATIONS est une diminution dans le nombre des employés dans une ou des classes d'occupation.
 - une REPRISE DES OPÉRATIONS est un retour à un niveau supérieur ou égal d'emploi causé par un retour, soit à un niveau plus élevé des opérations ou services, soit à une ancienne méthode de travail.
 - une CLASSE D'OCCUPATION est définie comme étant chaque occupation pour laquelle il y a désignation d'occupation codifiée à l'annexe VI de cette convention collective de travail.

Règles générales (suite)

5.1 c) suite...

- l'expression "TRANSFERT PERMANENT" est définie comme étant l'assignation permanente d'un employé par la Société à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente, ou un autre emploi dans sa classe d'occupation régulière.
 - l'expression "TRANSFERT TEMPORAIRE" est définie comme étant une assignation temporaire d'un employé par la Société à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente, ou à un autre emploi dans sa classe d'occupation régulière.
- d) Pour les fins de cette section, un employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail d'une classe d'occupation lorsqu'il peut effectuer immédiatement ce travail, sans autre entraînement ou expérience, d'une manière correspondant à celle d'un employé qui donne un rendement satisfaisant dans le travail de cette classe d'occupation.
- e) Pour les fins de cette section, l'adaptation est limitée à une période d'au plus quinze (15) jours de travail et inclut selon les besoins:
- 1°- Les informations essentielles à l'accomplissement de la classe d'occupation.
 - 2°- Une surveillance appropriée, ou, selon la nature du travail, l'aide d'un compagnon de travail pour une période d'au plus cinq (5) jours de travail.
- f) 1°- Une période d'adaptation sera donnée seulement lors du retour d'un employé à une classe d'occupation qu'il a déjà détenue il y a plus de six (6) mois. L'adaptation peut aussi être donnée lors d'une baisse de position à une classe d'occupation de catégorie "pool" ou lors du retour à une classe d'occupation après une absence de moins de six (6) mois si une ou des modifications majeures à ladite classe d'occupation ont été apportées pendant cette période d'absence.

Règles générales (suite)

- 5.1 f) 2°- Pour les fins de cette section, le terme entraînement comprend la formation par instructeur, la préparation à l'accomplissement d'une tâche sous surveillance d'un contremaître ou toute autre forme d'apprentissage appropriée.

Est admissible à l'entraînement tout employé éligible selon les articles 5.2 et 5.3 afin de recevoir une formation lui permettant d'obtenir les qualifications nécessaires à l'accomplissement d'une classe d'occupation qu'il n'a jamais détenue auparavant.

- g) Pour les fins de cette section, l'usine est divisée en quatre zones:

i) Zone Électrolyse:

qui comprend les employés des trois secteurs suivants: secteur salles de cuves et secteur des services auxiliaires (codes d'occupation dans la série 1200) et secteur des services aux salles de cuves (codes d'occupation dans la série 1300, 1600 et 2100).

ii) Zone Centre de coulée:

qui comprend les employés des trois secteurs suivants (codes d'occupation dans la série 1000); secteur métal chaud, secteur métal froid et secteur des services.

iii) Zone Entretien:

qui comprend les employés des deux secteurs suivants: secteur mécanique (codes d'occupation dans la série 1400) et secteur électrique (codes d'occupation dans la série 1500).

iv) Zone des préposés à l'hygiène:

qui comprend les employés travaillant à l'usine aux classes d'occupation dont les codes d'occupation sont dans la série 1900. Lors d'ouverture d'emploi dans cette zone, tous les employés de l'usine peuvent y accéder selon les modalités du paragraphe 5.2 b).

Promotions et transferts

- 5.2 a) Toute promotion doit être effectuée à l'intérieur de chacun des zones, tel qu'établi au sous-paragraphe 5.1 g).
- b) En tout cas de promotion et en tout cas de transfert permanent, à l'intérieur d'une même zone, ou en tout cas de transfert temporaire à l'intérieur d'une même zone qui dépasse vingt-huit (28) jours de calendrier la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Société et doivent être basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation telles qu'établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être promu ou transféré.
- c) Aux fins de l'application des dispositions du sous-paragraphe 5.2 b) ci-dessus, la Société ne considérera pas comme qualification l'expérience acquise lors de transferts temporaires de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- d) Les dispositions des sous-paragraphe 5.2 b) ci-dessus et 5.3 a) ci-dessous n'ont pas pour but de permettre à la Société d'effectuer une série de transferts temporaires de moins de vingt-huit (28) jours, ou une série de réembauchages de moins de vingt-huit (28) jours, lorsque la situation justifie un transfert ou un réembauchage de plus de vingt-huit (28) jours.
- e) Dans l'administration des transferts temporaires de vingt-huit (28) jours de calendrier ou moins, la Société devra, dans les cas de décès ou de maladie de plus de vingt-huit (28) jours, choisir, au cours des sept (7) jours de calendrier suivant la réception d'un avis officiel du décès ou d'un certificat de maladie acceptable par le médecin de la Société, le candidat à l'ouverture d'emploi, conformément aux dispositions du paragraphe 5.2 b).

Promotions et transferts (suite)

- 5.2 f) Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes 5.1 g) et 5.2 a) ci-dessus, si une classe d'occupation devient vacante dans une des zones et qu'il n'y a aucun candidat dans cette zone qui soit qualifié pour remplir cette classe d'occupation, tout employé des autres zones devra être considéré comme candidat s'il s'agit d'une ouverture d'emploi temporaire selon la procédure énoncée au sous-paragraphes 5.2 b) ci-dessus.

Toutefois, à l'intérieur de la zone Électrolyse, lorsqu'une ouverture d'emploi temporaire de plus de vingt-huit (28) jours se produit dans le secteur des services aux salles de cuves, un maximum de dix (10) employés des secteurs des salles de cuves et des services auxiliaires ayant plus de vingt (20) ans de service continu, au 30 avril de chaque année, devront être considérés après que les employés permanents du secteur des services aux salles de cuves auront exercé leur droit à l'intérieur de leur secteur.

- 5.2 g) Nonobstant les dispositions des sous-paragraphes 5.2 a) et 5.2 f) ci-dessus, si une classe d'occupation devient vacante dans un des départements et qu'il n'y a aucun candidat qualifié au travail à l'Aluminerie pour cette classe d'occupation, tout employé régulier mis à pied et dont le nom apparaît sur la liste de rappel de l'Aluminerie devra être considéré comme candidat selon la procédure énoncée au sous-paragraphes 5.2 b) ci-dessus.

Réembauchages

- 5.3 a) Dans tous les cas de réembauchages permanents et de réembauchages temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat. Telles qualifications doivent être établies par des moyens objectifs par la Société et doivent être basées sur les exigences du travail de la classe d'occupation telles qu'établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats, dont les noms apparaissent sur la liste de rappel de l'Aluminerie, sont approximativement égaux par rapport à telles qualifications, le candidat ayant le plus d'ancienneté doit être réembauché.

Réembauchages (suite)5.3 b) Liste de rappel:

Pour les fins de cette section, la liste de rappel de l'Aluminerie comprendra tout employé mis à pied directement de l'Aluminerie.

Reprise des opérations

- 5.4 a) Nonobstant les autres dispositions de cette section, un employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une diminution des opérations doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à la classe d'occupation à laquelle il appartenait immédiatement avant sa baisse de position ou mise à pied, pourvu que la classe d'occupation qu'il détenait devienne disponible dans les douze (12) mois suivants, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'occupation d'où il a été baissé de position ou mis à pied. Cependant, un employé qui refuse un rappel en vertu des dispositions de ce paragraphe renonce par le fait même aux droits que lui confère ce paragraphe.
- b) Lorsqu'à la reprise des opérations la classe d'occupation pour laquelle l'employé baissé de position ou mis à pied aurait dû être considéré en vertu des dispositions du sous-paragraphe 5.4 a) n'existe plus, l'employé pourra exercer à partir de cette classe d'occupation son droit d'ancienneté à tout autre classe d'occupation du département où il y a reprises des opérations, en conformité des dispositions du paragraphe 5.5 ci-dessous.
- c) L'employé transféré ou réembauché dans une classe d'occupation de la catégorie "pool" dans un département autre que celui auquel il appartenait avant son transfert ou sa mise à pied, devra être considéré pour les douze (12) mois suivant son transfert ou sa mise à pied comme faisant partie de son ancien département, à moins qu'il ne refuse un transfert ou une promotion à son ancien département ou à moins qu'il n'accepte un transfert ou une promotion dans son nouveau département.

Baisses de position et mises à pied

5.5 Les baisses de position et les mises à pied dues à une diminution de la main-d'oeuvre effectuées selon les procédures suivantes:

- a) Toute baisse de position se fera à l'intérieur de chacun des zones définis au sous-paragraphe 5.1 g) ci-dessus, comme suit:
- b) Dans chaque cas, l'employé déplacé sera celui qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont assignés d'une façon permanente à la même classe d'occupation que lui-même.
- c) "Bumping Up"

Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même, dans une classe d'occupation dont le taux de salaire est supérieur:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; et
- pourvu qu'il ait été assigné d'une façon permanente ou sur un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours à la classe d'occupation réclamée au cours des trente-six (36) mois précédents, sinon que la classe d'occupation qu'il réclame ne soit supérieure, d'après le système d'évaluation des tâches, à son assignation permanente ni pour aucun des deux (2) facteurs suivants: connaissances théoriques, décisions indépendantes, ni pour le sous-facteur habiletés mentales du facteur expérience relative pratique. Cette disposition doit aussi s'appliquer à celle des deux classes d'occupation d'une classification double qui commande le taux de salaire le plus bas et, pour un emploi de relève, à la classe d'occupation régulière déterminée en conformité du sous-paragraphe 9.7.

Baisses de position et mises à pied (suite)

5.5 d) Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même, dans une classe d'occupation née d'une fusion de tâches et dont le taux de salaire est supérieur:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; et
- pourvu qu'il ait été assigné d'une façon permanente ou sur un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours à une des tâches fusionnées au cours des trente-six (36) mois précédents, sinon qu'aucune des tâches fusionnées ne soit supérieure d'après le plan d'évaluation des tâches à son assignation permanente, ni pour aucun des deux (2) facteurs suivants: connaissances théoriques et décisions indépendantes, ni pour le sous-facteur habileté mentales du facteur expérience relative pratique.

e) "Bumping Down"

Conformément aux dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé qui est déplacé peut déplacer à son tour un employé de moins d'ancienneté dans une classe d'occupation dont le taux de salaire est égal ou inférieur aux taux de la sienne:

- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation; ou
- pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation après une période d'adaptation d'une durée maximum de quinze (15) jours de travail.

Baisses de position et mises à pied (suite)

- 5.5 f) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe 5.5 a), un employé du secteur des salles de cuves qui est déplacé peut déplacer un employé du secteur des services aux salles de cuves qui a moins d'ancienneté que lui-même en vertu des dispositions des sous-paragraphe 5.5 c), d) et e), pourvu qu'il puisse accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de cette classe d'occupation et un employé du secteur des services aux salles de cuves qui est déplacé peut déplacer un employé du secteur des salles de cuves qui a moins d'ancienneté que lui-même, pourvu qu'il puisse accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de cette classe d'occupation.
- g) Un employé déplacé de sa zone peut déplacer, dans les classes d'occupation de la catégorie "pool" des autres zones, l'un des deux employés qui possèdent le moins d'ancienneté.

"Bumping down"

- 5.5 h) Un employé qui détient deux classes d'occupation régulières sera considéré, dans les cas de mises à pied ou baisses de position, comme appartenant à celle de ces classes d'occupation dont le taux de base est le plus bas.
- i) La classe d'occupation régulière d'un employé de relève sera déterminée en conformité du paragraphe 9.7 de cette convention.
- j) Dans le cas où un employé a déplacé un autre employé, conformément aux dispositions des sous-paragraphe 5.5 c), d), e), f) et g) et qu'il n'a pas réussi à accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation où il a déplacé, il sera assigné à une autre classe d'occupation, pourvu qu'un tel employé ne déplace en aucun cas un employé ayant plus d'ancienneté que lui-même, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation après une période d'adaptation telle que prévue au paragraphe 5.5 e).

Adaptation

- 5.6 Les règles suivantes s'appliqueront aux dispositions concernant l'adaptation des employés prévues aux autres paragraphes de cette section:

Baisses de position et mises à pied (suite)

- 5.6 a) Quand il y a deux ou plusieurs classes d'occupation dans un département ayant le même taux de salaire dans lesquelles un employé a le droit de déplacer selon son ancienneté un autre employé, la Société pourra le placer à une de ces classes d'occupation où il ne sera pas nécessaire de lui donner de l'adaptation. Dans le cas où l'adaptation est nécessaire, un tel employé déplacera l'employé qui a le moins d'ancienneté parmi les employés assignés à ces classes d'occupation.
- b) Un employé ne recevra pas de période d'adaptation pour une classe d'occupation quand il ne rencontre pas les exigences physiques, éducationnelles et sécuritaires de cette classe d'occupation, déterminées par la Société.
- c) La Société ne sera pas tenue de laisser l'employé continuer sa période d'adaptation lorsque, vu la nature et les exigences de la classe d'occupation, cet employé ne pourra pas éventuellement accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de la classe d'occupation après les quinze (15) jours maximum d'adaptation.
- d) Dans les cas où un employé ne pourra pas recevoir une période d'adaptation à cause des dispositions du sous-paragraphe c) ci-dessus, il sera assigné à une autre classe d'occupation, pourvu qu'un tel employé ne déplace en aucun cas un employé ayant plus d'ancienneté que lui-même, et pourvu qu'il puisse accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation.
- e) La Société ne sera pas tenue d'accorder la période maximum d'adaptation si elle juge que l'employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'occupation dans une période plus courte.
- f) Pour les fins de cette section, les classes d'occupation de catégorie "pool" sont déterminées d'après l'évaluation des trois facteurs suivants du système d'évaluation des tâches: Connaissances théoriques, expérience relative pratique et décisions indépendantes. Les classes d'occupation dont ces trois facteurs sont évalués "A", ou dont un de ces facteurs est évalué "B", tandis que les deux autres sont "A", sont de catégorie "pool", à l'exception de la tâche "Distributeur de matériel brut/opérateur", code 1316.

Les classes d'occupation de catégorie "pool" sont marquées d'un astérisque dans la table des classes d'occupation et au taux de salaire de l'annexe VI.

Cas spéciaux

5.7 Les dispositions de la présente section V - Ancienneté - ne s'appliqueront pas dans les cas mentionnés ci-dessous:

- a) Dans le cas des employés dont les services ne sont pas requis à leur classe d'occupation régulière par suite d'une panne de la machinerie ou autre équipement affectant une ou plusieurs opérations, ou résultant d'un arrêt de production en vue d'exécuter des travaux d'entretien ne dépassant pas vingt et un (21) jours.

Cependant, les employés ayant le plus d'ancienneté parmi le groupe affecté seront retenus pour effectuer les travaux temporaires qui pourront être exécutés par eux au cours de cette période.

- b) Dans le cas d'une réduction ou d'une augmentation de la main-d'oeuvre impliquant vingt (20) employés ou plus, en dedans d'une période de sept (7) jours, les dispositions relatives à l'Ancienneté - section V - ne s'appliqueront pas pour une période de dix (10) jours. La Société avisera le Syndicat au moins trois (3) jours avant une telle réduction ou augmentation de la main-d'oeuvre.
- c) Dans le cas des apprentis qui sont à faire l'apprentissage normal de leur métier, sauf qu'ils pourront être déplacés par des hommes de métiers. Cependant, pour les fins de cette section, le nombre de tels apprentis sera limité à dix (10).

Divers

5.8 Un employé déplacé par l'application de la section "Ancienneté", qui refuse une classe d'occupation inférieure, ne perdra pas pour cette seule raison ses droits d'ancienneté.

5.9 Le nom et le service continu de l'employé embauché, réembauché, promu, transféré ou baissé de position par la Société seront affichés à la salle d'entrée et sur les tableaux d'affichage de chacun des zones mentionnés au paragraphe 5.1 g) de cette convention pendant les dix (10) jours suivant immédiatement la date de la nomination.

Refus d'une classe d'occupation

- 5.10 Aucun employé ne sera considéré candidat à une classe d'occupation:
- a) Si cet employé a refusé cette même classe d'occupation au cours des six (6) mois précédents, à moins que l'application de cette disposition n'entraîne sa mise à pied.
 - b) Si cet employé a refusé cette même classe d'occupation au cours des douze (12) mois précédents et a été en conséquence transféré remplaçant temporaire.
 - c) Nonobstant les dispositions de 5.10 a) ci-dessus, si aucun des candidats n'est disponible dans le département concerné, la Société pourra offrir le poste au candidat ayant le plus d'ancienneté et refusé dû à l'application de la clause ci-dessus.

Employé de capacité physique réduite

- 5.11 Un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut avoir priorité sur les autres employés d'ancienneté plus élevée lors de vacance d'emploi dans sa zone promotionnelle d'ancienneté dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, à condition:
- a) qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I; et
 - b) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi.
- 5.12 Suite à l'application de l'article 5.11, l'employé d'ancienneté plus élevée qui autrement aurait eu l'emploi dont le taux de salaire de base est supérieur à son taux de salaire de base actuel, a droit au maintien de taux du salaire de base de l'emploi qu'il s'est vu refuser pour la période stipulée à l'article 5.19.

Employé de capacité physique réduite

5.13 Sous réserve du paragraphe 5.14, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté:

- a) A toute vacance d'emploi, pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience.
- b) A tout emploi dans sa zone démotionnelle d'ancienneté, dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition:
 - i) Que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, ou
 - ii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience, ou
 - iii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XXIII concernant le recyclage.
- c) A tout emploi dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent à condition:
 - i) Que l'emploi réclamé soit un emploi qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience, ou
 - ii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience, ou
 - iii) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en conformité des dispositions du paragraphe 5.5 de cette convention.
 - iv) Qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des articles de la section XXIII concernant le recyclage.

Employé de capacité physique réduite

- 5.14 L'employé peut exercer son droit d'ancienneté selon les articles 5.11 et 5.13 sur un emploi dont le profil des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert à l'officier de placement sélectif par les moyens à sa disposition.
- 5.15 Aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés aux articles 5.11 et 5.13 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà assigné à un emploi compatible en vertu desdits articles à moins que cela ne soit l'unique alternative à sa mise à pied. Dans un tel cas, il devra déplacer le plus jeune employé s'étant prévalu desdits articles.
- 5.16 Tout employé diminué physiquement, assigné à un emploi en vertu des articles 5.11 et 5.13 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) ans de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I, pourra se prévaloir de nouveau desdits articles 5.11 et 5.13 s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section V de cette convention, si cet emploi disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à le remplir.
- 5.17 Chaque vacance d'emploi créée par le placement en vertu des articles 5.11 et 5.13, d'un employé physiquement diminué devra être comblée, sauf si l'emploi laissé ainsi vacant avait été créé pour tenir compte du handicap de l'employé diminué physiquement.
- 5.18 Tout employé, qui, incapable de remplir les exigences physiques de son emploi ne peut non plus être assigné à un autre emploi en vertu des paragraphes 5.11 et 5.13 ci-dessus, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention.

Maintien de taux

- 5.19 Tout employé qui lors et à cause de l'application des articles 5.11 et 5.13, est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de salaire de base actuel.
- 5.20 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.
- 5.21 A la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.

Droits des remplaçants

- 5.22 Un remplaçant est un employé embauché, réembauché ou transféré temporairement dans une classe d'occupation alors qu'il ne détient de droit à titre permanent dans aucune occupation.
- 5.23 Cet employé n'aura pas le droit de déplacer un employé permanent pendant sa période de travail comme remplaçant ou quand celle-ci prendra fin. Toutefois, il ne perd pas les autres droits qui lui sont conférés par cette section qu'il pourrait avoir autrement.

SECTION VIÉTATS DE SERVICERèglements

- 6.1 Les règlements de la Société relatifs au statut des employés et au calcul de leur service continu sont établis à l'annexe I qui fait partie intégrante de la présente convention.

Liste des états de service

- 6.2 Lorsqu'il y aura des mises à pied, la Société fournira au Syndicat une liste des employés devant être mis à pied, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible après que les employés affectés auront été avisés de leur mise à pied, mais de toute façon avant que les mises à pied soient effectués.
- 6.3 La Société préparera et donnera au Syndicat, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible, une liste des états de service de tous les employés sujets à cette convention et elle revisera cette liste au moins une fois tous les trois (3) mois.

De plus, la Société remettra à chacun des vice-présidents de section, la liste des employés par division, sous-division et ancienneté, deux (2) fois par année, et également, celle-ci affichera le 30 avril de chaque année la liste des employés indiquant leur service continu sur tous les tableaux d'affichage de l'usine pour une période d'un mois.

- 6.4 La Société fournira au Syndicat une liste hebdomadaire des engagements, mises à pied, renvois et transferts survenus au cours de la semaine précédente.

SECTION VIIIHEURES DE TRAVAILHoraire

- 7.1 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures en moyenne. Cependant, ni cette disposition, ni aucune disposition de la présente convention, ne doit être interprétée comme une garantie par la Société d'une semaine minimum de travail de quarante (40) heures.

La semaine de travail sera, pour les employés travaillant habituellement sur un seul quart, de cinq (5) jours - du lundi au vendredi inclusivement. Toutefois, les employés de certains départements ou sur certaines opérations pourront avoir d'autres horaires obligeant le travail du samedi, suivant les besoins de la production et des opérations.

Travail de jour ou de quart

- 7.2 Lorsque le niveau des opérations et/ou la nature du travail obligent des employés à travailler comme suit:
- a) Travailleurs de jour: Les heures de travail seront normalement de 8 heures à 17 heures avec une heure libre non payée pour le repas se situant normalement entre 12 heures et 13 heures ou, de 8 heures à 16 heures, selon les besoins de la production, avec une période libre payée pour le repas, tel que mentionnée dans le paragraphe 7.2 c).
 - b) Travailleurs de quart: Les heures de travail des employés assignés régulièrement à deux (2) ou trois (3) quarts seront normalement de 24 heures à 8 heures, de 8 heures à 16 heures et de 16 heures à 24 heures, avec une période libre payée pour le repas, tel que mentionné au paragraphe 7.2 c).
 - c) Lorsque les employés auront droit à une période libre payée pour le repas, ils pourront s'absenter pendant trente (30) minutes de leur lieu de travail pour prendre ce repas. Cette période pour le repas pourra être pris au moment où l'employé le juge le plus approprié tout en respectant les normes de production sauf lors de perte de production irrécupérable, et sera considéré comme faisant partie de la période normale de repos. Les employés peuvent être requis, dans des cas spéciaux, de prendre leur repas sur le lieu de leur travail.

Présentation

7.3 Nonobstant le paragraphe 7.2 ci-dessus:

- a) Les heures de début du travail, d'arrêt et de période de repas, peuvent, dans des circonstances particulières, être avancées ou reculées par la Société pour un département particulier, une opération ou un ensemble d'opérations, mais le nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine normale de travail ne devra pas dépasser le nombre apparaissant au paragraphe 7.1
- b) Lorsqu'un employé est requis par la Société d'avancer ou de retarder, pour une période temporaire de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, ses heures régulières de travail, ou de changer de quart, il sera payé, pour le premier jour de ce changement, temps et demi pour les heures autres que celles qui faisaient partie de son horaire normal de travail. Cet employé recevra aussi, pour le premier jour de son retour à son horaire normal de travail, temps et demi pour les heures autres que les heures de son horaire normal de travail à laquelle il avait été transféré temporairement.

Temps supplémentaire - Travailleurs de jour

- 7.4 Les heures de travail d'un travailleur de jour qui est requis de faire du temps supplémentaire le samedi, le dimanche et durant un jour férié seront normalement de 8 heures à 16 heures, avec une période libre payée de trente (30) minutes pour le repas.

Période de repas après un cas urgent

- 7.5 En cas de circonstances critiques, l'heure normale des repas des employés travaillant de 8 heures à 17 heures, et prévue au paragraphe 7.2 a), pourra être avancée ou retardée d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$), pourvu que l'employé en ait été avisé au plus tard au cours de la première heure de son quart.

Dans le cas où l'employé n'aura pu être avisé, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura accompli entre 12 heures et 13 heures et il aura le choix entre:

Période de repas après un cas urgent (suite)

7.5 suite...

- prendre une période d'une heure libre, non payée, pour son repas aussitôt que possible après le cas d'urgence et travailler jusqu'à 17 heures, ou
- travailler jusqu'à 17 heures avec une période libre payée pour son repas n'excédant pas trente (30) minutes.

Repas payés

- 7.6 Les employés faisant du temps supplémentaire, auront droit à une période payée n'excédant pas trente (30) minutes et à un repas payé par la Société pour chaque groupe de quatre (4) heures additionnelles de travail débutant avec la fin de sa journée de travail.

Le premier tel repas sera pris immédiatement après la fin de sa journée normale de travail et/ou aux heures normales de repas, pourvu que l'employé travaille ou ait à travailler environ deux (2) heures de temps supplémentaire ou plus.

Également, quand un employé a été informé la veille ou avant qu'il devra travailler l'un de ses jours de repos, la Société lui paiera un repas pourvu que l'employé travaille ou ait à travailler environ cinq (5) heures de temps supplémentaire ou plus.

Travail du dimanche

- 7.7 Nul employé ne doit être requis de travailler le dimanche à moins que ce ne soit pour une des raisons suivantes:

- a) Pour pallier un trouble d'usine ou une panne de machinerie affectant la production.
- b) Pour faire face à un état d'urgence exigeant des réparations pressantes.
- c) Pour maintenir les opérations continues ou pour fournir des services essentiels à la marche des opérations continues.
- d) Pour la continuité d'un service essentiel.

L'esprit de ce paragraphe est de maintenir le nombre des employés travaillant le dimanche au strict minimum.

Jours de repos

- 7.8 Les employés auront droit en moyenne à au moins deux journées de repos par semaine de calendrier et ne seront normalement pas requis de travailler ces jours-là. Pour les fins de cette section, les dimanches et les jours fériés pourront être considérés comme jours de repos.

Avis de ne pas se présenter au travail

- 7.9 La Société devra aviser au moins seize (16) heures à l'avance tout employé dont les services ne sont pas requis au cours de son prochain quart régulier, excepté dans les cas d'urgence.
- 7.10 La Société donnera à l'employé qui n'a pas été ainsi avisé, et qui se rapporte à l'usine le jour suivant, quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire de base régulier, ou encore la somme d'argent que représentent quatre (4) heures d'ouvrage. Cependant, il relève de l'employé qui a été absent de s'assurer si la Société requiert ses services avant de se rapporter au travail.

Rappel d'urgence

- 7.11 Un employé rappelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine, pour effectuer des travaux d'urgence, ne devra alors effectuer que de tels travaux. Il doit être assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures de travail au taux de temps supplémentaire, calculé en conformité du taux de salaire de base de la classe d'occupation dont il exécute le travail. Cependant, une fois à l'usine, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures de paie, au taux de temps supplémentaire, pour du travail effectué dans une même période de trois (3) heures. Nonobstant ce qu précède, quand un employé entre pour faire de tels travaux d'urgence en-dedans de l'heure qui précède ses heures de travail ce jour-là, ou encore s'il est demandé pour effectuer de tels travaux alors qu'il est déjà rendu à l'usine pour commencer son travail ce jour-là, il sera payé temps et demi pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

Frais de déplacement

7.12 L'employé appelé à faire du temps supplémentaire en vertu de l'article 7.11 ou lorsqu'il est planifié pour faire du temps supplémentaire l'un de ses jours de repos, et qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour aller et retour de la façon suivante:

	<u>DE L'USINE (km)</u>	<u>FRAIS</u>
- Shawinigan, Baie Shawinigan	0 à 7	3,50\$
- Saint-Boniface, Sainte-Flore, Grand-Mère, Saint-Georges, Saint-Gérard, Shawinigan-Sud, etc	8 à 25	7,00\$
- Autres localités	26 et plus	10,00\$

Réunions de formation et comités

7.13 a) Si un employé est requis par la Société d'assister durant ses heures de travail à une réunion de formation quelconque ou de participer à la demande de la Société à un comité dont les fonctions n'incluent pas les activités énumérées aux sections XII, XV, XVII et XVIII de cette convention, il sera payé pour le temps passé ainsi au taux horaire de base régulier de sa classe d'occupation. S'il est nécessaire de prolonger la réunion de formation ou du comité au-delà de l'heure à laquelle l'employé finit normalement son travail, ou s'il est nécessaire de commencer la réunion avant l'heure à laquelle l'employé commence normalement son travail, le temps additionnel qui résultera de ces réunions ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de cet employé.

b) Réunions de sécurité

S'il est nécessaire de tenir une réunion de sécurité immédiatement avant ou après l'heure à laquelle l'employé commence ou finit normalement son travail, le temps additionnel qui résultera de cette réunion ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de cet employé et celui-ci sera tenu d'assister à ladite réunion.

Païement du salaire des accidentés de travail

7.14 Tout employé victime d'un accident de travail recevra pleine rémunération pour les heures régulières du quart pendant lequel l'accident est survenu.

SECTION VIIIJOURS FÉRIÉS

8.1 a) Les jours suivants seront observés comme jours fériés payés:

- le Premier de l'An
- le lundi de Pâques
- l'avant-dernier lundi de mai
- le premier lundi de juin
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération
- le troisième lundi de juillet
- le deuxième lundi d'août
- la fête du Travail
- le troisième lundi de septembre
- la fête de l'Action de Grâces
- la Noël

b) Si une loi ou décret déplace la date de célébration d'une des fêtes ci-dessus, la nouvelle date de célébration sera jour férié pour les fins de cette section. Dans le cas du jour de la Confédération, s'il tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera observé le lundi ou le vendredi suivant, ou après entente mutuelle entre les parties, le lundi ou le vendredi précédent.

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

Les heures travaillées par l'employé en dehors de son horaire normal de travail, par suite de ces changements, ne lui donneront pas droit aux taux de temps supplémentaire ni à la prime de transfert temporaire.

- 8.2 Les employé ne seront pas tenus de travailler les jours fériés, sauf ceux qui travaillent à une opération continue ou à cause de l'une des raisons énumérées au sous-paragraphe 7.7.
- 8.3 Lorsqu'un jour férié tombera durant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci n'aura pas droit à un jour additionnel de vacances au-delà de ce à quoi il a droit en vertu de l'annexe II.
- 8.4 a) Tout employé, qui travaille un des jours fériés et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours fériés, un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.
- b) Sous réserve des conditions énumérées au sous-paragraphe c) ci-dessous, un employé qui ne travaille pas un des jours fériés et qui a complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié doit recevoir un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.
- c) Ne doit recevoir pour aucun des jours fériés payés une paie de jour férié, tout employé qui:
- i) est absent sans permission du travail ledit jour férié bien que requis de travailler par son horaire normal de travail ou par suite d'une demande spéciale de la Société, ou
 - ii) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque normalement requis de travailler par son horaire normal de travail, ou
 - iii) A été mis à pied plus de quinze (15) jours de calendrier avant la date dudit jour férié, ou
 - iv) pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour férié et est absent le premier jour normal de travail suivant ledit jours férié, l'employé en vacances n'étant pas absent au sens du présent sous-paragraphe.

Congés à l'occasion de décès

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

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

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

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

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

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

SECTION IXTRANSFERTS

- 9.1 Lorsqu'un employé est temporairement retiré de sa classe d'occupation régulière pour accomplir un travail comportant un taux de paie moindre que son taux régulier, tandis qu'il y a encore du travail disponible pour lui à sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux de sa classe d'occupation régulière pendant qu'il travaillera à cette classe d'occupation comportant un taux inférieur.
- 9.2 Lorsqu'à cause d'un accident à son travail ou pour cause de maladie, il est offert temporairement à un employé un travail plus léger que sa classe d'occupation régulière, sur la recommandation du médecin de la Société, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il a été transféré.
- 9.3 Lorsqu'un employé, à cause d'un manque d'ouvrage à sa classe d'occupation régulière, est employé à une autre classe d'occupation, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il aura été transféré, à commencer du jour du transfert.
- 9.4 Lorsqu'un employé est temporairement transféré à une classe d'occupation dont le taux de paie est plus élevé que celui de sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux horaire de la nouvelle classe d'occupation pour la durée du tel transfert.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus

- 9.5 La Société pourra transférer un ou des employés sur une base temporaire. Le transfert temporaire est limité à une durée de vingt-huit (28) jours de calendrier, sauf lorsque le transfert est effectué:

a) Afin de remplacer un ou des employés absents à cause de maladie ou par suite d'un accident.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus (suite)

9.5 b) Afin de remplacer un employé qui remplit, à la demande de la Société, des fonctions pour une autre usine de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée ou des fonctions pour une autre compagnie affiliée avec ou fournissant des matériaux ou des services à la Société.

c) Afin de remplacer un employé absent pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent.

Dans les cas a), b) et c) ci-dessus, la durée d'un transfert temporaire pourra être prolongée jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

d) Afin de remplacer un employé absent en raison de son élection à une fonction au sein du Syndicat, ou pour occuper la fonction de représentant à la prévention en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, le transfert temporaire sera de la durée de l'absence de l'employé remplacé.

e) Afin de remplacer un ou des employés absents à cause de vacances.

f) Afin d'éviter la mise à pied d'un ou plusieurs employés à la suite d'une réduction dans les opérations.

g) Afin de faire face à une situation spéciale ou la Société aurait augmenter certains de ses besoins de main-d'oeuvre.

h) Afin de permettre à un employé de recevoir un entraînement et une préparation spéciale à une position de surveillance ou à une position technique, ou pour remplacer un employé absent pour recevoir tel entraînement et préparation.

Dans les cas e), f), g) et h) ci-dessus, la durée d'un transfert temporaire pourra être prolongée jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

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

Toutefois, un employé permanent transféré temporairement à une classe d'occupation peut, avant de réintégrer son emploi régulier lorsque son assignation temporaire est terminée, déplacer un autre employé permanent assigné temporairement à toute classe d'occupation dans son département pourvu qu'il ait plus d'ancienneté et en conformité avec les dispositions de la section V.

Transferts temporaires de 28 jours ou plus (suite)

9.5 suite...

Dans le cas d'un remplaçant temporaire assigné temporairement à une classe d'occupation il peut, lorsque son assignation est terminée, déplacer un autre remplaçant temporaire assigné à une classe d'occupation dans la même zone, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté, et en conformité avec les dispositions de la section V.

Employé de relève

- 9.6 Un employé de relève est un employé qui travaille en permanence et régulièrement, selon un horaire normal de travail, dans plus d'une (1) classe d'occupation dont une d'elles doit être désignée comme étant sa classe d'occupation régulière.
- 9.7 La classe d'occupation régulière d'un employé de relève doit être la classe d'occupation dont les gains sont les plus élevés par rapport à ceux de toute autre classe d'occupation dans laquelle il peut travailler régulièrement, selon un horaire normal de travail, pourvu que ledit employé de relève travaille régulièrement dans cette classe d'occupation dont les gains sont les plus élevés, au moins deux (2) jours par semaine normale de travail. Dans tous les autres cas, la classe d'occupation régulière de l'employé de relève sera celle de ses classes d'occupation qui vient au deuxième rang par rapport aux gains.
- 9.8 Un employé de relève, travaillant régulièrement selon un horaire normal de travail, dans une classe d'occupation dont les gains sont plus élevés que ceux de sa classe d'occupation régulière, sera rémunéré selon les gains de celle des deux classes d'occupation dont les gains sont les plus élevés pour tout le temps qu'il y travaille.
- 9.9 Un employé de relève, travaillant dans sa classe d'occupation régulière, doit être payé les gains de sa classe d'occupation régulière pour tout le temps qu'il y travaille.

Employé de relève (suite)

9.10 Un employé de relève, travaillant régulièrement selon un horaire normal de travail, dans une classe d'occupation dont les gains sont plus bas que ceux de sa classe d'occupation régulière, doit être payé les gains de sa classe d'occupation régulière, pour tout le temps qu'il travaille dans l'autre classe d'occupation.

Classification double

9.11 L'employé assigné à une classification double ou multiple est celui qui remplit d'une façon régulière ou quasi-régulière certaines fonctions de deux ou plusieurs classes d'occupation, pourvu qu'il ne remplace pas d'autres employés affectés à l'une ou l'autre de ces classes.

9.12 L'employé assigné à une classification double sera payé, pour toutes les heures de sa journée normale de travail, le taux de salaire de base de la plus haute de ses classes d'occupation sur laquelle il a travaillé au cours de cette journée.

SECTION XPRIME DE NUITQuart régulier (16h - 24h) (24 - 8h)

- 10.1 Tout employé qui travaillera sur la base d'un quart régulier entre 16 heures et 8 heures recevra, en plus du taux horaire de son occupation, trente (30) cents pour chacune des heures travaillées entre 16 heures et 24 heures, et quarante (40) cents pour chacune des heures travaillées entre 24 heures et 8 heures à compter de la date de la signature.

A compter du 1er août 1985, ces montants seront respectivement majorés de trente (30) à trente-cinq (35) cents et de quarante (40) à cinquante (50) cents.

Quart régulier (7h - 17h)

- 10.2 Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur la base d'un quart régulier entre 7 heures et 17 heures.

Calcul de la prime

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

Demande de transfert de quart

- 10.4 Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur un quart de nuit par suite d'une demande de leur part d'être transférés sur un tel quart pour des raisons d'accommodation personnelle, à moins qu'un tel transfert corresponde à un échange d'heures de travail avec un employé qui devrait normalement travailler sur un quart de nuit, dans lequel cas la prime de nuit sera payée à l'employé qui travaillera sur ce quart de nuit.

SECTION XIPRIME D'ASSURANCE ACCIDENT-MALADIERègles générales

- 11.1 Les parties conviennent que la Société paiera directement au Syndicat un montant approximativement égal à celui qui est spécifié au paragraphe 11.2 ci-dessous, pour chaque employé, sous forme de pourcentage de la prime d'assurance que les employés ont choisie ou choisiront. De plus, la Société déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formules appropriées autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telle déduction au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

Calcul de la prime

- 11.2 Le montant sera approximativement égal à six (6) cents par heure travaillée pour chaque employé de l'Aluminerie. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles, ou pour les jours fériés, ou pour toute autre heure allouée. En aucun cas, cette prime ne sera calculée au taux de temps et demi.

Choix d'un nouveau plan

- 11.3 Le choix par le Syndicat d'un nouveau plan d'assurance accident-maladie ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Société des charges administratives supplémentaires, ou autres que celles déjà existantes, avant ledit choix d'un nouveau plan.

SECTION XIIAGUMENTATION DE SALAIRE ET RÉTROACTIVITÉ

- 12.1 Les taux de salaire de base sont énumérés à l'annexe VII de la présente convention, laquelle annexe fait partie intégrante de cette convention.
- 12.2 La paie sera distribuée chaque semaine.

Première année

- 12.3 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 31 août 1984 sont déterminés comme suit:
- a) une augmentation de trente (30) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 30 août 1984 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars dix cents (13,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et cinquante (16,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars quarante cents (13,40\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre-vingt cents (16,80\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.
 - b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

Deuxième année

- 12.4 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 1er août 1985 ont déterminés comme suit:
- a) une augmentation de soixante-dix (70) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 3 août 1985 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de treize dollars et quarante cents (13,40\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à seize dollars et quatre vingt cents (16,80\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera

12.4 suite...

ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents (14,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents (17,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.

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

Troisième année

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

- a) une augmentation de quatre-vingt-cinq (85) cents l'heure sera ajoutée aux taux de salaire payés le 31 juillet 1986 lesquels formaient une courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars et dix cents (14,10\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-sept dollars cinquante cents (17,50\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation et formera ainsi une nouvelle courbe de salaire s'échelonnant de quatorze dollars quatre-vingt-quinze cents (14,95\$) pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation jusqu'à dix-huit dollars et trente-cinq cents (18,35\$) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation.
- b) l'augmentation des taux négociés d'une classe d'occupation et du taux personnel d'un employé sur une classe d'occupation sera égale à l'augmentation du taux évalué de la classe d'occupation en question, moins un (1) cent. En aucun cas cependant, le nouveau taux de salaire d'une classe d'occupation ou d'un employé ne devra être inférieur au nouveau taux évalué de la classe d'occupation en question.

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

Montant forfaitaire

- 12.7 La Société paiera un montant forfaitaire en conformité des dispositions énoncées ci-dessous.
- 12.8 Ce montant forfaitaire est payable à tout employé qui a été au travail entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984, ces deux dates étant inclusives, soit de façon continue, soit de façon intermittente, sauf que les employés congédiés pour cause ou les employés qui ont quitté volontairement le service de la Société avant la date de signature de la présente convention n'auront pas droit à ce montant forfaitaire.
- 12.9 L'employé qui a été au travail de façon continue durant la période ci-haut mentionnée recevra la somme de quatre cent dollars (400\$) à titre de montant forfaitaire.
- 12.10 L'employé qui a été au travail de façon intermittente durant cette période recevra un montant calculé au prorata du nombre de jours qu'il aura travaillés durant la période, à raison de deux dollars et soixante-trois cents (2,63\$) pour chaque jour travaillé et jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre cents dollars (400\$).
- 12.11 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 12.9 est compté comme jour travaillé tout jour d'absence pour maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu 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 de Santé et Sécurité du Travail des prestations pour incapacité totale temporaire.
- 12.12 Est considéré avoir été au travail de façon intermittente tout employé qui a été embauché, réembauché, réintégré, suspendu pour raison disciplinaire ou mis à pied, à la retraite ou à la retraite entre le 1er janvier 1984 et le 30 août 1984 inclusivement.
- 12.13 Les dispositions des paragraphes ci-dessus comprennent tout montant forfaitaire payable à tout employé admissible et les paiements seront effectués dans un temps raisonnable après le 31 août 1984.

Employé promu, transféré ou déplacé

- 12.14 Un employé promu, transféré ou déplacé de sa classe d'occupation régulière et qui revient à une telle classe d'occupation en dedans de douze (12) mois depuis tels promotion, transfert ou déplacement, doit subséquemment être payé au moins le ou les taux de salaire qu'il recevait immédiatement avant tels promotion, transfert ou déplacement.

L'employé qui est promu, transféré ou déplacé de sa classe d'occupation pour une période excédant douze (12) mois, recevra le taux évalué de cette classe d'occupation lorsqu'il reviendra à cette classe d'occupation. Cette période de douze (12) mois est calculée à partir du début de la date de la promotion, du transfert ou du déplacement de cet employé.

Comité d'évaluation des tâches

- 12.15 Les parties à cette convention collective formeront à l'usine un Comité d'évaluation des tâches dont les fonctions seront:

- a) d'étudier les demandes de révision des évaluations des tâches;
- b) de vérifier les nouvelles évaluations ou les changements apportés aux tâches et le contenu de leur évaluation;
- c) d'étudier tout problème qui concerne l'évaluation des tâches.

- 12.16 Le Comité d'évaluation des tâches est composé de deux (2) membres nommés par le Syndicat et de deux (2) membres nommés par la Société. La Société pourra nommer un autre membre dont les seules fonctions seront celles de secrétaire.

Les règlements internes du comité seront élaborés par les membres après leur nomination.

Les membres du comité d'évaluation désirant être libérés durant leurs heures de travail, pour assister aux réunions du comité ou pour procéder à des vérifications de description ou évaluation de tâches à l'intérieur de l'usine, devront obtenir au préalable l'autorisation de leur contremaître, tel que défini à l'article 15.1 e).

Comité d'évaluation des tâches (suite)

- 12.17 a) Les descriptions et les évaluations des tâches de nouvelles classes d'occupation, ainsi que tout changement apporté aux descriptions et/ou évaluations de tâches des classes d'occupation déjà existantes, doivent être envoyées au Syndicat et les employés concernés doivent être avisés par la Société. Ces descriptions et évaluations entreront en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été envoyées au Syndicat.
- b) Toute nouvelle description de tâche et toute nouvelle évaluation seront considérées d'abord comme temporaires pour une période de soixante (60) jours de calendrier, après quoi elles seront vérifiées, complétées et envoyées au Comité d'évaluation des tâches de l'usine. A la suite de cette réunion, la Société avisera les employés concernés de la description et de l'évaluation finales
- c) Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer que la Société a apporté à une classe d'occupation une modification qui soit susceptible d'en changer l'évaluation, ils pourront demander à la Société d'étudier les effets de cette modification sur l'évaluation de la classe d'occupation. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, le comité de l'usine devra se réunir et analyser la demande. A la suite de cette réunion, la Société avisera les employés de sa décision et lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée, la Société fera une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la classe d'occupation qui sera référée, au besoin, au comité de l'usine pour vérification.
- d) A la suite de l'application des sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, le ou les employés concernés pourront soumettre pour enquête et règlement, en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XVIII de cette convention, un grief contre une évaluation ou une révision de certains facteurs d'une description et/ou évaluation de classe d'occupation existante, ou le refus de la Société de réviser une description et/ou évaluation de la classe d'occupation à suite d'une telle demande à la condition que tout tel grief soit soumis dans les dix (10) jours ouvrables de la date d'entrée en vigueur de cette description et/ou évaluation de la classe d'occupation, nouvelle ou révisée, ou de tel refus.

SECTION XIIITEMPS SUPPLÉMENTAIRERègles générales

13.1 La semaine moyenne de travail est de quarante (40) heures. Ces heures seront payées au taux de salaire de base des différentes classes d'occupation.

13.2 Le travail supplémentaire devra être distribué autant que possible également parmi tous les employés du département, qualifiés pour effectuer ce travail supplémentaire nécessaire.

La Société essaiera de trouver parmi les employés ci-haut mentionnés des volontaires pour faire le travail supplémentaire. S'il n'y a pas de tels volontaires dans ce groupe, la Société demandera aux autres employés qualifiés selon la procédure établie par la Société.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de tels volontaires pour effectuer le travail supplémentaire requis, la Société pourra désigner et exiger le nombre d'employés nécessaires.

Temps et demi

13.3 Temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Société en surplus des heures planifiées pour la journée de travail, tel que prévu à la section VII. De même, temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Société en surplus des heures cédulées pour la semaine de calendrier concernée, tel que prévu à la section VII et sujet au paragraphe 13.8.

13.4 Lorsqu'un employé est transféré à une classe d'occupation différente, avec un horaire de travail différent, ses heures de travail cédulées deviendront, aussitôt après son transfert, celles de sa nouvelle classe d'occupation. Cependant, un tel employé sera payé temps et demi pour toute heure travaillée en excès de quarante (40) heures en moyenne par semaine de calendrier, sous réserve du sous-paragraphe 7.3 b)

Demande faite par l'employé

- 13.5 Un employé qui voit sa demande acceptée par la Société de travailler des heures autres que son horaire normal de travail pour changer du temps pour son accomodation personnelle, ne sera pas payé au taux de temps supplémentaire pour ces heures de surplus. Cependant, de tels changements de ses heures de travail ne seront pas accordés par la Société à moins que l'employé ne remplisse une formule indiquant la raison de sa demande. Cette formule devra être signée par son contremaître si la demande est acceptée.

Horaires spéciaux

- 13.6 Le taux du temps supplémentaire ne s'appliquera pas lorsqu'au cours d'une journée l'employé aura travaillé en surplus des heures normalement planifiées, ou lorsqu'au cours d'une semaine l'employé aura travaillé plus de six (6) jours, si ceci résulte d'horaires spéciaux accordés par la Société à la demande des employés concernés et avec l'assentiment du Syndicat.

Paiement de la prime

- 13.7 La prime ajoutée au taux horaire régulier d'un employé pour le temps supplémentaire ne sera payée qu'une fois pour les mêmes heures, bien qu'un ou plusieurs paragraphes puissent s'appliquer à ces mêmes heures.

Absences inévitables

- 13.8 Pour déterminer les heures de travail supplémentaires fournies par un employé pendant une semaine de calendrier, on considérera comme faisant partie de son travail régulier les heures qu'il a perdues du fait d'absences inévitables. Une absence inévitable est définie comme étant une absence due: à une mise à pied par la Société, aux vacances annuelles, à un congé disciplinaire, à l'engagement par la Société après le commencement d'une semaine régulière, à une séparation de la Société avant la fin d'une semaine régulière, à une maladie personnelle authentique indépendante de la bonne volonté, aux congés de représentants autorisés du Syndicat pour les activités prévues à la section XV de cette convention, aux congés de membres de l'exécutif de la Fédération pour affaires syndicales, aux absences des employés requis d'agir comme témoins aux séances d'arbitrage, ou toute autre absence inévitable pour des raisons hors du contrôle de l'employé et acceptables à la Société.

SECTION XIVRÈGLEMENTS DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

- 14.1 Des prestations supplémentaires de chômage doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'annexe III de cette convention.

SECTION XVREPRÉSENTATION SYNDICALEReprésentants autorisés et prérogatives

- 15.1 Le Syndicat pourra nommer dix (10) représentants autorisés à agir en son nom. Ces représentants seront tous les officiers du Syndicat plus d'autres membres, si nécessaire. De plus, ces dix (10) représentants seront des employés de la Société et leurs prérogatives comprendront seulement:
- a) le droit d'accompagner un employé lorsque celui-ci désire se faire accompagner par un représentant du Syndicat dans la présentation d'un grief, tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 3, de la présente convention;
 - b) le droit de présenter le grief d'un ex-employé tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 5, de la présente convention;
 - c) le droit de présenter un grief de groupe, tel que prévu à la section XVIII, paragraphe 4, de la présente convention;
 - d) le droit de rencontrer le directeur du personnel, ou son délégué, ou le surintendant concerné pour discuter de problèmes communs au Syndicat et à la Société;
 - e) le droit d'assister aux assemblées du Comité des relations ouvrières ou du Comité d'évaluation des tâches. Cependant, ces représentants ne pourront pas laisser leur travail sans avoir au préalable obtenu de leur contremaître l'autorisation de s'absenter en spécifiant le but de leur absence. Le contremaître, tout en tenant compte de l'efficacité du département, ne refusera pas cette autorisation sans raison valable. La Société pourra établir des règlements pour l'application de cette section. Lorsque ces représentants seront absents de leur travail pour les fins du présent paragraphe, la Société leur paiera le salaire qu'ils auraient normalement gagné durant leurs heures planifiées régulières de travail.

Absences pour affaires syndicales

15.2 La Société peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de quatre (4) employés élus par les membres de l'unité à une fonction d'officiers du Syndicat pour la durée de leur mandat ou de son renouvellement par les membres.

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

SECTION XVIVACANCES

- 16.1 Des vacances payées seront accordées conformément aux conditions prévues à l'annexe II qui fait partie intégrante de cette convention.

SECTION XVIICOMITÉ DES RELATIONS OUVRIÈRESEntente générale

- 17.1 Les parties à cette convention collective formeront un Comité des relations ouvrières dont les fonctions seront:
- a) d'instituer un moyen de communication officiel et direct entre les employés et la direction;
 - b) de créer un esprit de coopération;
 - c) d'améliorer le rendement et la satisfaction des employés qui y travaillent.
 - d) D'apporter à l'attention de la direction concernée toute prétendue violation ou fausse interprétation de toute section de cette convention qui affectent les employés de l'usine en général, plutôt qu'un individu en particulier.
 - e) D'examiner toute affaire référée au comité par la direction de l'usine.

Composition des comités

- 17.2 A l'Aluminerie, le Comité des relations ouvrières sera composé de quatre (4) employés par le Syndicat, venant de quatre départements différents si possible, et de quatre (4) employés nommés par la Société.
- 17.3 Les règlements régissant les activités des Comités des relations ouvrières devront être rédigés par les membres de chacun des comités, après leur nomination.

Comité de sécurité, propreté et hygiène

- 17.4 La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et méthodes de travail visant à la prévention des accidents et le maintien des conditions de propreté et d'hygiène aux usines.
- 17.5 Dans la poursuite de ces objectifs, la Société entend maintenir, pour la durée de cette convention, le système actuel de rencontres entre contremaîtres et employés sur la sécurité, la propreté et l'hygiène.

SECTION XVIIIPLAINTES ET GRIEFS

- 18.1 Tout employé ou ancien employé ayant une raison de se plaindre pourra présenter son cas pour enquête et étude à son contremaître et/ou à tout membre de la direction, y compris le directeur de l'usine. Cet employé ou ancien employé pourra, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant autorisé du Syndicat.
- 18.2 Tout employé ou ancien employé ne subira aucun préjudice du fait de la présentation d'un grief suivant la procédure ci-après mentionnée.

Procédure de grief

- 18.3 Tout employé ou ancien employé 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 énoncée ci-dessous.
- a) L'employé devra en premier lieu, dans les dix (10) jours suivant l'événement, soumettre par écrit son grief à son contremaître immédiat qui est défini pour les fins de cette section comme étant son contremaître de quart ou son contremaître de jour, et il pourra se faire accompagner d'un employé de son choix ou d'un représentant autorisé du Syndicat tel que défini au paragraphe 15.1 de la présente convention.

Procédure de grief (suite)

- 18.3 b) Si le contremaître immédiat n'a pu régler de par sa réponse écrite le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief ou s'il n'a pas répondu dans les délais prévus, le grief sera référé au comité d'enquête. Les membres du comité d'enquête devront être nommés dans des deux (2) jours suivants
- c) Après étude complète du grief, ce comité d'enquête devra faire une ou des recommandations au contremaître immédiat et à l'employé concerné, dans les dix (10) jours suivant sa nomination.
- d) Suite aux recommandations du comité d'enquête, le contremaître et l'employé concerné feront connaître leur décision dans les trois (3) jours suivant la date de réception. Si le grief n'est pas réglé à ce stade, il pourra être référé à l'arbitrage de la façon prévue au paragraphe 18.7.
- 18.4 Un grief impliquant deux (2) employés ou plus peut être présenté comme grief de groupe quand la solution à la réclamation d'un des employés concernés peut servir de base à la solution des réclamations des autres employés concernés.

Procédure de grief (suite)

18.4 suite...

Un grief de groupe devra être présenté par un représentant autorisé du Syndicat, tel que défini au paragraphe 15.1 de la convention, pourvu qu'il soit accompagné d'au moins un représentant du groupe à chaque stade de la procédure écrite au paragraphe 18.3. Un mandat, signé par au moins deux (2) des employés concernés et autorisant le représentant susmentionnée ou son délégué, devra être fourni au moment de la présentation du grief au contremaître immédiat. Ce mandat tiendra lieu de signature des employés pour les autres stades du grief jusqu'à l'arbitrage.

18.5 Un ancien employé peut, comme alternative à la procédure prévue au paragraphe 18.3 ci-dessus, mandater par écrit un représentant autorisé du Syndicat, tel que défini au paragraphe 15.1 de la présente convention, à présenter son grief en son nom et à suivre toutes les étapes de la procédure des griefs sans qu'il soit obligé d'être présent.

18.6 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 à 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 18.7 de cette section.

Arbitrage

18.7 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.

Arbitrage (suite)

- 18.7 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 l'arbitre des conflits de droits; un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail ou à un boni de production doit être soumis à l'arbitre des conflits d'intérêts.
- d) A défaut d'entente, la nomination sera faite par Monsieur 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) Tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par un arbitre choisi par les parties.
- f) Les parties peuvent désigner les assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider d'un grief, et de délibérer avec lui. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs qui doivent agir.
- 18.7 g) 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 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.

Arbitrage (suite)

- 18.7 h) Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- i) 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.
- j) 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.

Calcul des délais

- 18.8 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 fériés et des vacances annuelles des employés concernés, des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail, ainsi que la période de dix (10) jours prévue au paragraphe 5.7 b) de cette convention. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

SECTION XIXRETENUE SYNDICALE

- 19.1 La Société doit faire les retenues d'après les dispositions du Code du travail, lorsque le montant de ces retenues est disponible des gains de l'employé, à compter de la deuxième ou troisième semaine qui suit son embauchage ou réembauchage. Le montant sera déduit et remis au Syndicat chaque semaine.
- 19.2 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 XXPRIME DU DIMANCHE

- 20.1 Tout employé dont la cédule normale de travail le requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars et dix cents (2,10\$) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon sa cédule normale de travail. Cette prime horaire sera majorée à deux dollars vingt (2,20\$) l'heure à compter du 1er août 1985. Cette prime horaire de travail du dimanche doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire de base d'un employé après et non avant le calcul de la prime de transfert temporaire, lorsqu'applicable.

SECTION XXIRÉGIME DE PENSION

- 21.1 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA), entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 30 mars 1972 et le 30 janvier 1977 par les documents intitulés "Modification au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA)" et modifier par la suite du consentement des parties constituées 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.
- 21.2 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.
- 21.3 Il sera formé un comité de pension, constitué de deux (2) représentants des employés dont un (1) représentant de l'Aluminerie de Shawinigan et un (1) représentant du Chemin de fer Roberval Saguenay, membres du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) et de deux (2) représentants de la Société et/ou de la Compagnie.
- 21.4 L'actuaire de chaque partie peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pension.
- 21.5 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:
- a) le relevé statistique des membres;
 - b) le relevé statistique des avantages sociaux;
 - c) l'état de l'actif;
 - d) le sommaire des transactions;
 - e) un exemplaire de la "déclaration annuelle pour le maintien de l'emregistrement" soumis à la Régie des Rentes du Québec;

21.5 suite...

- f) la liste des crédits accumulés pour chaque membre;
- g) 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.

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

SECTION XXIIALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

- 22.1 Des allocations de pré-retraite doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'annexe IV de cette convention.

SECTION XXIIIDISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENTDispositions générales

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

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

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

- a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit mentionné à l'article 23.3 sur chaque changement;
- c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 23.4;
- d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;
- e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;
- f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de la convention de travail en vigueur ou toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

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

Dispositions générales (suite)

23.3 La Société avisera le Syndicat aux moins deux (2) mois à l'avance de l'entrée en vigueur d'un changement technologique qui affecte un ou plusieurs employés régis par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 23.2. Lors de changement de méthode de travail, la société avisera le Syndicat dès qu'une décision aura été prise.

Un employé affecté est celui qui est mis à pied, changé d'occupation, qui a perdu sa permanence ou qui voit sa description de tâche modifiée d'où en résulte une diminution de son évaluation de tâche.

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

- a) étudier le dossier des employés affectés;
- b) interviewer le ou les employés affectés;
- c) faire des recommandations à la Société selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

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

Maintien de taux

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

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

Maintien de taux (suite)

- 23.8 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.12 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 23.6, ou au paragraphe 23.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de:
- a) Trois (3) ans jour pour jour si l'employé a trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - b) Cinq (5) ans jour pour jour si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - c) Sept (7) ans jour pour jour si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
 - d) Dix (10) ans jour pour jour si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.
- 23.9 Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelque raison que ce soit.
- 23.10 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 23.6 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.
- 23.11 A la date d'une augmentation contractuelle de salaires, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son taux maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.
- 23.12 Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une baisse de son taux de salaire de base qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son taux maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son taux de salaire de base.

Maintien de taux (suite)

23.13 L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui refuse un transfert permanent à une occupation dont il rencontre les exigences de base, et dont le taux de salaire de base se situe entre le taux de salaire de base de son occupation régulière et le taux qui lui est maintenu, verra son maintien de taux réduit de la différence de salaire qui existe entre le taux de salaire de base et son occupation régulière et le taux de l'occupation qu'il a refusée.

S'il s'agit d'un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, son maintien de taux sera réduit conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent mais pour la durée du transfert temporaire refusé uniquement.

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

Recyclage

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

23.16 Est admissible au recyclage tout employé baissé de position lors et à cause d'un tel changement pourvu que son âge, son instruction ou ses capacités lui permettent un tel recyclage.

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

Recyclage (suite)

- 23.18 L'employé admissible au recyclage exerce son droit d'ancienneté dans l'ordre suivant:
- a) A tout emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années;
 - b) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi dans sa zone promotionnelle ou démotionnelle, pourvu que l'emploi réclamé ne soit pas supérieur à plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de l'occupation d'où il est déplacé.
 - c) Si tel emploi n'existe pas, à tout emploi de catégorie "pool" dont le taux de salaire de base est égal ou inférieur au taux de salaire de base de la classe d'occupation d'où il est déplacé.
 - d) L'employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans a le choix entre les dispositions a, b ou c.

L'employé admissible au recyclage dans une occupation où il y a des employés régis par un placement sélectif, cet employé pourra exercer son droit d'ancienneté contre le plus jeune employé non diminué physiquement de ladite occupation, à moins que ce soit comme alternative à sa mise à pied.

- 23.19 Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage, ou refuser de poursuivre sa période de recyclage, et la Société pourra également mettre fin au recyclage, ou refuser d'y donner suite, s'il devient évident que l'employé ne rencontrera pas les exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section V de la présente convention.
- 23.20 L'employé en recyclage est payé le taux de salaire de base de sa classe d'occupation régulière, et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de séparation

- 23.21 Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation; il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier, calculé en conformité des dispositions de la section XII de cette convention, pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus une portion de ces deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.
- 23.22 Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi mis à pied, s'il n'a pas été réembauché entre temps;
- a) A la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'annexe III de cette convention, et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
 - b) En tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'annexe I de cette convention, et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
 - c) A la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'annexe I de cette convention.

SECTION XXIVRÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN
CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

- 24.1 Tout employé, absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire", de la manière et aux conditions prévues audit régime, lequel régime fait partie intégrante de cette convention.

SECTION XXVDURÉE DE LA CONVENTION

- 25.1 Cette convention doit entrer en vigueur le 31 août 1984, date de la signature et doit demeurer en vigueur pour une durée de trois ans et ce jusqu'au 30 août 1987, date à laquelle elle doit expirer.
- 25.2 Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus que quatre-vingt-dix (90) jours avant le 30 août 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 *31 août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Larsson

Jean-F. Racine

Jean-Marc Châteaugay

Jean Foucault

ANNEXE IRÈGLEMENT RÉGISSANT LE STATUT DES EMPLOYÉS
ET LE CALCUL DE LEUR SERVICE CONTINU

1. Aux fins de cette convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer:
 - a) Le service continu est basé sur le temps couru depuis la date d'emploi, ou si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours;
 - b) ACCUMULATION DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule, en conformité des autres dispositions de cette annexe;
 - c) MAINTIEN DU SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son emploi, ou si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;
 - d) TERMINAISON DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;
 - e) RÉINTÉGRATION veut dire: emploi après la terminaison de service continu;
 - f) RÉEMBAUCHAGE veut dire: retour au travail avant la terminaison du service continu.
2. Tout nouvel employé est considéré comme employé en probation.
3.
 - a) Un employé doit être déclaré employé régulier dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie active pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours;
 - b) En tout cas de mise à pied d'un employé 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.

4. Le service continu d'un employé à d'autres usines de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, ou pour une autres compagnie ou son prédécesseur associés à l'Aluminium du Canada Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'un transfert à l'Aluminerie de Shawinigan.

Si l'employé transféré a satisfait aux exigences du paragraphe 3 de cette annexe, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré régulier que lorsqu'il aura satisfait auxdites exigences à tous les endroits ensemble.

5. Les règlements suivant, régissant le service continu, doivent s'appliquer aux employés réguliers:

- a) En tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle de l'employé, prouvé à la satisfaction de la Société, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) années depuis la date à laquelle l'employé a quitté le travail par suite de tel accident industriel ou telle maladie industrielle. Après ce délai, la Société doit maintenir le service continu de l'employé jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Si telle absence dure plus de quatre (4) ans, le service continu doit normalement se terminer quatre (4) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Société peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la 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 employé de remplir des fonctions pour d'autres, le service continu doit s'accumuler pendant la durée complète de son absence autorisée;

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

5. d) en tout cas de mise à pied, d'accident non-industriel ou de maladie non-industrielle d'un employé qui a un (1) an de service continu et moins de cinq (5) ans de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie, et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse deux (2) ans, 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 employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie, et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie dépasse trois (3) ans, 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 régis par les sous-paragraphes d) et e) ci-dessus, la Société peut maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an ou deux ans, selon que l'employé est régi par les sous-paragraphes d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième année d'absence, à condition que l'employé le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;
- g) toutefois, dans les cas de mise à pied régis par les sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu, un employé doit retourner à l'ouvrage dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les jours fériés exclus de son rappel à l'ouvrage par la Société. La Société, dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délai de cinq (5) jours de calendrier. Si l'employé 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 continu se terminera en vertu des sous-paragraphes c), d) ou e), selon le cas;

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

5. h) en tout cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera;
- i) en tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu doit être accumulé pour la durée de la suspension;
- j) en tout cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son service militaire de guerre;
- k) en tout cas d'absence d'un représentant mandaté selon les dispositions du paragraphe 15.2, le service continu doit être accumulé pendant les douze (12) premiers mois de la permission spéciale d'absence, et maintenu pendant les douze (12) mois suivants de la permission spéciale d'absence;
- l) en tout autre cas d'absence, non prévue dans ce paragraphe, d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une 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 autre cas d'absence, non prévue dans ce paragraphe, d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu de l'employé s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier, à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une 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 employé 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 de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;

5. n) si un employé s'absente sans permission pendant cinq (5) jours normaux de travail consécutifs, son service continu doit normalement se terminer à compter du sixième jour normal de travail d'une telle absence. La Société peut toutefois maintenir le service continu de l'employé à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé;
- o) en tout cas de démission ou de congédiement pour cause, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé.

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

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

7. La Société doit décider si une absence est permise ou non.

ANNEXE IIVACANCESRèglements généraux

1. a) Toutes les vacances qui seront accordées devront être prises à un temps qui conviendra à la Société et seront données, autant que possible, en tenant compte des préférences de l'employé.
- b) Les vacances devront être prises pendant la période de douze (12) mois suivant la date à laquelle ces vacances sont dues et elles ne pourront être reportées sans la permission écrite de la Société.
- c) Les employés seront avisés au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date de leurs vacances régulières, excepté dans les cas de pannes ou lorsque ces vacances sont offertes comme alternative à une mise à pied, et, dans ces cas, la Société se réserve le droit de donner un avis d'au moins seize (16) heures;

afin de réduire ou prévenir une mise à pied, les vacances pourront être cédulées avant qu'elles soient dues.
- d) Lorsque l'expression "service continu" est employée dans cette annexe, elle est employée dans le sens défini à l'annexe I ci-dessus.
- e) Au cas où il y aurait un jour férié pendant les vacances annuelles d'un employé, le règlement contenu dans la section VIII sera appliqué.
- f) Pour fins de calcul de la durée maximum des vacances, la période donnant droit à des vacances sera du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Dans le cas d'un nouvel employé et dans le cas d'un employé réembauché à la suite d'une mise à pied et qui a reçu son indemnité de vacances, la période de vacances sera de la date de l'embauchage ou du réembauchage au 30 avril suivant ou à la date de sa mise à pied.

L'indemnité de vacances à laquelle un employé a droit sera calculée du 1er avril au 31 mars de chaque année.

1. suite...

Les gains dont il est question ci-dessus doivent être considérés comme incluant le taux de salaire de base de l'employé pour toute heure qui lui est payée et pour toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, prime de congé statutaire, prime de temps supplémentaire, prime de transfert temporaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie et prime du dimanche.

2. Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, n'aura pas accumulé une (1) année de service continu à l'emploi de la Société aura droit à des vacances annuelles continues d'une durée d'une (1) journée par mois de calendrier complet au service ininterrompu de la Société et à une indemnité représentant quatre pour cent (4%) des gains reçus durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai.

Durée

3. a) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé une (1) année de service continu, mais sans toutefois en avoir complété trois (3), aura droit à un maximum de quatorze (14) jours continus de vacances et à une indemnité représentant quatre pour cent (4%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.
- b) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé trois (3) années de service continu, mais sans toutefois en avoir complété dix (10), aura droit à un maximum de vingt et un (21) jours de vacances, et à une indemnité représentant six pour cent (6%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.
- c) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé dix (10) années ou plus de service continu, mais sans toutefois en avoir complété vingt (20), aura droit à un maximum de vingt-huit (28) jours de vacances, et à une indemnité représentant huit pour cent (8%) des gains reçus durant l'année précédente de référence, plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.

3. d) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé vingt (20) années ou plus de service continu aura droit à un maximum de trente-cinq (35) jours de vacances, et à une indemnité représentant dix pour cent (10%) des gains reçus durant l'année précédente de référence plus le plus élevé des deux montants suivant, à savoir:

14% de 8% des gains reçus durant l'année précédente de référence ou trente (30,00\$) dollars par semaine pour chacune des quatre (4) premières des cinq (5) semaines de vacances auxquelles lui donne droit le présent sous-paragraphe.

Vacances supplémentaires

4. Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e) anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes 2, 3 a), b), c), et d) de cet annexe, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement. Pour l'employé né durant la période de janvier à avril inclusivement, deux (2) pour cent de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier janvier précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires. L'employé est admissible à ces vacances supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge normal de la retraite.
5. Cependant, un employé qui a eu des absences approuvées durant l'année précédente de référence pourra choisir pour la durée de ses vacances, soit la période normalement alloué selon les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4, ou soit le nombre de jours de calendrier correspondant au montant de ses rémunérations de vacances divisé par vingt-cinq dollars (25,00\$). L'application de ce paragraphe ne doit pas résulter en un plus grand nombre de jours de vacances que ceux auxquels l'employé aurait normalement droit d'après les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4.

Dans le second cas, lorsque le résultat donne un certain nombre de jours plus un fraction, le nombre restera le même si la fraction est moindre que la demie et sera augmenté d'une unité si la fraction est d'une demie ou plus.

Indemnité de vacances en cas de cessation de travail

6. En cas de cessation de travail, l'employé aura droit à une indemnité de vacances pour la période écoulée depuis la date où il a reçu sa dernière indemnité de vacances jusqu'au moment de sa cessation de travail. Cette indemnité sera calculée conformément aux stipulations mentionnées aux paragraphes 2 et 3 de cette annexe suivant la durée de son service continu. Elle lui sera payée au moment de sa mise à pied à moins qu'il ne choisisse de la recevoir qu'au moment de sa période normale de vacances.

Période idéale

7. a) Pour les employés travaillant sur les opérations continues, la période idéale de vacances sera formée des semaines de calendrier suivantes:

- i) Quatorze (14) semaines de calendrier se situant approximativement entre le 15 juin et le 15 septembre.
- ii) Deux (2) semaines de calendrier où se situent la fête de Noël et celle du Premier de l'An.

Pour les autres employés, 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 Saint-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.
- b) Chaque employé 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.

Période idéale (suite)

7. c) Les vacances autres que celles prises au cours de la période idéale seront accordées préférablement, et autant que possible, durant les semaines de calendrier se situant entre les semaines indiquées au sous-paragraphe 7 a), i), ii), iii), ou réparties aussi également que possible au cours des autres semaines de calendrier se situant après le 1er mai de l'année courante et incluant la semaine de calendrier du 30 avril de l'année suivante.

ANNEXE IIIRÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGES

1. Aux fins de cette annexe:
 - a) Le terme "LOI" désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, et ses amendements;
 - b) le terme "PRESTATIONS" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;
 - c) le terme "PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues à la présente annexe;
 - d) le terme "SEMAINE" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour.
 - e) "L'employé" signifie un salarié régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normale de la retraite.

2. Des prestations supplémentaires sont versées à tout employé:
 - a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail; et
 - b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise à pied; et
 - c) qui a travaillé au moins mille quatre cents (1400) 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 (1400) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de sa mise à pied; et
 - d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cette annexe.

3. Des prestations supplémentaires sont aussi versées à tout employé:
 - a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et

3. b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu à la date de sa mise à pied; et
c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cette annexe.
4. Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit une mise à pied causée par un manque de travail, ou un manque de travail convenable.
5. L'employé 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 au 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 (175,00\$) dollars pour la période du délai de carence.
6. Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés 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.
7. L'employé 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 (175,00\$) dollars.
8. L'employé qui satisfait aux exigences du paragraphe 2 ci-dessus à la date de sa mise à pied, et qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible 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, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, pourvu que l'employé ne reçoive pas des prestations supplémentaires pour

8. a) suite...

plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs; ou

- b) Si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq (25,00\$) dollars par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs.

9. N'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé 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.

10. N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires, un employé 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 ou 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 à l'usine;
- c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance, ou un décret affectant les matériaux, les fournitures, ou la production à l'usine;
- d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
- e) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;

10. f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God"). (L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cette annexe, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie d'usine ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).
11. Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires, tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel à l'ouvrage par le Société.
12. Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire reçu avant sa mise à pied.
13. Les employés éligibles aux dispositions du présent Appendice n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues au présent Appendice.

ANNEXE IVALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITEAdmissibilité

1. Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite.
 - a) L'employé a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
 - b) l'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I;
 - c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi, ni celles d'aucun autre emploi, à l'usine auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;
 - d) il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction, ou de ses capacités, s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la section XXIII de cette convention.
 - e) l'employé accepte de prendre sa retraite le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocation

2. A la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de pré-retraite calculées de la façon suivante:
 - a) un montant égal à cinquante-deux pour cent (52%) de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents (16 500\$) dollars; plus
 - b) un montant de dix dollars (10,00\$) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit cent vingt dollars (120,00\$) par année de service continu.

Allocation (suite)

2. b) suite...

Cette allocation sera également versée à compter du premier août 1984, mais ce sans rétroactivité, aux employés qui depuis le premier janvier 1984 ont commencé à recevoir l'allocation prévue au premier paragraphe du présent article.

3. L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en vertu du paragraphe 6 de l'annexe I de cette convention.

Invalidité

4. Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cette annexe.
5. En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des rentes du Québec lorsque la Société le lui demandera, pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.
6. Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente, que l'employé recevra à titre personnel de la Régie, sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contribution au RAPA

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

Information

8. La Société s'engage à fournir mensuellement au Syndicat les informations suivantes:
 - a) le nombre de pré-retraites offertes;
 - b) le nombre de pré-retraites refusées par les employés;
 - c) le nombre de pré-retraites demandées par les employés;
 - d) le nombre de pré-retraites refusées par la Société.

ANNEXE VPRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET CLASSES D'OCCUPATION SPÉCIALES

1. Lorsque des travailleurs agiront comme chef d'équipe, à la demande de la Société, ils recevront un supplément à leur taux de salaire basé sur la cédule suivante:

<u>Nombre d'employés surveillés</u>	<u>Supplément au taux horaire</u>
4 ou moins	0.15¢
5 à 9 inclusivement	0.20¢
10 et plus	0.25¢

2. Des classes d'occupation spéciales et des taux spéciaux pour employés handicapés pourront être établis de temps à autre après entente entre les parties.

ANNEXE VI
TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: CENTRE DE COULÉE

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1000	Aide-opérateur de fournaises C.D.	11.00	14.39	15.09		15.94	
*1001	Manoeuvre (Coulage)	7.75	13.47	14.17		15.02	
*1002	Aide-scleur C.D.	8.75	13.75	14.45		15.30	
1003	Peseur-Préposé à la préparation des alliages	11.50	14.53	15.23		16.08	
1004	Camionneur C.D.	10.50	14.25	14.95		15.80	
1005	Opérateur de scie Loma	11.75	14.60	15.30		16.15	
1007	Opérateur de fournaises C.D.	15.00	15.52	16.22		17.07	
1009	Couleur de métal C.D.	12.75	14.89	15.59		16.44	
1010	Fabricant de pièces en marinite	12.50	14.82	15.52		16.37	
1011	Préposé à l'assemblage des tables de Coulée C.D.	11.00	14.39	15.09		15.94	
1015	Reconditionneur des moules C.D.	12.50	14.82	15.52		16.37	
1018	Opérateur de balayeuse mécanique - Préposé au gaz propane	10.00	14.11	14.81		15.66	
1019	Camionneur-peseur	10.50	14.25	14.95		15.80	
1020	Opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
1021	Préparateur de wagons et camions	10.25	14.18	14.88		15.73	
1023	Opérateur de four à homogénéiser	11.75	14.60	15.30		16.15	
*1024	Marqueur	8.00	13.54	14.24		15.09	
*1025	Empaqueteur de lingots d'extrusion	9.25	13.90	14.60		15.45	
1026	Vérificateur d'expédition	10.50	14.25	14.95		15.80	
1027	Camionneur/opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: CENTRE DE COULÉE (SUITE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1028	Inspecteur de métal C.D.	15.00	15.52	16.22		17.07	
1029	Opérateur machine C.D. (Fusion 1008 et 1013)	16.75	16.02	16.72		17.57	
1030	Opérateur de machine à emballer	10.50	14.25	14.95		15.80	
1031	Vérificateur-peseur	11.00	14.39	15.09		15.94	
1032	Opérateur de scie Loma/Aide-opérateur de fournaises C.D.	11.75	14.60	15.30		16.15	
1098	Remplaçant permanent (Aide-Scieur)	-	13.75	14.45		15.30	
1099	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RÉDUCTION

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1200	Ajusteur de vérins	10.00	14.11	14.81		15.66	
*1202	Monteur de cadres	10.75	14.32	15.02		15.87	
*1203	Extracteur de goujons/opérateur	10.00	14.11	14.81		15.66	
*1204	Opérateur/machine pour enlever les tiges	10.25	14.18	14.88		15.73	
*1205	Opérateur de machine à casser les bouts	9.75	14.04	14.74		15.59	
*1206	Planteur de goujons/opérateur	10.75	14.32	15.02		15.87	
1207	Opérateur/machine à arracher et planter les goujons chauds	11.75	14.60	15.30		16.15	
1208	Homme de linge	12.50	14.82	15.52		16.37	
*1209	Opérateur de balayeuse mécanique	8.75	13.75	14.45		15.30	
1212	Opérateur de pont-roulant	12.00	14.67	15.37		16.22	
1213	Préposé au contrôle	12.75	14.89	15.59		16.44	
*1215	Balayeur manuel	8.00	13.54	14.24		15.09	
1216	Opérateur/pont-roulant (service auxiliaires)	11.50	14.53	15.23		16.08	
1218	Opérateur/pont-roulant (homme de ligne)	12.50	14.82	15.52		16.37	
*1219	Opérateur/machine à redresser les cadres	10.25	14.18	14.88		15.73	
1227	Magasinier d'outils (réduction) (fusion 1223 et 1307)	10.50	14.25	14.95		15.80	
1228	Mesureur de métal	15.25	15.60	16.30		17.15	
1229	Casseur de bouts - balayeur mécanique	10.50	14.25	14.95		15.80	
1230	Cuiseur d'anodes	13.00	14.96	15.66		16.51	
1231	Opérateur de siphonneur (fusion 1210 et 1222)	15.50	15.67	16.37		17.22	

* Tâches catégorie "Pool"

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RÉDUCTION (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1232	Opérateur pont roulant et camion à benne (fusion 1212 & 1225)	12.50	14.82	15.52		16.37	
1299	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: RECONDITIONNEMENT

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1300	Reconditionneur sénior	13.75	15.17	15.87		16.72	
1301	Reconditionneur	12.00	14.67	15.37		16.22	
*1305	Nettoyeur de capuchons	9.25	13.90	14.60		15.45	
1306	Déchargeur d'alumine	10.75	14.32	15.02		15.87	
*1309	Reconditionneur de cadres et goujons	10.50	14.25	14.95		15.80	
1310	Opérateur/pont-roulant	11.25	14.46	15.16		16.01	
*1311	Manoeuvre	9.00	13.82	14.52		15.37	
*1312	Reconditionneur de dalles	9.25	13.90	14.60		15.45	
1313	Opérateur/camion à fourches	11.25	14.46	15.16		16.01	
*1314	Opérateur/tracteur à benne (payloader)	9.25	13.90	14.60		15.45	
*1315	Préposé au nettoyage des siphons	9.75	14.04	14.74		15.59	
1316	Distributeur de matériel brut/opérateur	10.50	14.25	14.95		15.80	
*1319	Changeur de tiges	9.25	13.90	14.60		15.45	
1320	Opérateur d'épurateurs	11.50	14.53	15.23		16.08	
1325	Magasinier	10.25	14.18	14.88		15.73	
1326	Nettoyeur de ventilateurs	10.75	14.32	15.02		15.87	
1399	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (MÉCANIQUE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1401	Mécanicien en tuyauterie	18.00	16.37	17.07		17.92	
1452	Mécanicien en tuyauterie (2e stade)	-	15.55	16.22		17.02	
1453	Mécanicien en tuyauterie (1er stade)	-	14.73	15.36		16.13	
1470	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1471	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	2	13.73	14.41	15.24	
1472	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	3	14.06	14.72	15.53	
1473	Apprenti mécanicien en tuyauterie	Période	4	14.39	15.04	15.83	
1402	Homme d'entretien (mécanique)	13.50	15.10	15.80		16.65	
1403	Soudeur	17.00	16.09	16.79		17.64	
1456	Soudeur (2e stade)	-	15.29	15.95		16.76	
1457	Soudeur (1er stade)	-	14.48	15.11		15.88	
1474	Apprenti soudeur	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1475	Apprenti soudeur	Période	2	13.67	14.35	15.18	
1476	Apprenti soudeur	Période	3	13.94	14.60	15.41	
1477	Apprenti soudeur	Période	4	14.21	14.85	15.64	
1406	Menuisier	15.25	15.60	16.30		17.15	
1455	Menuisier (1er stade)	-	14.04	14.67		15.44	
1407	peintre	13.50	15.10	15.80		16.65	
1409	Opérateur de bouilloires	15.75	15.74	16.44		17.29	
1420	Magasinier d'outils	9.50	13.97	14.67		15.52	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (MÉCANIQUE) (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1424	Manoeuvre (cour)	7.75	13.47	14.17		15.02	
1425	Mécanicien	18.50	16.52	17.22		18.07	
1450	Mécanicien (2e stade)	-	15.69	16.36		17.17	
1451	Mécanicien (1er stade)	-	14.87	15.50		16.26	
1478	Apprenti mécanicien	Période 1	13.40	14.10		14.95	
1479	Apprenti mécanicien	Période 2	13.76	14.45		15.27	
1480	Apprenti mécanicien	Période 3	14.13	14.80		15.60	
1481	Apprenti mécanicien	Période 4	14.87	15.15		15.93	
1431	Opérateur d'équipement mobile	10.75	14.32	15.02		15.87	
1432	Réparateur d'outils (forge)	13.00	14.96	15.66		16.51	
1433	Homme de soutien	11.50	14.53	15.23		16.08	
1434	Homme de soutien/relève opérateurs de bouilloires	11.50	14.53	15.23		16.08	
1435	Préposé à l'entretien des ponts roulants	13,50	15.10	15.80		16.65	
1499	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (ÉLECTRIQUE)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION		A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1500	Conclerge - manoeuvre (dép. des redresseurs)		8.75	13.75	14.45		15.30
1501	Préposé à l'entretien des accumulateurs		9.25	13.90	14.60		15.45
1503	Préposé à l'entretien des balances		15.25	15.60	16.30		17.15
1504	Graisneur (équipement auto)		11.75	14.60	15.30		16.15
1505	Mécanicien d'équipement automobile		18.00	16.37	17.07		17.92
1554	Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)		-	15.55	16.22		17.02
1555	Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)		-	14.73	15.36		16.13
1570	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	1	13.40	14.10		14.95
1571	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	2	13.73	14.41		15.24
1572	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	3	14.06	14.72		15.53
1573	Apprenti mécanicien d'équipement automobile	Période	4	14.39	15.04		15.83
1508	Électricien		19.50	16.80	17.50		18.35
1550	Électricien (2e stade)		-	15.96	16.63		17.43
1551	Électricien (1er stade)		-	15.12	15.75		16.52
1574	Apprenti électricien	Période	1	13.40	14.10		14.95
1575	Apprenti électricien	Période	2	13.83	14.51		15.34
1576	Apprenti électricien	Période	3	14.26	14.92		15.73
1577	Apprenti électricien	Période	4	14.68	15.33		16.12
* Taches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: ENTRETIEN ET SERVICES (ÉLECTRIQUE) (suite)

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
1509	Électronicien en instrumentation	19.50	16.80	17.50		18.35	
1552	Électronicien en instrumentation (2e stade)	-	15.96	16.63		17.43	
1553	Électronicien en instrumentation (1er stade)	-	15.96	16.63		17.43	
1578	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1579	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	2	13.83	14.51	15.34	
1580	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	3	14.26	14.92	15.73	
1581	Apprenti électronicien en instrumentation	Période	4	14.69	15.33	16.12	
1512	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	18.50	16.52	17.22		18.07	
1556	Mécanicien d'équipement auto-propulsé (2e stade)	-	15.69	16.36		17.17	
1557	Mécanicien d'équipement auto-propulsé (1er stade)	-	14.87	15.50		16.26	
1585	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	1	13.40	14.10	14.95	
1584	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	2	13.76	14.45	15.27	
1583	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	3	14.13	14.80	15.60	
1582	Mécanicien d'équipement auto-propulsé	Période	4	14.50	15.15	15.93	

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: PERSONNEL

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
*1900	Préposé à l'hygiène	7.25	13.40	14.10		14.95	
1901	Magasinier-Préposé à l'hygiène	10.75	14.32	15.02		15.87	
1999	Remplaçant temporaire	-	13.40	14.10		14.95	
* Tâches catégorie "Pool"							

TAUX DE SALAIRES

Usine: SÉCAL (SHAWINIGAN)

Département: USINE DE PATE - USINE D'ALUN

DATE: Août 1984

CODE	OCCUPATION	COTE	A LA SIGNATURE	01-08-85	C.O.L.A.	01-08-86	C.O.L.A.
	<u>USINE D'ALUM</u>						
1600	Opérateur d'usine d'alun	13.50	15.10	15.80		16.65	
1601	Manoeuvre/Opérateur Usine d'alun	9.00	13.82	14.52		15.37	
	<u>USINE DE PATE</u>						
2101	Opérateur de tracteur	10.00	14.11	14.81		15.66	
2102	Préposé à la manutention des blocs de pâte	11.50	14.53	15.23		16.08	
2106	Opérateur-usine de pâte (fusion 2104 et 2105)	14.00	15.24	15.94		16.79	

Entente entre Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée,
Aluminerie de Shawinigan, et le Syndicat des Travailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan (CSN).

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION IGÉNÉRALButs

- 1.1 Cette entente fait partie de la convention collective de travail en vigueur à Shawinigan et elle a pour buts:

L'établissement de modalités régissant l'admission, la progression, le transfert et le réembauchage des employés dans des occupations de métiers, selon leurs qualifications.

Application

- 1.2 a) Les dispositions de cette entente s'appliqueront aux employés affectés à un des stades de qualification des classes d'occupation de métiers à partir de la date d'entrée en vigueur de cette entente et pour le temps que ces employés sont activement au travail à un de ces stades;
- b) Cependant, les employés qui, à la date de la signature de la présente entente, étaient affectés à une des classes d'occupation de métiers, soit au premier, soit au deuxième stade de qualification et dont la progression n'est pas terminée selon les termes de l'entente précédente, pourront continuer la progression dans leur métier respectif d'après les termes de ladite entente;
- c) Les apprentis, en voie de terminer leur apprentissage, devront continuer leur progression d'après les termes de ladite entente.

Prépondérance de l'entente

- d) Au cas où l'une des dispositions de cette entente viendrait en contradictions avec quelques dispositions de la convention collective de travail en vigueur, cette disposition de l'entente, dans le strict champ de son application, devra prévaloir.

Droits des parties

- 1.3 Les droits des parties à cette entente sont définis à la section IV - Droits de la Direction - de la convention collective de travail en vigueur.

Progression sur trois stades de qualification

- 1.4 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 de cette entente comporte trois stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation, et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:
- a) Un premier stade de qualification dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
 - b) Un deuxième stade de qualification dont le taux de salaire est 5% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
 - c) Un stade pleinement qualifié dont le taux de salaire de base est celui déterminé par l'évaluation en vigueur de la classe d'occupation de métier ou par la convention collective en vigueur.

Classes d'occupation de métiers comportant trois stades de qualification

1.5 ALUMINERIE

Les classes d'occupation des métiers à l'Aluminerie sont les suivantes:

Code	<u>Départements</u> <u>Entretien et Services</u>
1425	Mécanicien (d'entretien)
1401	Mécanicien en tuyauterie
1505	Mécanicien d'équipement automobile
1403	Soudeur
1509	Électronicien en instrumentation
1508	Électricien
1512	Mécanicien d'équipement auto-propulsé

Progression sur deux stades de qualification

- 1.6 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.7 de cette entente comporte deux stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:

Progression sur deux stades de qualification (suite)

- 1.6 a) Un premier stade de qualification, dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;
- b) Un stade pleinement qualifié, dont le taux de salaire de base est celui déterminé par l'évaluation en vigueur de la classe d'occupation de métier, ou par la convention collective de travail en vigueur.

Classes d'occupation de métiers comportant deux stades de qualification1.7 ALUMINERIE

La classe d'occupation de métiers à l'Aluminerie est la suivante:

Code

1406 Menuisier

Métiers ne comportant pas de progression

- 1.8 Les classes d'occupation énumérées au paragraphe 1.9 de cette entente ne comportent pas de progression.

Classes d'occupation de métiers ne comportant pas de progression

- 1.9 La classe d'occupation de métier à l'Aluminerie est la suivante:

Code

1407 Peintre

Programme d'apprentissage

- 1.10 Le programme d'apprentissage pour les occupations de métiers sera intégré à la progression et comprendra des stages d'apprentissage et de familiarisation. Après avoir complété leur apprentissage, qui ne dépassera pas deux (2) années à l'Aluminerie, les apprentis seront affectés au premier stade de qualification après avoir subi avec succès les examens requis, démontrant qu'ils possèdent les qualifications et les habiletés pour progresser dans leur métier. L'apprenti, qui ne peut démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés nécessaires pour progresser au premier stade de qualification, aura droit à deux (2) reprises espacées chacune de six (6) mois à partir de la date du premier examen. S'il échoue le deuxième examen de reprise, il sera reclassifié à une classe d'occupation en dehors des métiers sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation, selon les dispositions de la section V de la convention collective.

SECTION IIAVANCEMENTS DES EMPLOYÉS RÉGIS PAR CETTE ENTENTEMétiers comportant trois stades de qualification

- 2.1 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 devra, après une période de douze (12) mois, et pourvu qu'il ait travaillé 1750 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au deuxième stade de qualification de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.
- 2.2 L'employé ayant atteint, selon les règles prévues dans cette entente, le deuxième stade de qualification d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'il ait travaillé 3500 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Métiers comportant deux stades de qualification

- 2.3 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade de la classe d'occupation de métier énumérée au paragraphe 1.7 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, pourvu qu'il ait travaillé 3500 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises, et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Reprise après échec

- 2.4 a) l'employé qui a failli à un ou des examens pourra se présenter à la reprise après une période de douze (12) mois, en autant qu'il en aura fait la demande par écrit au préalable.

2.4 a) suite...

Si un employé est incapable de démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer au stade de qualification immédiatement supérieur en vertu des paragraphes 2.1, 2.2 et 2.3, il aura droit à trois (3) reprises au cours des trente-six (36) mois suivant l'examen, pourvu qu'il ait travaillé 1750 heures avant chaque reprise à sa classe d'occupation de métier. Dans le cas d'un employé qui refuse de démontrer dans les douze (12) mois suivant son examen qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer ou qui ne réussit pas à démontrer telles qualifications et habiletés lors des reprises, il sera reclassifié à la classe d'occupation qu'il détenait immédiatement avant d'être admis au premier stade de sa classe d'occupation de métier, sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation.

S'il ne détenait pas de classe d'occupation avant d'être admis au premier stade de sa classe d'occupation de métier il sera réclassé selon les dispositions de la section V de la convention collective;

- b) Tout échec à un examen théorique ou à un examen pratique ne comportant qu'un seul examen entraînera la reprise complète de l'examen. Dans le cas d'un examen pratique comprenant plusieurs parties, la reprise ne portera que sur la partie d'examen que l'employé a échouée.

Employé absent de son travail

- 2.5 L'employé absent de sa classe d'occupation de métier ou d'apprentissage, par suite d'une maladie ou d'un transfert dû à une réduction de main-d'oeuvre, conservera à son crédit les heures accumulées au stade de sa classe d'occupation de métier ou le temps fait à sa période d'apprentissage, pourvu que telle absence n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

Ouvertures d'emploi dans les occupations de métiers

- 2.6 Lorsqu'il y a ouverture permanente d'emploi dans l'un des métiers énoncés aux paragraphes 1.5, 1.7 et 1.9 de cette entente, la Société entend suivre la procédure suivante:
- a) Considérer en premier lieu les candidats possibles à l'intérieur de la zone Entretien et Services;
 - b) Considérer ensuite la candidature de tout employé des autres zones de l'usine.

2.6 b) suite...

Cependant, avant que sa candidature ne soit acceptée, le candidat devra prouver qu'il possède le niveau d'instruction et les connaissances de base requis par le métier, en se soumettant aux examens théoriques de lecture de plans, d'arithmétique et de connaissance du métier.

Ceci établi, l'employé sera affecté comme apprenti dans le métier en question ou dans le métier. Dans ce cas, il devra passer les examens requis pour être admis au premier stade de qualification du métier postulé. L'examen aura lieu au plus tard dans les vingt-huit (28) jours de calendrier suivant l'ouverture d'emploi.

- 2.6 c) Les nouveaux employés de métier embauchés dans la zone de l'Entretien et Services pourront, durant une période n'exédant pas deux (2) années, demeurer sur l'horaire de travail de jour afin de se familiariser avec les différents équipements de l'usine avant d'être assignés à du travail sur les quarts s'il y a lieu et/ou de posséder une licence "C".

Un employé de métier travaillant sur les quart et possédant plus de service continu que d'autres employés du même métier peut demander d'être assigné à du travail de jour, suite à un avis de trois (3) mois.

- d) Nonobstant ce qui précède, lors d'une ouverture d'emploi permanente ou temporaire de plus ou de moins de vingt-huit (28) jours, l'employé dans ce métier ou ayant fait ce métier aura la préférence, quels que soient son statut et sa zone lors de ladite ouverture.

Familiarisation

- 2.7 La Société permettra à un employé qui le demandera et qui aura manifesté son intention de se présenter aux examens, de se familiariser avec un travail qu'il n'a jamais accompli et qui est relatif aux habiletés sur lesquelles il doit passer un examen.

Toutefois, toute période de familiarisation ne dépassant pas deux (2) mois ne devra pas nuire à la poursuite efficace des opérations et/ou de l'entretien, de la réparation et de l'installation de machinerie et d'équipement.

De plus, un employé qui doit passer un examen sur une machine alors que plusieurs machines équivalentes sont en opération, pourra passer son examen sur la machine de son choix.

Cours approuvés

- 2.8 La Société exemptera d'un examen théorique et/ou d'un examen pratique selon le cas, tout employé qui réussira un cours répondant aux conditions suivantes:
- a) Le cours doit être désigné et reconnu par la Société comme étant l'équivalent de l'examen;
 - b) l'examen du cours doit avoir été réussi avec un minimum de 60%;
 - c) le cours doit avoir été suivi avec un minimum de 75% de présence.

Transfert entre métiers

- 2.9 Lors d'une ouverture d'emploi, un employé de métier qui voit sa demande de transfert acceptée par la Société sera transféré au premier stade de l'autre métier, mais il devra passer les examens théoriques correspondant aux exigences de ce métier, à moins que celles-ci ne soient identiques pour les deux (2) métiers. Il devra également réussir les examens pratiques correspondant aux habiletés du premier stade du métier où il désire être transféré, à moins que le contenu de ces habiletés ne soit le même pour les deux (2) métiers. S'il est admis dans son nouveau métier, l'employé verra son taux de salaire de base maintenu, si celui-ci est plus élevé pendant la période du 1er au 2e stade de qualification.

L'employé ainsi transféré conservera un droit de retour au stade qu'il détenait dans son métier précédant jusqu'à ce qu'il ait atteint le deuxième stade de qualification dans son nouveau métier en autant qu'il y ait ouverture d'emploi dans son ancien métier.

SECTION IIIExamens

- 3.1 En vue de déterminer les qualifications et les habiletés pour l'admission et l'avancement dans le métier conformément aux dispositions des sections I et II, les examens consisteront en des tests écrits et en des tests à l'oeuvre, choisis par la Société portant sur les qualifications et les habiletés demandées par les métiers à l'Aluminerie de Shawinigan. La Société fera la correction des examens. Le pourcentage requis pour subir les examens avec succès sera un minimum de 60% de chaque matière utilisée pour ces examens.
- 3.2 Les employés seront informés, au moment de passer un examen, du nombre de points alloués pour chaque question ou série de questions des tests par écrit et aussi de la valeur de chacun des critères du ou des tests à l'oeuvre.
- 3.3 Un employé, qui se croit lésé, pourra présenter un grief en conformité des dispositions de la section XVIII de la convention collective de travail en alléguant que le contenu de l'examen ne porte pas sur les qualifications et les habiletés requises par le métier à l'Aluminerie de Shawinigan, ainsi que mentionné dans la description des tâches, ou en alléguant que le nombre de points qui lui est alloué pour ses réponses n'est pas assez élevé.
- 3.4 Un employé qui échouera un de ses examens pourra revoir la copie corrigée de cet examen, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 3.5 Dans le cas d'un grief résultant d'un examen, la Société remettra à l'employé, sur demande, une copie de ses réponses à l'examen indiquant les points alloués pour chacune de ses réponses.
- 3.6 Dans le cas où la Société reconnaît le bien-fondé de tel grief, un nouvel examen sera préparé sur la ou les matières échouées et présenté à l'employé concerné dans les trente (30) jours de calendrier suivant cette date.
- 3.7 S'il n'y a pas entente, le grief sera référé à l'arbitre des conflits de droits qui pourra décider si l'examen était conforme aux dispositions de cette entente et qui pourra, dans le cas contraire, ordonner un nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas. Si le nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas, est ordonné en faveur de l'employé qui a échoué, et que celui-ci réussit, la Société le fera progresser au stade de qualification pour lequel il s'est qualifié et lui paiera la différence du taux de paie rétroactivement à la date de l'examen qu'il avait échoué.

- 3.8 Les examens auront lieu généralement dans les trois (3) mois de la date à laquelle il devient éligible à un examen de progression ou de reprise. Les employés désirant s'y présenter devront aviser leur contremaître aussitôt qu'il auront complété les délais mentionnés aux différents paragraphes de cette entente à la suite de leurs derniers examens de progression ou de reprise.

L'employé qui réussit son examen sera payé le taux de salaire du stade de qualification auquel il a progressé, rétroactivement à la date à laquelle il était devenu éligible à un examen de progression. L'employé qui réussit les reprises nécessaires à la progression sera payé le taux de salaire du stade de qualification auquel il a progressé rétroactivement à la date de la dernière reprise réussie qui lui a permis de progresser.

- 3.9 Les examens et les reprises auront lieu pendant les heures de travail, mais lorsque ceci est impossible les employés concernés seront rémunérés au taux de temps simple et le temps additionnel qui résultera de ces examens et reprises ne sera pas inclus dans le calcul du temps supplémentaire de ces employés.

Paie pendant les examens

- 3.10 Les employés et l'observateur syndical ne devront subir aucune perte de salaire directement causée par leur présence aux examens. Cependant, si la durée de l'examen excède la journée normale de travail de l'employé et de l'observateur syndical, ils ne recevront aucune compensation pour le temps supplémentaire. L'employé et l'observateur seront payés au taux simple pour toute les heures autres que leurs heures normales de travail.

Observateur

- 3.11 A la demande de l'employé, le Syndicat peut avoir un observateur présent aux examens. Sa fonction sera d'apporter à l'attention de l'examineur durant et immédiatement après les examens, les irrégularités qu'il aurait pu remarquer. Il ne communiquera pas avec les employés durant les examens.

Résultat

- 3.12 Le résultat de l'examen sera envoyé sur une formule prévue à cet effet et sous pli confidentiel au contremaître immédiat qui la remettra à l'employé concerné.

Une liste des noms, de l'occupation et du numéro matricule des employés, ayant réussi ou échoué dans les examens, mais ne comportant pas le détail des points, sera envoyée au Syndicat après chaque examen.

SECTION IVDESCRIPTION DES OCCUPATIONS

- 4.1 Les descriptions des occupations, énumérées au paragraphe 1.5, 1.7 et 1.9 de cette entente, devront refléter les détails considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales et distinctives des devoirs que les hommes de métiers pleinement qualifiés dans ces classes d'occupation de métiers peuvent être appelés à accomplir, et ne devront pas être considérés comme une description détaillée de tout le travail de ces classes d'occupation.

SECTION VRÉDUCTION DES OPÉRATIONS

- 5.1 Pour les fins de l'application du paragraphe 5.5 "Baisses de positions et mise à pied" de la convention collective de travail en vigueur, le premier stade de qualification, le deuxième stade de qualification et le stade pleinement qualifié de chacune des classes d'occupation de métiers seront considérés des classes d'occupation distinctes.

Seront considérés aussi les tâches de l'apprentissage dans les métiers en conformité de l'article 5.7 c) de la convention collective de travail.

- 5.2 Un employé faisant partie du système d'apprentissage dans les métiers ou qui aura progressé à un stade de qualification d'une classe d'occupation de métier et qui est mis à pied ou baissé de position à la suite d'une réduction des opérations, sera considéré comme possédant les qualifications et les habiletés requises par ledit stade de qualification de sa classe d'occupation de métier s'il est réembauché, transféré ou promu à sa classe d'occupation de métier dans les trente-six (36) mois qui suivent immédiatement sa mise à pied ou sa baisse de position.

SECTION VIDURÉE DE CETTE ENTENTE

6.1 Cette entente entre en vigueur le

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce
31 août 1984

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
 L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
 (CSN)

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

Signé:

André Langlois
 Président

Signé:

Jésus F. Racine
 Directeur de l'aluminerie

Signé:

Jean-Marc Châteauguay
 Secrétaire

Signé:

Jean Fournault
 Coordonateur principal
 des relations industrielles

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU
D'ACCIDENT

en faveur des employés payés à l'heure de la Société
d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan)

EN VIGUEUR LE *31 août 1984*

SECTION IBUTArticle 1

Ce régime a pour but d'indemniser partiellement l'employé payé à l'heure de la perte de salaire qu'il subit lorsqu'il doit s'absenter de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident non industriels.

SECTION IIDÉFINITIONSArticle 2

Aux fins du présent régime:

- a) L'expression "jours ouvrables" désigne, dans tous les cas à l'exception de celui mentionné au sous-paragraphe b) ci-dessous, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit du lundi au vendredi. Les samedis et dimanches sont considérés comme jours de congé réguliers, ainsi que les jours fériés pour lesquels l'employé a droit à une paie de jour férié;
- b) L'expression "jours ouvrables" désigne, au fins exclusives de l'article 14 du présent régime relatif aux examens diagnostiques, interventions chirurgicales ou traitements médicaux en clinique externe, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit tous les jours durant lesquels l'employé concerné doit normalement travailler;
- c) Les termes "maladie" et "accident" désignent toute maladie non industrielle et tout accident non industriel qui de ce fait ne relèvent pas de la Commission des accidents du travail du Québec;
- d) L'expression "période d'attente" désigne les deux (2) premiers jours ouvrables durant lesquels un employé est absent en raison d'une maladie ne nécessitant pas son hospitalisation; cependant, aucune période de vacances payées ne peut être comptée comme période d'attente;

- e) Le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage en cas de maladie prévues à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements;
- f) Le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations payées par la Société en vertu du présent régime en supplément des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie;
- g) Le terme "prolongation" désigne toute extension approuvée à une absence et qui est contiguë à la période d'absence déjà complétée en raison d'une maladie ou d'un accident;
- h) Le terme "rechute" désigne toute nouvelle absence dûment approuvée pour raison de maladie qui survient dans les trente (30) jours du retour de l'employé au travail, après une absence antérieure pour maladie;
- i) Le terme "remplaçant" désigne un employé membre du groupe d'employés non rattachés à une cédule normale de travail et dont les appels au travail se font de façon intermittente;
- j) L'expression "rémunération horaire de base" désigne le taux horaire inscrit au dossier de l'employé durant la dernière période de paie complète précédant immédiatement l'absence;
- k) L'expression "service continu" désigne le nombre de jours de service continu avec la Société que l'employé a accumulé, en vertu des dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail, à la date du premier jour d'absence en raison d'une maladie ou d'un accident défini au sous-paragraphe a) ci-dessus.

SECTION III

ADMISSIBILITÉ

Dispositions générales - Article 3

Tout employé effectivement au travail devient admissible aux prestations supplémentaires prévues au présent régime lorsqu'il a accumulé trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu. L'employé est admissible à des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines, soit cent quatre-vingt-quinze (195) jours, s'il a moins de vingt (20) années de service continu et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, soit deux cent soixante (260) jours s'il a vingt (20) ans et plus de service continu.

Dispositions particulières - Article 4

L'admissibilité d'un employé aux prestations supplémentaires est déterminée, selon le cas, conformément aux dispositions suivantes:

- a) Si un employé est assigné comme remplaçant il est payé pour les "jours ouvrables" qu'il aurait été cédulé de travailler;
- b) Au cas d'une rechute, dûment confirmée par le médecin de la Société qui lui-même tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé, la Société maintiendra le niveau des prestations supplémentaires prévues aux articles 8 et 9 ci-après. Cette rechute sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux périodes, absence initiale et prolongation, ne pourront ensemble excéder la période maximale de prestations supplémentaires prévue aux articles 8 ou 9 selon le cas;
- c) 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 supplémentaires, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ses deux périodes ne pourront ensemble excéder trente-neuf (39) semaines de prestations supplémentaires pour l'employé ayant entre un (1) et vingt (20) ans de service continu et cinquante-deux (52) semaines pour l'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu;
- d) Si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, les avances sur salaire d'un montant égal aux prestations supplémentaires pourront lui être versées selon les dispositions des articles 8, 9 et 15 du présent régime. Si à la suite de cet accident, l'employé établit à la satisfaction de la Société qu'il n'a reçu et ne recevra aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations supplémentaires. 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;
- e) Si un employé est frappé de maladie ou d'accident au cours d'une absence approuvée d'une durée déterminée qui n'interrompt pas son service continu, y compris ses vacances, il a droit aux prestations supplémentaires à la date où, normalement, il doit reprendre son travail et il doit alors se conformer à la période d'attente pour la maladie n'entraînant pas l'hospitalisation.

Article 5

L'employé ne sera pas admissible aux prestations supplémentaires prévues par ce régime à compter de:

- a) la date de sa retraite, de la cessation de son service ou de son décès;
- b) la date où un salaire, une pension ou toute autre rémunération lui est versée par la Société;
- c) la date où un employé qui reçoit des prestations supplémentaires présente un certificat médical recommandant son transfert permanent à une classe d'occupation autre que celle qu'il détenait au moment de son départ, si les dispositions du paragraphe 5.9 d) de la convention collective ne peuvent pas s'appliquer. L'employé sera alors considéré comme mis à pied et la notation suivante sera inscrite à son dossier "mise à pied, manque de travail convenable";
- d) la date de sa mise à pied pendant la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires.

Article 6

L'employé ne sera pas admissible aux prestations supplémentaires prévues par ce régime:

- a) Si la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille, contre rémunération ou en vue d'un gain, à son propre compte ou au service d'un autre employeur;
- b) S'il reçoit une compensation en provenance de toute administration publique, à l'exception du Ministère des affaires des anciens combattants, en raison de cette maladie ou de cet accident;
- c) S'il s'est infligé intentionnellement une blessure ou provoqué une maladie causant son absence ou si son absence résulte de l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons enivrantes ou s'il est malade ou blessé à la suite d'un acte contraire à la loi ou à l'ordre public;
- d) Si la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant toute autre cessation ou arrêt de travail;
- e) Si, dans le cas de personnel féminin, il y a absence de travail due à une grossesse ou à ses complications.

SECTION IVMONTANTS ET DURÉE DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRESArticle 7

Tout employé admissible qui, en raison d'une maladie ou d'un accident, s'absente de son travail, sera transféré sur une liste de paie spéciale à compter du premier jour d'une telle absence. Aux fins de ce régime, tous les travailleurs ainsi absents seront transférés sur la cédule de jour, soit du lundi au vendredi. Les prestations supplémentaires seront payables les "jours ouvrables", tel que stipulé au paragraphe 2 a) ci-dessus, (sous réserve des autres dispositions du présent article).

Article 8

L'employé qui a à son crédit trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu, mais moins de vingt (20) années de service continu, à la date du début de son absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (article 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage, équivaldront à 70% de sa rémunération horaire de base multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines.

Article 9

L'employé qui a à son crédit vingt (20) années et plus de service continu à la date du début de son absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (article 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-chômage, équivaldront à 70% de sa rémunération horaire de base multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

Article 10

L'employé qui fait partie du groupe des "remplaçants" aura droit aux prestations supplémentaires pour les jours ouvrables pour lesquels il aurait été cédulé de travailler s'il n'avait été absent pour maladie ou accident jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) ou cinquante-deux (52) semaines selon son service continu à la date du début de son absence.

Article 11

Les prestations supplémentaires seront payées comme suit:

- a) En cas d'accident avec ou sans hospitalisation: à compter du premier jour complet d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable;
- b) En cas de maladie sans hospitalisation: à compter du premier jour ouvrable qui suit les deux premiers jours ouvrables complets durant lesquels il a été absent;
- c) En cas de maladie avec hospitalisation: à compter du premier jour d'hospitalisation qui coïncide avec un jour ouvrable;
- d) En cas d'hospitalisation survenant à la suite d'une période d'attente, cette période d'attente sera remboursée à l'employé s'il est prouvé que l'hospitalisation a été retardée faute de place disponible à l'hôpital. Pour établir cette preuve, une copie ou photocopie de la demande d'admission faite par le médecin à l'hôpital devra être adressée au médecin de la Société;
- e) En cas de rechute: à compter du premier jour d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable;

Article 12

Les prestations supplémentaires payées pendant toute absence approuvée pour maladie ou accident cesseront avec la fin de cette absence. Le retour de l'employé à sa cédule régulière de travail s'effectuera normalement le lendemain de l'examen médical de contrôle par le médecin de la Société ou à une autre date déterminée par ce dernier pour des raisons strictement médicales. Ainsi, les allocations seront payées jusqu'au dernier jour ouvrable inclusivement qui coïncide avec le jour d'absence approuvé qui précède immédiatement le retour au travail de l'employé.

Article 13

La période d'attente, qui s'applique dans les cas d'absence pour maladie sans hospitalisation, pourra être récupérée à partir du jour qui correspond au dixième (10e) jour ouvrable d'absence au rythme d'une (1) journée par cinq (5) jours ouvrables d'absence. Ainsi, le rachat des jours d'attente s'effectuera comme suit:

- 10e journée d'absence: rachat d'une (1) journée
- 15e journée d'absence: rachat d'une (1) journée
additionnelle.

Article 14

Nonobstant les dispositions de l'article 5 b), les prestations supplémentaires seront payées exceptionnellement, à raison de 70% du taux horaire de base, pendant certains jours de la période d'attente, ou pendant certains jours ou parties de jours ouvrables déterminés d'avance par le médecin de la Société et au cours desquels l'employé s'absentera pour subir des examens diagnostiques, intervention chirurgicale ou traitements médicaux en clinique externe des hôpitaux.

Réclamations - Article 15

Toute réclamation est présentée selon les dispositions énoncées aux sous-paragraphes suivants:

- a) L'employé avertit son contremaître immédiatement de son absence et obtient de ce dernier ou de l'infirmière un formulaire de certificat médical aux fins de motiver son absence et de réclamer des prestations supplémentaires;
- b) Le certificat médical dûment complété par le médecin traitant de l'employé est remis directement à l'employé qui se charge de le faire parvenir au médecin de la Société dans les sept (7) jours du début de l'absence;
- c) Le médecin traitant, l'hôpital ou toute autre institution doivent faire part confidentiellement au médecin de la Société, comme condition du paiement des prestations supplémentaires, de tous les renseignements qui ont trait à l'état de santé de l'employé et à son histoire médicale;
- d) Une réclamation ne sera considérée qu'après réception du certificat médical par le médecin de la Société et sur recommandation d'un officier de la division du Personnel;
- e) Dans le cas d'une demande de prolongation d'absence, l'employé fournira au médecin de la Société, avant l'expiration de la période d'absence déjà autorisée, un nouveau certificat médical pour motiver une telle prolongation;
- f) L'employé, durant son absence, doit subir tout examen médical exigé par le médecin de la Société, soit devant lui, soit devant un médecin auquel l'employé est référé en consultation par le médecin de la Société;
- g) Dans tous les cas, l'employé doit subir un examen médical devant le médecin de la Société avant son retour au travail;
- h) Dans tous les cas, la décision du médecin 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

Article 16

Les chèques de prestations supplémentaires sont adressés à la résidence de l'employé le jour de la paie. Après le retour de l'employé au travail, le dernier chèque de prestations supplémentaires lui est remis suivant le mode de distribution de paie en vigueur.

Article 17

Les prestations supplémentaires sont soumises à toutes les retenues prescrites par la loi.

Dispositions spéciales - Article 18

Lorsqu'un employé qui reçoit des prestations supplémentaires, en conformité avec la section IV de ce régime, présente un certificat médical recommandant son transfert temporaire à une classe d'occupation autre que celle qu'il détenait au moment de son départ et qu'il n'existe pas d'ouverture d'emploi dans une telle classe d'occupation, il continuera de recevoir ces prestations supplémentaires jusqu'à la fin de la période prévue pour lui par ce régime ou jusqu'à ce qu'une ouverture d'emploi dans telle classe d'occupation survienne, à défaut de quoi jusqu'à ce que l'employé soit capable de reprendre sa classe d'occupation régulière; dans aucun cas l'employé ne recevra de prestations supplémentaires pour une période excédant la période maximale prévue pour lui par ce régime.

Politique de la Société - Article 19

La Société s'engage à maintenir le niveau des prestations supplémentaires prévues au présent régime indépendamment de toute modification à la Loi d'assurance-chômage.

ENTENTE

Entre: SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(Aluminerie de Shawinigan), ci-après appelée
"La Société".

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN, ci-après appelé "Le Syndicat".

PAR LAQUELLE:

La Société et le Syndicat conviennent que les fusions de tâches d'opérations, s'il en est, seront régis dans leur modalités par les dispositions contenues au document intitulé "Fusions dans les tâches d'opérations" sur lequel les parties se sont entendues au cours des dernières négociations.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Signé:

Alain Larsson

Signé:

Jean F. Racine

Signé:

Jean Marc Châteauneuf

Signé:

Jean Fonceault

FUSIONS DANS LES TACHES D'OPÉRATIONS

1. Une fusion de tâches est le regroupement en une nouvelle tâche de tous les éléments constituant les exigences de deux (2) ou plusieurs tâches déjà évaluées. La création de cette nouvelle tâche ne veut pas nécessairement dire que les tâches fusionnées disparaissent.

Les regroupements d'éléments de tâches qui, au sens de cette définition ne constituent pas des fusions de tâches ne devraient pas être utilisés pour éviter des fusions de tâches qui seraient autrement justifiées.

2. Après avoir rédigé la description de la tâche devant résulter d'une fusion, la Société évalue cette tâche en suivant la procédure prévue aux paragraphes 3, 4, 5 et 6 ci-après. Quel que soit le résultat de cette évaluation, l'employé assigné à la nouvelle tâche est payé au moins le taux de salaire de base de la plus haute des tâches fusionnées.
3. La cote du facteur "connaissance théorique appliquée" est déterminée en comparant la cote de ce facteur pour chacune des deux (2) tâches à fusionner:
 - a) Si la cote de ce facteur est égale dans les deux (2) tâches, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la même, majorée de .25 point d'évaluation;
 - c) Si la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches n'est pas égale, la cote de ce facteur pour la nouvelle tâche est la plus élevée de ces deux (2) cotes.
4. La cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est déterminée en comparant la cote des facteurs "expérience relative pratique" et "décisions indépendantes" de chacune des deux (2) tâches fusionnées, c'est-à-dire en comparant ces quatre (4) cotes entre elles.
 - a) Si les quatre (4) cotes dont il est question ci-dessus sont égales entre elles et supérieures à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur pour les tâches fusionnées, majorée de un (1) point;
 - b) Si les quatre (4) cotes sont égales à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote "A", majorée de .25 point d'évaluation;

- c) Si trois (3) des quatre (4) cotes ci-dessus sont égales entre elles et que la quatrième leur est inférieure, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de .25 point d'évaluation;
- d) Si trois (3) des quatre (4) cotes sont égales entre elles et supérieures à la cote "A" et si la quatrième leur est supérieure, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de un (1) point d'évaluation plus élevée que la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si ces deux (2) cotes sont égales, sinon, la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées;
- e) Si trois (3) des quatre (4) cotes sont égales à la cote "A", la cote du facteur "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les tâches fusionnées;
- f) Si la cote du facteur "expérience relative pratique" est la même dans les deux (2) tâches fusionnées et si elle est inférieure à la cote du facteur "décisions indépendantes" alors que cette cote est la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote du facteur "expérience relative pratique" dans la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de un (1) point d'évaluation;
- g) Si la cote du facteur "expérience relative pratique" est la même que les deux (2) tâches fusionnées et si elle est supérieure à la cote du facteur "décisions indépendantes" alors que cette cote est la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote "expérience relative pratique" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées, majorée de .25 point d'évaluation;
- h) Si deux (2) des quatre (4) cotes sont égales entre elles alors que les deux (2) autres leur sont supérieures et que la cote du facteur "expérience relative pratique" n'est pas la même dans les deux (2) tâches fusionnées, la cote de ce facteur dans la nouvelle tâche est de .25 point d'évaluation plus élevée que la cote la plus haute pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.

5. La cote du facteur "décisions indépendantes" de la nouvelle tâche est égale à la cote de ce facteur dans les tâches fusionnées si cette cote est la même dans ces tâches; sinon la cote pour ce facteur dans la nouvelle tâche est égale à la cote la plus élevée pour ce facteur dans les deux (2) tâches fusionnées.
6. Les huit (8) autres facteurs de la nouvelle tâche sont ensuite évalués selon les règles du plan conjoint d'évaluation des tâches.
7. Lors de fusions successives, l'ordre dans lequel les différentes tâches sont fusionnées est celui dont le résultat en points d'évaluation pour les trois (3) premiers facteurs est le plus avantageux.
8. L'accumulation de fractions de degré attribuées à l'intérieur d'un degré lors de fusions successives ne peut excéder .50 point sous le facteur "connaissance théorique appliquée" et .75 point sous le facteur "expérience relative pratique".
9. Lors de la révision d'une tâche fusionnée, toute fraction de degré:
 - a) est conservée sous le facteur "connaissance théorique appliquée" seulement si la cote de ce facteur n'est pas augmentée par la révision;
 - b) est conservée sous le facteur "expérience relative pratique" même si la cote de ce facteur est modifiée par la révision.
10. Seules les fusions effectuées après la signature de la présente convention sont régies par ce mode de fusion de tâches d'opérations.

Toutefois, dans le cas où une fusion qui a été appliquée à un groupe d'employés avant la signature de la présente convention, est après cette date, appliquée de la même façon à un second groupe d'employés, tous les employés, reçoivent le taux de salaire de base résultant de la deuxième fusion à compter de la date de cette dernière.

TABLEAU D'APPLICATION

2	5	5	5	5	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>A A</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>A B</u>	<u>B B</u>
<u>A A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>A A</u>	<u>B A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B A</u>	<u>A A</u>	<u>A B</u>	<u>B A</u>	<u>B B</u>	<u>B B</u>	<u>A B</u>
A.25	A.25	A.25	A.25	A.25	A+1.00	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25	B.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>C B</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>	<u>C C</u>	<u>C B</u>	<u>B C</u>	<u>C C</u>
<u>B B</u>	<u>B B</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>B C</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>	<u>B B</u>	<u>C B</u>	<u>C B</u>	<u>C C</u>	<u>C C</u>	<u>B C</u>
B+1.00	B+1.00	B+1.00	C.25	C.25	B+1.00	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25	C.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>C C</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>C D</u>	<u>D D</u>
<u>C C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>C C</u>	<u>D C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D C</u>	<u>C C</u>	<u>C D</u>	<u>D C</u>	<u>D D</u>	<u>D D</u>	<u>C D</u>
C+1.00	C+1.00	C+1.00	D.25	D.25	C+1.00	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25	D.25
1	4	4	4	4	6	7	8	8	8	8	3	3	3	3
<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>E D</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>	<u>E E</u>	<u>E D</u>	<u>D E</u>	<u>E E</u>
<u>D D</u>	<u>D D</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>D E</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>	<u>D D</u>	<u>E D</u>	<u>E D</u>	<u>E E</u>	<u>E E</u>	<u>D E</u>
D+1.00	D+1.00	D+1.00	E.25	E.25	D+1.00	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25	E.25

	1) Si 4 = ≠ A	Exp. + 1.00 pt	Si 4 facteurs égaux exception de A	= + 1.00 pt
1	2) Si 4 = - A	Exp. A + .25 pt	Si 4 égaux dont les cotes sont égales à A	= + .25 pt
E E	3) Si 3 = 1	Exp. + .25 pt	Si 3 égaux, le quatrième plus petit	= + .25 pt
<u>E E</u>	4) Si 3 = ≠ A 1	Exp. Si = + 1.00 pt Si ≠ + .25 pt	Si 3 égaux, sauf A et le 4ième plus grand	Si Exp. égale = + 1.00 pt Si Exp. non égale = + .25 pt
E+1.00	5) Si 3 = A, 1	Exp. + .25 pt	Si 3 égaux à A et 1 plus grand que A	= + .25 pt
	6) Si 2 Exp. = 2 Déc. =	Exp. + 1.00 pt	Si 2 facteurs Exp. égaux mais plus petits que les 2 décisions égales	= + 1.00 pt
	7) Si 2 Exp. = 2 Déc. =	Exp. + .25 pt	Si 2 Exp. égales dont les cotes sont plus grandes que 2 décisions égales	= + .25 pt
	8) Si 2 = 2 Exp. ≠	Exp. + .25 pt	Si 2 facteurs égaux et deux autres plus grands alors qu'exp. n'est	= + .25 pt

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Assurance accident-maladie

Conformément aux dispositions du paragraphe 11.1 de la convention collective de travail en vigueur le *31 août* 1984 la Société paiera directement au Syndicat un montant approximativement égal à celui spécifié au paragraphe 11.2 de la convention collective, pour chaque employé de l'Aluminerie, sous forme de pourcentage de la prime de l'assureur que les employés ont choisi ou choisiront, selon les règles de calcul suivantes:

1. Le "nombre total d'heures moyen par mois" servant de base au calcul du montant payable par mois par la Société sera la somme du nombre moyen d'heures travaillées. Le Calcul du nombre d'heures total moyen par mois ne comprendra pas les heures allouées pour les vacances ou pour les jours fériés ou toute autre heure allouée. En aucun cas cette prime ne sera calculée au taux de temps et demi.
2. Le "nombre total d'heures moyen par mois" sera basé sur l'expérience des douze (12) mois précédant l'entrée en vigueur de cette entente et sera révisé à chaque douze (12) mois de la même façon.
3. Le "nombre d'employés moyen par mois" sera déterminé le 31 décembre de chaque année, en se basant sur le nombre d'employés activement au travail à la fin de chaque mois pendant les douze (12) mois précédant immédiatement la date ci-haut mentionnée.
4. Le "nombre d'heures moyen par employé par mois" sera le nombre total d'heures moyen par mois, pour l'Aluminerie divisé par le nombre total d'employés moyen par mois.
5. Le "montant total payable par mois par la Société" sera le produit de quatre (4) cents multiplié par le nombre d'heures moyen par employé par mois, multiplié par le nombre d'employés moyen de l'Aluminerie au cours du mois courant.

6. Le "montant total des primes payables par mois par les employés" sera la somme de la prime d'assurance individuelle en vigueur multiplié par le nombre d'employés qui ont choisi la protection individuelle comme membres du groupe d'assurance, et de la prime familiale en vigueur multiplié par le nombre d'employés mariés qui ont choisi la protection familiale comme membres du groupe d'assurance. Ce montant total de primes payable par mois par les employés sera révisé tous les mois.
7. Le "pourcentage de la prime de l'employé payable par mois par la Société" sera le montant total payable par mois par la Société divisé par le montant total de primes payable par mois par les employés et ce pourcentage sera applicable à la prime soit individuelle, soit familiale.
8. Un employé sera membre du groupe d'assurance de l'Aluminerie pour une période minimum d'un mois de calendrier.
9. Un employé pourra devenir membre du groupe d'assurance de l'aluminerie en signant les formules autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance, et à remettre le montant de telle déduction au Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Langrand
Jean-Marc Châteauneuf

Jean-F. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Magasinier d'outils (Réduction)
Code 1227

Considérant que la Société fait des efforts pour replacer les employés reconnus comme étant physiquement diminués;

Considérant que le Syndicat demande à la Société de créer des ouvertures d'emploi spécifiquement pour les employés physiquement diminués;

Considérant que l'occupation Magasinier d'outils (Réduction) a été créée le 20 décembre 1975 dans cette optique;

Considérant que les trois ou quatre ouvertures d'emploi sur cette occupation ont été comblées indépendamment des départements.

Les parties conviennent que les futures ouvertures d'emploi sur cette occupation seront comblées uniquement par des employés reconnus physiquement diminués et ce, quel que soit le département de l'usine d'où ils proviennent.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^{er} jour de *juin* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahain Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jean-F. Racine
Jean Fancault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

A la demande des mécaniciens de relève, de travailler sur des quarts prolongés et conformément à l'article 7.3 a) de la convention collective de travail en vigueur, les parties conviennent de ce qui suit:

1. Un horaire comprenant des quarts réguliers de dix (10) heures de travail et une semaine normale de quatre (4) jours de travail sera adopté pour les mécaniciens de relève.
2. Toutefois, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente en avisant par écrit l'autre partie. Le dimanche suivant réception de cet avis, les employés concernés reprendront un horaire comprenant des quarts de huit (8) heures et une semaine moyenne de quarante (40) heures de travail.
3. Les employés travaillant sur des quarts réguliers de dix (10) heures suivront l'horaire ci-joint. Les heures de travail seront normalement de 6 heures à 16 heures et de 16 heures à 2 heures, avec une période libre payée pour le repas.
4. Aucune prime de nuit ne sera payée aux employés travaillant sur la base de quart régulier entre 6 heures et 16 heures. Tout employé travaillant sur la base d'un quart régulier entre 16 heures et 2 heures recevra, en plus du taux horaire de son occupation, trente deux (32) cents. A compter du 1er août 1985, cette prime horaire sera de trente huit (38) cents.
5. Tout employé dont l'horaire normal de travail lui requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars (2,00\$) pour toutes les heures qu'il travaille ce jour-là selon son horaire normal de travail. A compter du 1er août 1985, cette prime horaire sera de deux dollars et vingt (2,20\$).
6. Temps et demi sera payé pour les heures travaillées en surplus de dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
7. Le paiement des jours fériés et congés de décès se fera conformément à la section VIII de la convention collective de travail en vigueur.

8. Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire" de la manière et aux conditions prévues audit régime.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Aimé Larou
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jean-F. Jacine
Jean Foucault

HORAIRE DE TRAVAIL

QUART DE 10 HEURES

	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
		C	C	C			A	A			C	C	C			A	A	A			C	C			A	A	A	
JOUR:	D			B	B	B			D	D	D			B	B				D	D	D			B	B	B		D
				D							A							B							C			
		A	A	A			C	C				A	A			C	C	C			A	A				C	C	
SOIR:	B				D	D			B	B	B			D	D				B	B			D	D	D			B
	A	B	B		A	A	B	B	A	A		B	B	A	A	B	B		A	A	B	B	A	A		B	B	A
CONGÉ:	C	D	D		C	C	D	D	C	C		D	D	C	C	D	D		C	C	D	D	C	C		D	D	C

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mouvements temporaires de main-d'oeuvre pour
la période de vacances d'été

Les parties conviennent de ce qui suit:

Compte tenu des impératifs de la planification de la main-d'oeuvre et de la durée des périodes d'entraînement requises pour effectuer des fonctions à l'usine, durant la période du premier mars au 30 septembre, les employés engagés pour les vacances seront tenus d'occuper la fonction à laquelle la Société les aura assignés et ce, pour la durée de l'assignation.

Cette entente est pour la durée de la convention et ne s'applique que pour les ouvertures temporaires

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Pierre J. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Ouverture d'emploi temporaire de plus de 28 jours

Seront considérées absences pour plus de vingt-huit (28) jours, les absences pour maladie ou accidents suivantes:

- a) lorsque l'accumulation des certificats de maladie reçus par le bureau médical de la Société couvre un période ininterrompue d'absence de plus de vingt-huit (28) jours pour un même employé;
- b) lorsque le médecin de la Société détermine que la durée indéterminée inscrite sur le certificat de maladie sera de plus de vingt-huit (28) jours;

De telles absences seront administrées conformément au sous-paragraphe 5.2 c).

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce *31^{er}* jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahmed Lampron
Jean Marc Châteauneuf

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

Jéjean F. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Sujet: Horaire de travail 6-3
6 jours de travail, 3 jours de congé

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le maintien d'une cédule de travail 6-3 (37 1/3 heures en moyenne par semaine au lieu de 40) à compter de la date de la signature de cette entente.
2. L'application de cette cédule de travail touche les employés travaillant sur les opérations continues (3 relèves, 7 jours par semaine).
3. Les employés travaillant sur cette cédule seront rémunérés pour trente-sept heures et un tiers (37 1/3) à temps simple en moyenne par semaine sur un cycle de vingt-sept (27) semaines. Ces employés seront rémunérés à temps et demi pour les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et un tiers (37 1/3) selon leur cédule normale de travail
4. Les employés permanents qui se voient changer de relève, seront rémunérés à taux supplémentaire pour les heures travaillées en surplus des heures de l'horaire qu'ils auraient fait s'ils étaient demeurés sur leur relève respective. Le calcul de ce temps supplémentaire doit s'effectuer sur une base de quatre (4) semaines, soit la semaine avant le changement, celle du changement et les deux suivantes.

Quand aux employés travaillant comme remplaçant temporaire et qui se voient changer de relève, ils seront rémunérés à temps supplémentaire pour les heures effectuées en surplus des heures d'un horaire de travail équivalent à 37 h 1/3 en moyenne sur quatre (4) semaines, soit la semaine avant le changement, celle du changement et les deux semaines suivantes.

4. suite...

Les employés permanents ou temporaires et changeant d'horaire de travail et n'ayant pas les mêmes heures de travail en moyenne hebdomadairement seront rémunérés à taux supplémentaire selon les exemples ci-haut.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce *31^e* jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alexandre Larouche
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jérome Fr. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mécanicien d'entretien stade 2

ATTENDU QUE: M. Wellie Savard (094258) oeuvre dans le département Entretien et Service depuis plus de trente (30) années,

ATTENDU QUE: Cet employé occupe la tâche de gréeur, code 1404, depuis plus de quinze (15) années,

ATTENDU QUE: Cet employé, en plus de posséder son métier de gréeur, possède certaines qualifications du métier de mécanicien d'entretien, code 1425, acquises par une longue exposition avec les employés et des travaux de ce métier,

ATTENDU QUE: Les responsabilités du métier de gréeur sont insérées dans les occupations de tous les autres métiers de l'usine,

ATTENDU QUE: Le métier de gréeur est éliminé dans les autres usines du Québec,

La Société et de Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. De maintenir cet employé à la tâche de Mécanicien d'entretien stade 2, code 1450.
2. Cet employé ne pourra se prévaloir de l'entente sur la progression dans les métiers pour progresser au stade supérieur de Mécanicien d'entretien P.Q., code 1425.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31^o jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larivière
Jean-Benoît Châteauguay

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

Jérome J. Racine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Mise à pied pour manque de travail dans une
occupation de métier

Lors d'une diminution dans le nombre d'employés requis dans une occupation de métier, les employés réguliers déclarés surplus, comme alternative à devoir accepter une occupation dans la production, pourront demander une mise à pied d'une durée maximale d'une (1) année. La Société devra accéder à une telle demande.

Lors de cette absence autorisée, le sous paragraphe 5 m) de l'Annexe I de la convention collective de travail régira le service continu.

Si au cours d'une telle absence un employé désire revenir à l'usine sur n'importe quelle ouverture d'emploi, son nom sera placé sur la liste de rappel de l'Aluminerie selon le cas en fonction de son service continu.

L'employé se prévalant de cette entente recevra des prestations supplémentaires de chômage lorsque son nom sera inscrit sur la liste de rappel de la Société. Toutefois, ces prestations lui seront versées s'il est mis à pied de sa classe d'occupation de métier qu'il occupait ailleurs.

Lors d'une ouverture d'emploi permanente ou de plus de vingt-huit (28) jours, l'emploi est offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans ce métier. Si un tel employé a été mis à pied suite à l'application des paragraphes précédents, il doit accepter l'ouverture d'emploi et se conformer au paragraphe 5 n) de l'Annexe I de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Ahmed Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéan-F. Racine
Jean Fancault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Arbitre des griefs

A) La Société et le Syndicat choisissent les arbitres suivants pour entendre les griefs des conflits de droits:

- Me Marc Gravel
- Me Germain Jutras

B) Les parties choisissent l'arbitre suivant pour entendre les griefs des conflits d'intérêts:

- M. Marcel Guilbert

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alexandre Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jésus J. Jodine
Jean Foucault

ENTENTE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
(SHAWINIGAN)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

Cette entente remplace celle signée le 20 août 1982

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Société accepte de mettre en vigueur, le 1er septembre 1984, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les 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 tel que stipulé au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dernier dimanche du mois au cours duquel elle est calculée.
3. Par la suite, la prime est recalculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce jusqu'au 28 septembre 1985.
4. Le 29 septembre 1985, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire stipulé dans la convention collective de travail.
5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (1¢) l'heure que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.
6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1984, et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

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'allocation en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail des prestations pour incapacité total temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.
8. Le 1er septembre 1985, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant à la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.
9. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au 27 septembre 1986 inclusivement.
10. Le 28 septembre 1986, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.
11. Le 1er septembre 1986, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.
12. Par la suite, la prime est recalculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'au samedi 26 septembre 1987 inclusivement.
13. Le 27 septembre 1987, le montant de la prime nouvellement calculée sera ajouté à la courbe de salaire alors en vigueur.
14. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est recalculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétroactivité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.
15. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

16. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de décembre 1983, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^e jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larsson.
Jean-Marie Châteauneuf

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

Jérome H. Racine
Jean Foucault

ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LES
RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

Entre: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée
(Aluminerie de Shawinigan)
ci-après appelée "La Société",

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN
SHAWINIGAN (CSN),
ci-après appelé "Le Syndicat".

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

Le paragraphe sept (7) de l'annexe "III" relative aux règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage de la convention collective de travail signée par les parties le 20 août 1982, est remplacé par le suivant:

"7. L'employé 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 (175) dollars ou cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe deux (2) de l'annexe "IV" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants."

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce *31^{er}* jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Ahmed Langhans

Jean F. Jérome

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fancourt

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE:

La Société et le Syndicat veulent modifier la procédure de grief.

La Société et le Syndicat veulent diminuer le nombre et les coûts des procédures de grief et d'arbitrage.

L'entente ci-dessous s'applique aux infractions du code disciplinaire pour les sanctions "entrevue" et "avertissement écrit" seulement; elle n'est donc pas une reconnaissance de la partie syndicale du code de mesure disciplinaire.

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. La présente convention collective de travail sera modifiée à la Section XVIII, Plaintes et griefs, article 18.3 a), où le mot grief sera changé pour plainte; l'article 18.3 b) sera changé par "Si le contremaître immédiat n'a pas réglé de par sa réponse écrite la plainte de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivant la transmission de la plainte, celle-ci demeurera en suspens pour le maximum de la période de référence.
2. Durant la période de référence du code disciplinaire, si on impose une autre mesure disciplinaire à cet employé et que ce dernier a formulé une plainte auparavant pour une autre mesure disciplinaire similaire, il aura le privilège de changer son infraction précédente (plainte) en un grief et celui-ci suivra son cours normal comme s'il venait d'être levé.
3. Cette entente est rétroactive au 1er janvier 1982.
4. Les parties se réservent le privilège de mettre fin à cette entente en avisant par écrit l'autre partie au moins un (1) mois à l'avance.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéjean J. Jasine
Jean Foucault

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Objet: Horaire de travail des opérateurs de bouilloires

1. La présente fait suite à une demande des opérateurs de bouilloires, relative à l'implantation d'un horaire de travail de douze heures.
2. L'horaire normal de travail, annexé à la présente, comporte un moyenne de quarante-deux heures de travail par semaine.
3. Les deux parties s'entendent pour la mise en application de l'horaire de travail de douze heures, avec accumulation de congés (heure pour heure en surplus de 40 heures) qui seront pris sous forme de semaines de vacances, après entente avec la Société.
4. L'employé absent à cause de maladie ou d'accident, industriels ou non industriels, ou de vacances, ne pourra cumuler des heures pour fin de vacances pendant son absence.
5. Pour l'application stricte de l'horaire de travail, les deux parties s'entendent pour amender les articles de la convention collective de travail de la façon suivante:
 - 5.1 Pour l'application des clauses 7.1 et 7.2, la semaine de travail sera de quarante-deux heures et la journée s'étendra sur un quart normal et régulièrement planifié de douze heures.

Les heures de début et d'arrêt de travail seront de sept heures à 19 heures et de 19 heures à 7 heures.

La moyenne total des heures normales de travail par semaine sera de 42 heures comprenant deux heures accumulées pour fin de congés.
 - 5.2 Lors d'un décès, tel que stipulé à l'article 8.5, l'employé recevra un maximum de deux périodes de 12 heures de paie.
 - 5.3 Pour l'application de la clause 10.1, la prime de quart sera de 0,46\$ l'heure et sera payée à tout employé travaillant sur le présent horaire entre 19 heures et 7 heures; à compter du 1^{er} août 1985, cette prime horaire sera de 0,57\$.

HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES

OPÉRATEURS DE BOUILLOIRES

LETTRE	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
A	J J - N N - -	- - J J - N N	N - - - J J -	- N N - - - J
B	- - J J - N N	N - - - J J -	- N N - - - J	J J - N N - -
C	N - - - J J -	- N N - - - J	J J - N N - -	- - J J - N N
D	- N N - - - J	J J - N N - -	- - J J - N N	N - - - J J -

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

1. La présente entente fait suite à la demande, par les employés du groupe automobile, d'un horaire de travail de dix (10) heures par jour et ce, quatre (4) jours par semaine.

2. Cette entente s'applique aux tâches suivantes:

- 1505 Mécanicien d'équipement automobile
- 1554 Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)
- 1555 Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)
- 1570 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 1)
- 1571 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 2)
- 1572 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 3)
- 1573 Apprenti mécanicien d'équipement automobile (Période 4)
- 1504 Graisseur

et à toute autre tâche qui serait créée dans ce département pour combler les besoins non identifiés à la date de signature de la présente entente.

3. L'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit et ce, quinze (15) jours à l'avance.

4. Les employés concernés par cette entente suivront l'horaire ci-dessous. L'horaire de travail sera le suivant: de 7h 30 à midi 30 et de 13h à 18h.

Horaire de travail

<u>Lundi</u>	<u>Mardi</u>	<u>Mercredi</u>	<u>Jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
A	A + B	A + B	A + B	84 A
B	A + B	A + B	A + B	2 B
A	A + B	A + B	A + B	16:19 B

5. Aucune prime de nuit ou prime de 4 à 12 ne sera payée pour les heures travaillées de 7h à 8h et de 17h à 18h.

6. L'employé sera rémunéré à temps et demi pour le nombre d'heures travaillées dépassant dix (10) heures par jour et/ou quarante (40) heures par semaine.
7. Le paiement des jours fériés et congés de décès se fera conformément à la section VIII de la convention collective de travail en vigueur.
8. Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire" de la manière et aux conditions prévues audit régime en vigueur.
9. Lors d'un jour férié, l'employé absent travaillerait normalement dix (10) heures et la rémunération de cette journée est de 8 heures. Par conséquent, l'employé perd deux (2) heures de salaire pour la semaine en cours. Il aura alors l'opportunité de travailler une journée de salaire perdu après cumulation de cinq (5) pertes de deux (2) heures dans les quinze (15) jours suivant cette cumulation.
10. Cette entente entrera en vigueur après avoir reçu l'approbation de tous les employés concernés.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après ce 31^{er} jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Ahmed Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Jéséou J. Racine
Jean Foucault

'84 OCT -2 16:19

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Priorité d'emploi au complexe Jonquière

ATTENDU QUE la Société aura possiblement des surplus de main-d'oeuvre du à des changements technologiques ou organisationnels;

ATTENDU QUE le Syndicat veut la sécurité d'emplois pour ses membres;

ATTENDU QUE la Société aura à combler ses besoins de main-d'oeuvre pour des tâches de production au complexe Jonquière;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. La Société s'engage à considérer, en priorité, pour les besoins en main-d'oeuvre pour des tâches de production au complexe Jonquière pour les années 1984, 1985 et 1986.
2. Le nombre d'employés à considérer sera le nombre d'employés mis à pied lors et à cause de ce ou ces changements.
 - L'employé réembauché au complexe Jonquière sera considéré comme ayant terminé sa période de probation et déclaré employé régulier.
 - L'employé admissible à cette priorité d'emploi devra avoir complété sa période de probation de 120 jours selon l'article 3A de l'annexe I.
 - Seul le fond de Pension RAPA 80 sera transférable au niveau des bénéfices marginaux.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 3^e jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

Alain Laroux
Jean-Marc Châteauneuf

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

Jéjean J. Racine
Jean Fancault

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Absence pour occuper un poste électif (CSN)

ATTENDU QUE les employés de la Société sont représentés par un
Syndicat et que celui-ci est affilié à une Fédération
et à une Confédération;

ATTENDU QUE les employés peuvent être élus à l'exécutif de cette
Fédération ou Confédération;

ATTENDU QUE la convention régit les transferts temporaires de
plus de 28 jours;

Les parties conviennent ce qui suit:

1. Toutes périodes d'absences prévues par la présente entente
sont sans solde; toutefois, l'employé conserve ses droits en
vertu de la convention collective qui le régit.
2. La durée d'une telle absence sera d'un maximum de 6 ans par
employé (équivalent de 3 mandats de 2 ans).
3. L'employé accumulera son service continu pour la durée d'une
telle absence.
4. La durée de son transfert sera régie par la section IX,
article 9.5 d) de la convention collective de travail.
5. La présente entente est limitée à deux employés.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont
apposé leur signature ci-après en ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Adrien Larsson Pierre J. Racine
Jean-Marc Châteauneuf Jean Foucault

84
05:2 16:19
B.C.G.T.
O.S.B.C.

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Horaire de travail des travailleurs de jour

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

La clause 7.2, de la section VII, sur les heures de travail relatives aux travailleurs de jour est changée pour ce qui suit:

1. Le terme travailleur de jour s'applique aux employés qui travaillent normalement de 8 h 00 à 17 h 00 et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.
2. Cette entente s'applique exclusivement aux travailleurs de jour.
3. Le nouvel horaire de travail pour les travailleurs de jour sera le suivant:
 - 07 h 30 à 12 h 00 avec une pause de quinze (15) minutes prise dans les salles à manger.
 - 12 h 30 à 16 h 00 avec une pause de quinze (15) minutes prise dans les salles à manger.
4. Nonobstant cette entente à l'item 3, l'implantation de celle-ci, dans le département de l'expédition du métal, se fera pour une période de trois (3) mois après quoi une analyse sera faite pour déterminer si les besoins de l'expédition ont été rencontrés durant cette période d'essai. Si les besoins de l'expédition sont rencontrés, le nouvel horaire demeurera en vigueur; sinon, il sera aboli.
5. La période libre du repas sera de trente (30) minutes non payées, l'employé ne pourra quitter l'usine pour cette période libre de repas.
6. S'il venait à y avoir des problèmes au niveau de l'affluence, aux salles à manger et aux douches, la Société pourra affecter un ou des groupes d'employés à des heures de repas différentes ainsi qu'aux douches.

84

OCT

-21

6:10

E.C.G.T.

C.M.

7. La Société ou le Syndicat pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit, et ce, trente (30) jours à l'avance.
8. Cette entente prendra effet après acceptation de la majorité des employés concernés.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

André Larivière

Jean-Marc Châteauneuf

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

Jérome G. Racine

Jean Faurault

84 OCT -2 16:19

E. C. P. 15
JURÉ

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN) Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

OBJET: Horaire de travail des travailleurs de jour

La Société et le Syndicat conviennent ce qui suit:

La clause 7.2, de la section VII, sur les heures de travail relatives aux travailleurs de jour est changée pour ce qui suit:

1. Le terme travailleur de jour s'applique aux employés qui travaillent normalement de 8 h 00 à 17 h 00 et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi.
2. Cette entente s'applique exclusivement aux travailleurs de jour.
3. Le nouvel horaire de travail pour les travailleurs de jour sera le suivant:
 - 08 h 00 à 12 h 00 et 12 h 30 à 16 h 00
4. Un horaire différent pourra être appliqué dans le département de l'expédition du métal.
5. La période libre du repas sera de trente (30) minutes payées, l'employé ne pourra quitter l'usine pour cette période libre de repas.
6. La période visée pour un tel horaire est de trois (3) mois, généralement, celle-ci est du 1er juin au 1er septembre.
7. La paie des employés régis par cette entente sera de quarante (40) heures par semaine.
8. La clause 8.1 a) sur les jours fériés est changée pour ce qui suit:
 - Le nombre de jours fériés pour les travailleurs affectés par cette entente passe de 12 à 9.
 - Un jour férié se situant entre le 1er juin et le 1er septembre sera éliminé et ceux du 3e lundi de septembre et de l'Action de grâces seront éliminés également.

84 OCT - 2 16 11

B.C.G.T.
QUÉBEC

9. Des arrangements pourront être faits pour la paie des employés absents pour cause de maladie.
10. S'il venait à y avoir des problèmes au niveau de l'affluence, aux salles à manger et aux douches, la Société pourra affecter un ou des groupes d'employés à des heures de repas différentes ainsi qu'aux douches.
11. La Société ou le Syndicat pourra mettre fin à cette entente en avisant l'autre partie par écrit, et ce, après le 1er septembre de chaque année.
12. Cette entente prendra effet après acceptation de la majorité des employés concernés.

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Larivière

Jean-François Racine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

'84
OBT -2
16:19

ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Toute lettre d'intention en vigueur et signée par le directeur
des Relations industrielles de la Société ne pourra faire l'objet
d'objection pour son dépôt de l'audition d'un grief en arbitrage.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes par leur représentant
dûment autorisé, ont signé à Shawinigan,
ce 31 jour du mois août 1984.

84 OCT -2 16:19

B.C.O.T.
JURÉMENT

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alexis Lafrow

Jéjean Fr. Jacmie

Jean Marc Chateaugay

Jean Foucault

ENTENTE RELATIVE AU VIDE JURIDIQUE

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 travailleurs de l'Aluminerie Alcan (CSN)
Shawinigan, ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les griefs soumis entre le 28 février 1984, date d'échéance de la convention collective de travail et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention de travail, ne feront l'objet d'aucune objection en raison de l'inexistence de la convention collective de travail échu le 28 février 1984 (vide juridique).

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

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alexandre Lafren

Jean-François Jacine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fausault

1984
OCT-
16:19

ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES
EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT
ATTEINT L'AGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURE AU TRAVAIL

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
 Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 peut, s'il le désire, demeurer au travail;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui cesse de travailler, est admissible aux rentes
 de retraite tant provinciale que fédérale;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui continue de travailler, bénéficie des rentes
 de retraite tant provinciale que fédérale en plus de
 toucher son salaire régulier;

ATTENDU QUE l'employé, ayant atteint l'âge normal de la retraite
 et qui demeure au travail, peut en tout temps cesser
 de travailler sans que ne soit affecté son régime de
 pension Alcan ainsi que les rentes de retraite tant
 provinciale que fédérale;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour les articles 8 et 9 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à treize (13) semaines.
2. Sous réserve des lois existantes, le régime prévu par la présente est applicable à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint soixante-cinq (65) ans d'âge et qui demeurent au travail. La Société garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

'84 OCT-2 16:11
 B.C.G.T.
 008860

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

Alain Lapierre

Jean Fr. Jérome

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Foucault

'84 OCT -2 16:19

ENCLOSURE
91101

ENTENTE AMENDANT 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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Nonobstant les dispositions de l'article 2 de l'entente relative à l'indexation des salaires, à compter du 1er septembre 1986, le seuil de sept pour cent (7%) est abaissé à six pour cent (6%) pour la dernière année de la convention collective de travail s'étendant du 31e jour de août 1984 au 30 août 1987.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Larsson
Jean-Marc Châteauneuf

Jean J. Racine
Jean Fausault

001-2
6:19

ENTENTE AU SUJET DES AUGMENTATION DE SALAIRE

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les augmentations de trente (30) cents, soixante-dix (70) cents et quatre-vingt-cinq (85) cents tel que prévu aux trois (3) années de la convention collective seront payées à quatre-vingt-dix (90) pour cent et quatre-vingt-quinze (95) pour cent respectivement pour les stades 1 et 2 des employés de métier.

Pour les apprentis de métiers lesdites augmentations seront accordées selon la même formule utilisée pour déterminer leur taux de salaire.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31 jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Larivière

Jéjean F. Racine

Jean-Marc Châteauguay

Jean Foucault

94 OCT -2 16:00
E.C.G.T.
QUÉBEC

ENTENTE RELATIVE A L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT.

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
 Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

ATTENDU QUE la Commission d'Emploi et Immigration Canada
 (assurance-chômage) paie les prestations de base
 prévues à la loi sur l'assurance-chômage pendant une
 période maximale de quinze (15) semaines et après
 un délai de carence;

ATTENDU QUE les parties désirent assurer un revenu régulier à
 l'employé durant la période prévue au régime
 d'assurance-chômage, sans toutefois que la Société
 assume des coûts supplémentaires;

ATTENDU QUE le régime de prestations supplémentaires en cas de
 maladie ou d'accident demeure intégralement en
 vigueur;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Société paiera à l'employé, après un délai de carence, une
 ou des avances équivalentes à soixante-dix pour cent (70%) de
 son salaire de base pour les semaines où ce dernier n'a pas
 encore reçu ses prestations d'assurance-chômage.
2. Toutefois, le paiement des avances se fera dans la mesure où
 l'employé remplit les obligations prévues au régime de pres-
 tations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident ainsi
 que celles prévues à la loi de l'assurance-chômage et fasse
 la preuve à la Société que lesdites obligations ont été
 remplies.
3. Le remboursement des avances faites selon le paragraphe 1 ci-
 dessus devra s'effectuer dès réception par l'employé des
 prestations dues par la Commission d'Emploi et Immigration
 Canada (assurance-chômage).

4. A défaut par l'employé de rembourser lesdites avances, la Société retiendra la ou les paies jusqu'à remboursement des montants dus.
5. Advenant des problèmes majeurs dans l'administration de la présente entente, la Société en avisera le Syndicat. Celui-ci devra en discuter avec la Société pour solutionner lesdits problèmes. A défaut, la Société pourra, dans les soixante (60) jours de l'avis, mettre fin à la présente entente.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ce 31^o jour de *août* 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DE L'ALUMINERIE SHAWINIGAN
(CSN)

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

André Laprade

Jean J. Paine

Jean-Marc Châteauneuf

Jean Fausault

84 OCT -2 16:19

E. C. S. T.
CONFIDENTIEL



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN)
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:19

E. C. G. T.
QUÉBEC

Objet: Employé choisi comme juré

Monsieur,

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

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles,

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:19

B.C.S.T.
QUÉBEC

Objet: Procédure de griefs

Monsieur,

Tel qu'entendu à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que la Société rencontrera la partie syndicale dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective de travail pour fins de conciliation de tous les griefs en date de la signature.

De plus, la Société ne pourra invoquer aucun moyen de non-recevabilité qui n'aura pas été soulevé lors de cette conciliation et qui par après seront référés à l'arbitrage.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:19

EL C. G. T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que pour la durée de la prochaine convention collective de travail, la Société allouera aux employés travaillant sur la tâche d'Empaqueteur de lingots d'extrusion, code 1025, une période d'adaptation allant de une journée à trois (3) jours maximum pour ceux qui s'absentent de ce travail pour plus de deux (2) mois consécutifs de calendrier.

Cette période d'adaptation sera de 50% de la charge de travail la première journée et de 80% pour la deuxième journée sur l'empaquetage manuel seulement. Aucune adaptation ne sera allouée pour la "roulée" ou sur les barres longues.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
Le coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN)
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.S.T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociations, nous vous confirmons par la présente que pour la durée de la prochaine convention collective de travail, la Société se chargera de libérer les officiers du Syndicat qui seront invités aux comités d'évaluation des tâches et des relations ouvrières (article 15.1 e)) et du comité de santé-sécurité en avisant les autorités des départements concernés aussitôt que la décision est prise de réunir un tel comité.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

Monsieur,

La présente est pour vous confirmer que le montant alloué pour un repas pris dans les machines distributrices sera augmenté à trois dollars et cinquante cents (3,50\$).

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

Objet: Pré-retraite vs changements

Monsieur,

Tel que convenu aux négociations 1984, nous vous confirmons par la présente que la Société reconnaît aux comités permanents ou "ad hoc" prévus à la section XXIII de la convention collective de travail, le pouvoir de faire des recommandations à la Société quant à la mise à la pré-retraite de certains employés affectés par des changements.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

172.



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet des contributions des employés au régime d'assurance-vie et dont le tout se trouve exprimé dans la directive administrative ci-dessous.

CONTRIBUTIONS DES EMPLOYÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

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

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

EA, C. G. T.
QUÉBEC

Objet: Régime de prestations supplémentaires
en cas de maladie ou d'accident

Monsieur,

La présente vient confirmer que dans le cas de courtes absences (10 jours ou moins) pour maladie ou accident, l'employé transféré sur la cédule de jour suite à l'application de l'article 7 dudit Régime, recevra des prestations supplémentaires pour le samedi et/ou le dimanche:

- a) s'il était requis de travailler ces jours-là selon sa cédule normale de travail,
- b) et si ce transfert de cédule a comme conséquence de le pénaliser par rapport au nombre de jours où il aurait normalement reçu des prestations supplémentaires s'il avait été sur une cédule de jour.

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.O.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet de la contribution respective de la Société et des employés dans la Directive administrative ci-dessous.

Politique relative à la contribution respective
de la Société et des employés pour l'achat
de lunettes de sécurité pour les employés

Tout employé, dès son embauche, qu'il soit des cadres ou syndiqué, pourra bénéficier de cette politique.

Lunettes de sécurité

La Société continuera de fournir gratuitement aux employés, les lunettes de sécurité à verres neutres, mais paiera à l'avenir, les honoraires de l'optométriste qui déterminera les coordonnées d'une monture ajustée au visage de l'employé.

La Société fournira des verres correcteurs à foyer simple ou double seulement.

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

Le coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 001-2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

La présente vient confirmer l'accord intervenu entre nous lors de nos dernières négociations concernant l'indemnité de vacances en cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi.

La façon dont l'article 6 de l'annexe II de la convention collective sera interprété et administré est prévue en détail ci-après:

1. Dans tous les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une indemnité 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 la terminaison de son emploi; et
 - b) i) Quatre pour cent (4%) de ses gains depuis le début de l'année précédente de référence s'il n'avait pas un (1) ans 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 de l'année précédente de référence pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question; plus
 - iii) Deux pour cent (2%) de ses gains depuis le début de l'année de référence courante pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question.

Monsieur Alain Lampron

Le 31 août 1984



Le calcul de toute prime de vacances due à l'employé en vertu du présent article demeure assujéti, le cas échéant, à l'alternative prévue aux sous-paragraphes d) et e) du paragraphe 3 de l'annexe II de la convention collective de travail.

2. Dans tous les cas de mise à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette indemnité de vacances sera retenue par la Société jusqu'à la période normale de vacances de l'employé ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 1er mai suivant la date de la mise à pied de l'employé en ce qui concerne l'indemnité prévue au sous-paragraphes a) et aux sous-sous-paragraphes i) et ii) du sous-paragraphes b) du paragraphe 1 ci-dessus, et jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le deuxième 1er mai suivant immédiatement la date de la mise à pied de l'employé dans le cas de l'indemnité prévue au sous-sous-paragraphes iii) du sous-paragraphes b) du paragraphe 1 ci-dessus.

Veuillez agréer, Monsieur le président, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUEBEC

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

Monsieur,

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

AVANCE ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS ABSENTS POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT NON INDUSTRIEL

- a) Deux cents cinquante (250) dollars au lieu deux cents (200) dollars par semaine.
- b) Dans le cas où la récupération se fera à même le salaire de l'employé revenu au travail, ladite récupération se fera à raison de cent cinquante (150) dollars par semaine.
- c) Le montant des avances pourra être révisé à tous les douze (12) mois.

PROLONGEMENTS DE LA PÉRIODE DE MALADIE

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

REQUALIFICATION - NOUVELLE MALADIE

L'employé en vacances sera considéré comme revenu au travail pour les fins du présent régime.

....2

Le Syndicat des travailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron, président



Le 31 août 1984

CAS D'ABSENCES CONTESTÉS PAR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

Ces cas seront analysés par la Société pour déterminer s'il devrait y avoir avances ou non.

REMBOURSEMENT DES AVANCES

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

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

Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:RAMD

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
QUEBEC

Objet: Bénéfices lors de vacances annuelles

Monsieur,

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

Nonobstant ce qui précède, la Société entend retarder le paiement de ou des bénéfices lors de vacances annuelles pour les employés qui en feront la demande par écrit.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que convenu à la table de négociations, vous trouverez ci-dessous les modalités de réintégration d'un employé ayant quitté l'unité d'accréditation.

Tout employé qui sort de l'unité d'accréditation et qui y revient, réintégrera le même rang d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ indépendamment du fait qu'il ait pu acquérir plus d'ancienneté pendant qu'il était à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
a/s Monsieur Alain Lampron
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
QUEBEC

Monsieur,

Tel que convenu à la table de négociations, la Société et le Syndicat s'entendent que, dans le mois suivant la signature de la convention, les parties formeront un comité ad hoc de deux personnes pour regarder les modalités d'affichage d'emploi suivantes:

- . L'affichage d'un poste permanent.
- . Modalité pour rejoindre les employés absents pour cause de maladie lors d'une ouverture d'emploi permanente.
- . La diffusion de l'information aux employés du nouveau titulaire du poste permanent ci-haut mentionné.
- . La simplification de l'information transmise par l'affichage des ouvertures d'emploi de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier.
- . La détermination d'un emplacement pour ces affichages.

Jean Foucault

Jean Foucault

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

E.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Monsieur,

Par la présente, la Société s'engage, lors d'ouvertures permanentes d'emploi dans la tâche d'électronicien en instrumentation, code 1509, à combler ces ouvertures par les employés affectés à la tâche d'électricien, code 1508, et ayant passé un examen de la Société pour son admission dans la tâche d'électronicien en instrumentation.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Vacances - période de chasse

'84 OCT -2 16:20

E. C. G. T.
QUÉBEC

Monsieur,

Tel que discuté à table de négociations, chaque employé travaillant sur les opérations continues, qui a droit à des vacances en conformité des dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 de l'annexe II de la convention collective de travail, 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 de la chasse, en autant que le nombre d'employés en vacances durant cette période n'excède par le nombre permis pendant la période idéale.

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 l'horaire 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.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
 Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
 de l'aluminerie Alcan Shawinigan
 442, Willow
 Shawinigan, Qué.
 G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
 QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1984 au sujet de la planification des vacances.

Les parties conviennent de collaborer afin que la planification des vacances se fasse durant les mois de février et mars, afin que la liste des choix de vacances soit affichée pour le 1er avril de chaque année, en autant que possible.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
 Le Coordonnateur principal
 des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Clinique externe

Monsieur,

Tel qu'entendu lors de la négociation 1984, la Société consent à payer, à raison de 70% du taux horaire de base, les employés cédulés au travail qui seront référés par le médecin de la Société à des spécialistes en ophtalmologie et en oto-rhino-laryngologie (O.R.L) lorsque ces spécialités ne seront pas disponibles en clinique externe des hôpitaux de Shawinigan ou Grand-Mère.

Veillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

'84 OCT -2 16:20

B.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Mécanicien d'équipement auto-propulsé

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociation 1984, la Société s'engage à faire respecter la description de tâche de mécanicien d'équipement auto-propulsé afin que ces derniers respectent l'intégrité des autres métiers.

Cependant, la Société pourra requérir les services de ces employés pour effectuer des travaux de mécanicien automobile selon un horaire normal de travail, en autant qu'aucun mécanicien automobile ne perde sa classe d'occupation.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée



1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:20

P.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Cours de formation - Équipements auto-propulsés

Monsieur,

Dans le but de permettre aux employés, qui en feront la demande, d'acquérir les pré-requis nécessaires à la tâche de "Mécanicien d'équipements auto-propulsés", la Société s'engage à collaborer dans le but de faciliter l'accessibilité à des cours couvrant les matières suivantes:

- . Diésel II
- . Hydraulique
- . Électricité
- . Soudure

En plus, la Société s'engage à rembourser le coût de ces cours selon la directive administrative S-6, n° 6.

Il est bien entendu que ces cours seront suivis en dehors de l'horaire normal de travail des employés sans être rémunérés.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le 31 août 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

1984
OCT - 2 16:20

B.C. Q.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Tâches de métiers

Monsieur,

Tel que discuté à la table de négociation 1984, lors des prochaines ouvertures d'emploi dans le métier "Mécanicien d'équipement auto-propulsé", un employé occupant les tâches suivantes:

- 1425 Mécanicien
- 1450 Mécanicien (2e stade)
- 1451 Mécanicien (1er stade)
- 1478 Apprenti-mécanicien, période 1
- 1479 Apprenti-mécanicien, période 2
- 1480 Apprenti-mécanicien, période 3
- 1481 Apprenti-mécanicien, période 4
- 1505 Mécanicien d'équipement automobile
- 1554 Mécanicien d'équipement automobile (2e stade)
- 1555 Mécanicien d'équipement automobile (1er stade)
- 1570 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 1
- 1571 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 2
- 1572 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 3
- 1573 Apprenti-mécanicien d'équipement automobile, période 4

et possédant les qualifications en diésel II, en hydraulique, en électricité et en soudure seront transféré, à sa demande, sur cette tâche.

Advenant le cas qu'un employé occupant un des postes ci-haut mentionnés perde sa classe d'occupation de métier, celui-ci pourra déplacer un mécanicien d'équipement auto-propulsé, en autant qu'il possède les pré-requis ci-haut mentionnés.

Le Syndicat des Trvailleurs de
l'Aluminerie Alcan Shawinigan



A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Avant d'accéder à sa nouvelle tâche, dans les deux cas, l'employé devra se soumettre aux examens du métier et suivre les cliniques spécifiques à cette fonction.

Cette lettre d'intention prendra fin, jour pour jour, avec la fin de la présente convention collective de travail.

Veuillez agréer, monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

Jean Foucault

Jean Foucault
Coordonnateur principal
en relations industrielles

JF:MLB



Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

1100 boulevard St-Sacrement, C.P. 820, Shawinigan (Québec) G9N 6W4
Téléphone: 819/539-5421

Le *31 août* 1984

Le Syndicat des Travailleurs
de l'aluminerie Alcan Shawinigan
442, Willow
Shawinigan, Qué.
G9N 1X2

84 OCT -2 16:21

E.C.G.T.
QUÉBEC

A l'attention de Monsieur Alain Lampron

Objet: Absences pour affaires syndicales

Monsieur,

Nous vous confirmons, par la présente, que les absences autorisées d'un employé pour affaires syndicales ne seront pas incluses dans les données d'absentéisme dudit employé, lorsque ces données seront produites en preuve lors d'un arbitrage de grief.

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

Jean Foucault

Jean Foucault
Le Coordonnateur principal
des relations industrielles

JF:MLB

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

ATTENDU QUE: Les réembauchages permanents et temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier se décident sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir le travail de la classe d'occupation pour laquelle il est candidat;

La Société et le Syndicat veulent, pour la durée de la convention, tenter une expérience pour vérifier les coûts d'entraînement lors des réembauchages permanents ou temporaires de plus de vingt-huit (28) jours;

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT conviennent ce qui suit:

- De modifier la clause 5.3 a) de la façon suivante:

Lors de réembauchages permanents et temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société choisira par ordre d'ancienneté parmi les employés réguliers sur la liste de rappel.

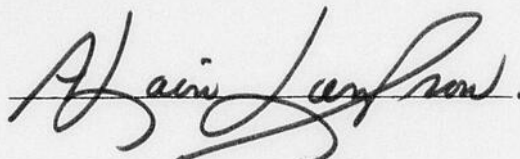
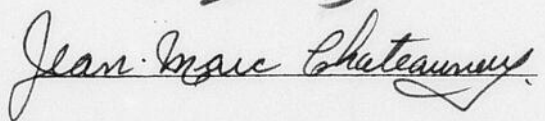
Nonobstant ce qui précède lors d'une ouverture d'emploi de métier permanent ou temporaire, de plus ou moins de vingt-huit (28) jours, l'employé ayant déjà occupé cette tâche de métier et ayant le plus de service continu à l'emploi de la Société aura la préférence lors de ladite ouverture.

84 OCT - 2 16:21


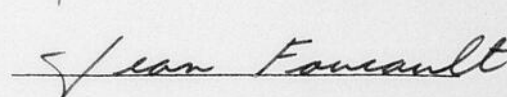
B.C.G.T.
QUÉBEC

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 31^e jour de août 1984.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°:

8 7 0 2 0 0 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-12-18	86-12-23			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P. 820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Congés de Noël '86 et du Jour de l'An '87

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	87-02-02

Pour renseignements
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094) RECHERCHE

86 DEC 23 13:19

8

ENTENTE

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

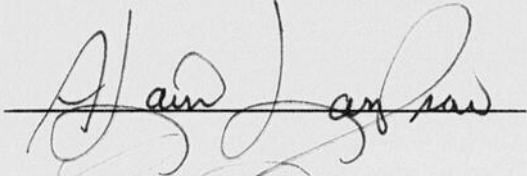
Et : Le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN),
Shawinigan, ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Congés de Noël '86 et du Jour de l'An '87

L'article 8.1c de la convention collective de travail est modifié afin
que les employés dont l'horaire normal de travail s'étend du lundi au
vendredi soient en congé le 2 janvier 1987. Par contre, ils travaille-
ront le 3 janvier 1987.

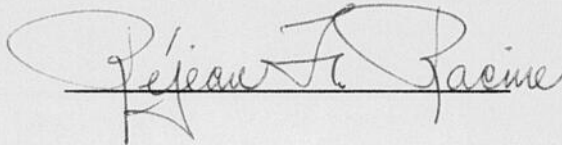
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants
autorisés, ont apposé leur signature ci-après, en ce 17^e jour de
décembre 1986.

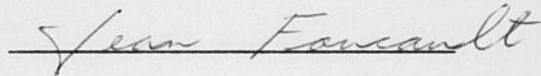
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)





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





'86 DEC 23 13:19



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260-7

Dépôt N°: 8 6 1 1 1 5 0

7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature: 86-10-15	Reception: 86-10-20	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminium Alcan Shawinigan 442, rue Willow, Shawinigan, Qc G9N 1X2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée / Usine de Shawinigan 1100, Boul. St-Sacrement Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2950-05 Affiliation: 06 CSN

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Entente relative aux modifications aux conventions collectives de travail et aux régimes appelés le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980), le régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et le régime d'invalidité de longue durée (RILDESQ).

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	86-11-26

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

86 01/20 14:21
7

PROTOCOLE D'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 travailleurs de l'aluminerie Alcan
Shawinigan (CSN), ci-après appelé "Le Syndicat".

MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL ET AUX
RÉGIMES APPELÉS LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN
(RAPA-1980), LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE
L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ) ET LE RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE
DURÉE (RILDESQ)

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat conviennent que les modifications, comprises dans le présent protocole, seront incorporées à la convention collective et aux régimes ci-haut énumérés;

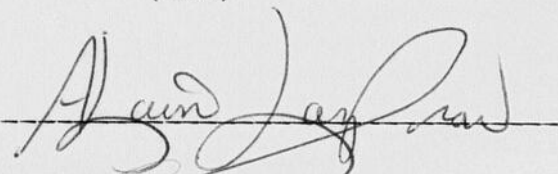
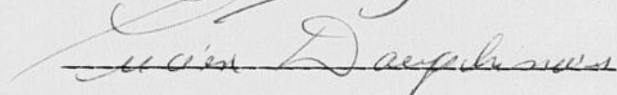
1. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 31 août 1984 et qui expire le 30 août 1987.
2. La Société consent à implanter ces modifications le 1er octobre 1986, et ce, sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener lesdits régimes et les présents sujets afférents à la convention lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.
3. Les modifications au régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) et au régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) sont celles que l'on retrouve jointes au présent protocole comme DOCUMENT NO 1.
4. Le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) sera modifié pour que l'article 1.28 dudit régime ne puisse permettre de choix au membre pour la désignation du mot salaire qui ne pourra être désigné que (i) du total de ses gains durant les douze (12) derniers mois de travail, ajustés en cas de maladie ou d'accident. Cette disposition ne s'applique que pour l'employé qui est mis en préretraite le ou après le 1er octobre 1986.

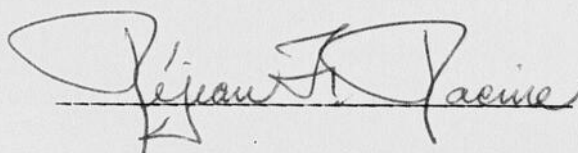
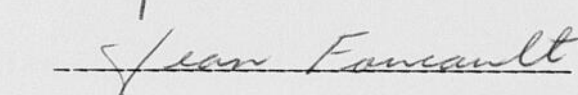
5. L'Appendice D de la convention collective de travail intitulé "Allocations de préretraite" est remplacé par celui que l'on retrouve joint à la présente comme DOCUMENT NO 2.
6. L'Annexe B des recommandations du Comité de pension (RAPA) intitulée Description du régime assuré (RILDESQ) acceptée par les parties dans l'entente de 1982 est remplacée par celle que l'on retrouve jointe à la présente comme DOCUMENT NO 3.
7. Une procédure de réintégration des cas RILDESQ est jointe au présent protocole comme DOCUMENT NO 4.

EN FOI DE QUOI, les parties ci-haut décrites, par leurs représentants dûment autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 15^e jour de OCTOBRE 1986.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN
(CSN)

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

DOCUMENT NO 1

RELEVÉ D'AMENDEMENTS AU
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980)
ET AU
RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC)

1. Le paragraphe 1.15 du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) est modifié par l'ajout de la phrase suivante:

"La personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité approuvée est présumée être employé aux fins du régime."

2. Le paragraphe 1.28 dudit régime est modifié en remplaçant le deuxième alinéa par l'alinéa suivant:

"Nonobstant ce qui précède, pour un membre participant au programme de pré-retraite, le mot "salaire" désigne (i) aux fins de l'article 3 du régime, au choix du membre, soit le total de ses gains durant les douze derniers mois de travail, ajustés en cas de maladie ou accident, soit la somme des prestations d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires d'assurance-chômage ou les allocations de pré-retraite et la rente d'invalidité du Régime des rentes du Québec et (ii) aux fins de toute majoration au titre du paragraphe 4.1, un montant qui est reconstitué à partir des cotisations versées par le membre au titre de l'article 3 du régime."

3. Le paragraphe 1.30 dudit régime est modifié:

- (1) en supprimant la première ligne et en la remplaçant par:
"Unité d'assurance-vie" désigne un montant établi en (i), (ii), (iii), (iv) ou (v).

- (2) en supprimant la première ligne de l'alinéa (i) et en la remplaçant par:
"(i) sauf les cas prévus en (ii), (iii), (iv) et (v) ci-après, un montant égal..."

- (3) par l'ajout des alinéa suivants:
"(iv) si le membre décède entre le 1er janvier et le 31 mars d'une même année civile, un montant défini en (i) ci-dessus tout comme s'il était décédé le 1er avril de cette même année;

- (v) si le membre se prévaut d'une pré-retraite, un montant défini en (i) ci-dessus mais déterminé au 1er avril de l'année civile de sa pré-retraite."

4. Le paragraphe 4.1 dudit régime est modifié par l'ajout à la fin du deuxième alinéa, ce qui suit:

"(f) la majoration de la pension créditée décrite à l'Annexe III".

5. Le paragraphe 4.2 dudit régime est modifié par l'ajout, après le paragraphe 4.2, de ce qui suit:

"4.2.1 Prestation de raccordement

En outre, un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date contribuait à la caisse de retraite au titre de l'article 3 du régime, touche, à partir de cette date, jusqu'à la date de son décès ou jusqu'à sa date normale de retraite inclusivement, selon celle de ces dates qui survient la première, une pension d'un montant annuel égal à 125\$ multiplié par le nombre de ses années de participation à sa date de retraite anticipée jusqu'à concurrence de 35.

Nonobstant l'alinéa précédent, un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986 reçoit une allocation de pré-retraite, touche, à partir de sa date de retraite anticipée, jusqu'à la date de son décès ou jusqu'à sa date normale de retraite inclusivement, selon celle de ces dates qui survient la première, une pension d'un montant égal au moins élevé de (a) ou de (b):

- (a) 125\$ multiplié par le nombre de ses années de participation à sa date de retraite anticipée jusqu'à concurrence de 35;
- (b) la différence entre (i) son allocation de pré-retraite annualisée moins la somme de ses cotisations au titre des articles 3 et 10 du régime et de celles au titre du paragraphe 3.1 du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) et (ii) la somme du montant de sa pension au titre du paragraphe 4.2 et du montant de toute prestation de retraite sous le Régime de pensions Alcan (Canada), s'il y a lieu, tenant compte du mode de garantie choisi par le membre.

4.2.2 Modification de la pension

Un membre dont la date de retraite suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans, et qui immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986 reçoit une allocation de pré-retraite, touche, à partir de sa date normale de retraite, une pension additionnelle d'un montant annuel égal à l'excédent de (a) sur (b):

- (a) la somme du montant de la pension accumulée à sa date normale de retraite sous le Régime de pensions Alcan (Canada) et le montant de la pension créditée sous ce régime, à sa date normale de retraite, comme si le membre avait participé et cotisé au régime jusqu'à l'avènement de sa date normale de retraite;
- (b) la somme du montant de la pension accumulée à sa date anticipée de retraite sous le Régime de pension Alcan (Canada), s'il y a lieu, et le montant de sa pension à sa date anticipée de retraite tel que défini au paragraphe 4.2 (a) et (b)

Cette pension est calculée et payable selon le mode de garantie en vigueur à la date de retraite anticipée du membre."

6. Le paragraphe 4.5 dudit régime est modifié en insérant entre le mot "membre" et pronom "qui" les mots suivants:

", sauf celui qui reçoit des allocations de pré-retraite après sa date de retraite anticipée,"

7. L'article 5 dudit régime est modifié, après le paragraphe 5.2 par l'ajout de ce qui suit:

"5.2.1 Au décès du membre qui recevait une prestation de pension avec garantie 5 ans ou 10 ans, ou au décès du dernier survivant d'entre le membre et le rentier subsidiaire ou conjoint survivant dans le cas d'une prestation de pension avec garantie pour rentier subsidiaire ou avec garantie au conjoint, la succession du membre ou dudit dernier survivant, selon le cas, reçoit l'excédent, s'il y a lieu, du total de la valeur à la date de retraite, des montants décrits au paragraphe 5.1 (a) et 5.1 (b) du régime et du montant décrit au paragraphe 7.1 (1) du Régime de pensions Alcan (Canada) sur la valeur des paiements de prestation de pension reçus par le bénéficiaire, le rentier

subsidaire ou conjoint survivant, selon le cas. Cet excédent est versé par mensualités dont le montant est égal à celui que recevait le bénéficiaire, conjoint survivant ou rentier subsidiaire.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite.

- 5.2.2 Au décès du membre, le bénéficiaire reçoit un montant d'assurance-vie égal à l'excédent, s'il y a lieu, en un paiement forfaitaire, du total de la valeur des bénéficiaires d'assurance-vie en vigueur au titre du régime et du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) immédiatement avant la date de retraite anticipée du membre sur la somme du paiement forfaitaire décrit en 5.2.b et de la valeur résiduelle au moment du décès d'une prestation de pension qui lui aurait été servie sous garantie 5 ans.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date mais après le 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite ou une prestation d'invalidité approuvée et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite.

- 5.2.3 Au décès du membre, le bénéficiaire reçoit un montant d'assurance-vie égal à l'excédent, s'il y a lieu, du total de la valeur des bénéficiaires d'assurance-vie en vigueur au titre du régime et du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) immédiatement avant sa date de retraite anticipée sur le paiement forfaitaire décrit en 5.2.b.

Pour les fins de ce paragraphe, le mot "membre" désigne un membre dont la date de retraite anticipée suit ou coïncide celle à laquelle il atteint 62 ans et qui, immédiatement avant cette date et antérieurement au 1er octobre 1986, reçoit une allocation de pré-retraite et dont le décès coïncide ou suit sa date de retraite anticipée mais survient avant sa date normale de retraite."

8. Ledit régime est modifié par l'ajout, après l'Annexe II, de l'Annexe III, qui se lit ainsi:

"Majoration: 1er juillet 1987

La pension créditée au 31 décembre 1986 d'un membre, qui survit au 1er juillet 1987 et qui au 30 septembre 1986, contribue au régime au titre de l'article 3 du régime ou bénéficie d'une absence autorisée sans rémunération, est majorée, à compter du 1er juillet 1987, jusqu'à concurrence du moins élevé des deux montants suivants:

- a) le produit de 1.2% multiplié par les années de participation au 31 décembre 1986 multiplié par la moyenne des salaires admissibles des années 1984, 1985 et 1986;
- b) le produit de 432\$ multiplié par les années de participation au 31 décembre 1986."

9. Le paragraphe 1.9 du Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) est modifié par l'ajout de la phrase suivante:

"La personne qui bénéficie d'une prestation d'invalidité approuvée est présumée être employé aux fins du régime."

10. Le paragraphe 1.18 dudit régime est modifié en supprimant son deuxième alinéa.

11. Le paragraphe 1.19 dudit régime est modifié:

- (1) en supprimant la première ligne et en la remplaçant par:
"Unité d'assurance-vie" désigne un montant établi en (i), (ii), (iii), (iv) ou (v).
- (2) en supprimant la première ligne de l'alinéa (i) et en la remplaçant par:
"(i) sauf les cas prévue en (ii), (iii), (iv) et (v) ci-après, un montant égal..."
- (3) par l'ajout des alinéas suivants:
"(iv) si le membre décède entre le 1er janvier et le 31 mars d'une même année civile, un montant défini en (i) ci-dessus tout comme s'il était décédé le 1er avril de cette même année;

(v) si le membre se prévaut d'une pré-retraite, un montant défini en (i) ci-dessus mais déterminé au 1er avril de l'année civile de sa pré-retraite."

12. Les modifications contenues dans le présent relevé entrent en vigueur le 1er octobre 1986.

DOCUMENT NO 2

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Admissibilité

1. Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de pré-retraite:
 - a) L'employé a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
 - b) L'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'Annexe I.
 - c) Ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi à l'usine auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;
 - d) Il ne peut être recyclé dans une autre classe d'occupation en raison de son âge, de son instruction ou de ses capacités s'il s'agit d'un employé affecté lors et à cause d'un changement régi par la Section XXIII de cette convention;
 - e) L'employé âgé de 62 ans et plus devra prendre sa retraite anticipée selon RAPA-1980 dès sa date d'admissibilité ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C, selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date.
 - f) L'employé âgé de 62 ans et plus admissible aux allocations de préretraite mais non-admissible à la retraite anticipée selon RAPA-1980 devra prendre sa retraite le 1er jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge normal de la retraite et termine son service continu à cette date.

Allocation

2. A la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de pré-retraite calculées de la façon suivante:
 - a) Un montant égal à cinquante-deux (52) pourcent de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins seize mille cinq cents (16,500) dollars; plus

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

3. L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite anticipée ou sa retraite normale conformément au paragraphe 1 du présent annexe. Pour l'employé admis à la retraite anticipée, cette allocation sera versée sur une base mensuelle payable au début du mois.

Invalidité

4. Advenant le cas où un employé admissible à la pré-retraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues au paragraphe 2 de cette annexe.
5. En acceptant d'être mis à la pré-retraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie des rentes du Québec lorsque la Société le lui demandera pour bénéficiaire de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.
6. Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que l'employé recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de l'allocation de pré-retraite prévue au paragraphe 2.

Contributions à RAPA et RAVESAQ

7. L'employé membre du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-1980) doit continuer à y contribuer en conformité dudit régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements de RAPA et RAVESAQ.

Ce paragraphe cesse de recevoir application à la date de retraite anticipée ou de retraite normale de l'employé.

Entre la date de retraite anticipée et la date de retraite normale, les dispositions relatives à l'assurance-vie sont prévues à RAPA-1980.

Intégration

8. À compter de sa date de retraite anticipée selon RAPA-1980, l'employé verra son allocation réduite pour intégrer les montants suivants:

- a) La rente de retraite anticipée telle que prévue au régime d'assurance-vie et de pension (RAPA);
- b) La prestation de raccordement telle que prévue à RAPA;

En outre, les paragraphes 4, 5 et 6 de la présente annexe, continuent de recevoir application.

En conséquence, la pré-retraite sera le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité.

- 8.1 L'employé qui est mis en pré-retraite le ou après le 1er octobre 1986 pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de l'allocation prévue par le présent appendice.
- 8.2 Pour l'employé qui est mis en pré-retraite le ou après le 1er octobre 1986, un montant équivalent à sa contribution aux fins de l'assurance-vie selon RAPA et RAVESAQ, à la date de sa retraite anticipée, sera réduit, lorsque nécessaire, de son allocation prévue au présent appendice.
- 8.3 Pour l'employé déjà en pré-retraite avant le 1er octobre 1986, un montant équivalent à sa contribution à RAPA et à RAVESAQ, à la date de sa retraite anticipée, sera réduit de son allocation prévue au présent appendice.
- 8.4 La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance-maladie prévue à l'article 11.3 de la convention collective sera versée jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité.

Information

9. La Société s'engage à fournir mensuellement au Syndicat les informations suivantes:
 - a) Le nombre de pré-retraites offertes;
 - b) Le nombre de pré-retraites refusées par les employés;
 - c) Le nombre de pré-retraites demandées par les employés;
 - d) Le nombre de pré-retraites refusées par la Société.

DOCUMENT NO 3

DESCRIPTION DU RÉGIME ASSURÉ

1. Admissibilité

Tous les employés réguliers qui ne sont pas admissibles à la pré-retraite.

2. Définition

a) Pour les premiers trois (3) ans d'invalidité, l'employé sera considéré invalide s'il est jugé incapable de remplir son occupation régulière en raison d'une incapacité physique ou mentale appuyée par un certificat médical. S'il devient apte à remplir son occupation régulière ou autres occupations compatibles disponibles à l'intérieur des trois (3) ans précités, il devra exercer ses droits contre un employé ayant moins d'ancienneté.

b) Après trois (3) ans d'invalidité:

i) l'employé sera considéré invalide s'il est incapable de faire tout travail pour lequel il est raisonnablement apte en vertu de son éducation, sa formation et son expérience;

ii) l'employé membre de RAPA-1980 qui n'est pas considéré invalide au sens de l'alinéa i) mais est incapable de faire tout travail dans l'usine, continuera à recevoir des prestations prévues au présent régime pendant une période additionnelle de sept (7) ans ou jusqu'à 60 ans d'âge selon la première éventualité.

L'employé qui n'est pas membre de RAPA-1980 continuera à recevoir des prestations prévues au présent alinéa après avoir atteint 60 ans, afin de compléter sa période additionnelle de sept (7) ans le tout ne pouvant dépasser l'âge normal de la retraite.

L'application du présent alinéa exclut toute application ultérieure de l'alinéa i).

c) Des absences consécutives seront considérées comme faisant partie d'une même invalidité à moins qu'elles ne soient séparées par un retour au travail d'au moins trente (30) jours consécutifs, lorsqu'il s'agit de la même condition ou, au moins d'une journée pour une absence due à une autre condition.

3. Délai de carence

L'employé invalide aura droit à des prestations mensuelles à compter de la date où il n'a plus droit à des prestations sous le régime d'invalidité maladie accident de la Société, soit:

a) Après 39 semaines pour les employés de moins de 20 ans de service continu;

ou

b) Après 52 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans de service continu.

4. Niveau de prestations

Les prestations seront fixées à un niveau tel que l'employé recevra 55% de son revenu brut avant invalidité. Pour fins de calcul des prestations, le revenu mensuel de l'employé est défini comme suit:

Leur taux horaire durant la dernière journée précédant le début de l'invalidité multiplié par 173 ou 162 (dépendant si l'employé travaille sur un horaire de 40 ou 37-1/3 heures en moyenne par semaine) et ajusté pour inclure tout autre revenu identifiable et prévisible comme, par exemple, les primes de quart, les primes du dimanche, la rémunération pour congés fériés, etc.

5. Intégration revenus invalidité

Les prestations payables par le régime seront intégrées avec les autres sources de revenu d'invalidité de telle sorte que ce régime sera le dernier payeur; les prestations seront donc réduites pour intégrer le montant initial reçu des régimes suivants: CSST, RRQ (exception faite des enfants à charge), RAAQ et autres régimes d'employeurs ou de gouvernements.

Nonobstant ce qui précède, des rentes permanentes versées par la CSST pour invalidité partielle ne seront pas sujettes à intégration pour ce régime.

L'employé ne pourra recevoir plus de 90% de son revenu brut incluant les rentes permanentes pour invalidité partielle de la CSST.

6. Intégration de RAPA

Les employés qui au 1er octobre 1986 n'ont pas encore épuisé le délai de carence prévu au présent régime constituent des invalides futurs en autant que l'article 2 a) et b) i) puisse recevoir application.

Pour ces invalides futurs, à compter de 62 ans, les prestations payables par le régime RILDESQ seront réduites pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) lorsqu'applicable. En conséquence, le présent régime deviendra le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès, selon la première éventualité.

Toutefois, l'invalidé futur pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de la prestation prévue par la présente annexe.

7. Autres avantages sociaux

Tant et aussi longtemps qu'il reçoit des prestations selon le présent régime, l'employé:

- a) continuera à accumuler des années de participation et des crédits de pension sous RAPA-1980, comme s'il était au travail et contribuait sur la base du salaire décrit en 4 ci-dessus, et ce, jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale selon le cas;
- b) sa protection d'assurance-vie sera maintenue sans cotisation de sa part au même niveau qu'elle était avant qu'il ne reçoive des prestations d'invalidité, et ce, jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale selon le cas.

L'invalidé en retraite anticipée verra sa protection d'assurance-vie déterminée selon les dispositions de RAPA-1980.

8. Réhabilitation

L'assureur sera appelé à maintenir son programme actif de réhabilitation des invalides dans les cas où ceux-ci seront jugés réhabilitables. Afin d'encourager la réhabilitation, le régime continuera à verser des prestations aux employés participant au programme même s'ils reçoivent des revenus pour un travail effectué dans le cadre du programme.

Cependant, la prestation sera diminuée de 50% du revenu net réalisé (brut moins déductions statutaires) tant que le total de la prestation et dudit revenu n'excède 100% du revenu avant invalidité de l'employé.

9. Ancienneté

Le nom de l'employé sera rayé de la liste de paie lorsqu'il commencera à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée, mais il conservera ses droits de rappel tels que spécifiés à la clause d'ancienneté de la convention collective de travail.

La Société et/ou la Compagnie d'assurance devra faire connaître à l'employé, couvert par le Régime invalidité longue durée, sa décision sur son incapacité temporaire ou permanente, afin de ne pas lui faire perdre ses droits contractuels. Le délai à rendre la décision n'aura pas pour effet de faire perdre à l'employé ses droits de recours prévus à la convention collective de travail.

10. Cotisations

La Société s'engage à absorber le plein coût des primes requises par l'assureur. Il n'y aura donc pas de cotisation de la part des employés.

11. Prime d'assurance-maladie

La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance-maladie prévue par la convention collective de travail sera versée.

12. Pré-retraite

Le présent régime ne peut avoir pour effet de permettre à l'employé d'être admissible au régime de pré-retraite prévu à la convention collective de travail.

PROCÉDURE DE RÉINTÉGRATION

Préambule

Pour fin d'application du régime RILDESQ et de façon à favoriser le retour au travail du plus grand nombre d'employés aptes à faire un travail dans l'usine, la procédure décrite ci-après sera appliquée.

CONSIDÉRANT qu'il existe un régime d'invalidité longue durée (RILDESQ);

CONSIDÉRANT que certains employés sont refusés au Régime de rentes du Québec (Rente d'invalidité);

LES PARTIES CONVIENNENT DE LA PROCÉDURE SUIVANTE:

Dès réception de la réponse de refus de la part de la Régie des rentes du Québec de verser une rente d'invalidité ou à compter du 20e mois du début de l'absence (la plus rapprochée des deux dates), la démarche administrative suivante doit être entreprise sans délai.

1. Le surintendant de personnel ou un représentant dûment mandaté devient alors responsable de la prise en charge du dossier de l'employé.
2. Le médecin affecté à l'usine revise, s'il y a lieu, le profil physique (M-3) de l'employé à la lumière des dernières informations médicales.
3. L'officier de placement sélectif identifie, à l'aide du dernier profil physique (M-3) remis par le médecin, les occupations compatibles pour cet employé.
4. Un comité ad hoc, composé de l'officier de placement sélectif et d'un officier syndical, prend connaissance du dossier et identifie l'(es) occupation(s) compatible(s).
5. Le comité ad hoc rencontre l'employé concerné et l'informe des occupations qui lui sont accessibles, et ce, en conformité des règles de la convention collective de travail en vigueur. L'employé doit alors préciser son choix au comité.
6. Le comité fait recommandation au surintendant de personnel ou au représentant dûment mandaté qui donne suite aux recommandations du comité.
7. L'officier de placement sélectif conserve le dossier jusqu'au 36e mois d'absence, période maximum pour réintégrer l'employé visé à une occupation compatible à son profil physique (M-3) en conformité des dispositions de la convention collective.



DÉPÔT

3200-7

Dépôt N°:

8 6 0 3 1 5 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature 86-03-13	Réception 86-03-21	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie & Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 1X2	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie alcan Limitée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P.820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

OBJET: Ouverture temporaire de postes comme Homme de soutien, code 1433, au projet de réfection des planchers afin de favoriser des employés ayant une permanence d'emploi.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Paulette Demers</i>	Date 86-08-26

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTENTE

B.C.G.T.
QUÉBEC

Entre : La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Shawinigan),
une division d'Aluminium du Canada Ltée, ^{CS} ~~ci-après appelé~~ "la
Société"

Et : Le Syndicat des travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN), Sha-
winigan, ci-après appelé "le Syndicat".

Objet: Ouverture temporaire de postes comme Homme de soutien,
code 1433, au projet de réfection des planchers afin de
favoriser des employés ayant une permanence d'emploi

CONSIDÉRANT Que la Société et le Syndicat sont d'accord pour gérer les
surplus de main-d'oeuvre afin de minimiser des mises à
pied des employés ayant eu une permanence d'emploi.

CONSIDÉRANT Que les ouvertures de postes à la tâche d'homme de
soutien, code 1433, sont faites afin d'éviter de telles
mises à pied.

CONSIDÉRANT Que la Société a un besoin temporaire d'employés à la
réfection des planchers des salles de cuves

CONSIDÉRANT Qu'une équipe d'employés de trois à quatre a été assignée
à ce genre de réfection du mois de juin à décembre 1985

CONSIDÉRANT Que les employés assignés à cette réfection étaient des
employés temporaires du secteur Electrolyse avec peu de
service continu

CONSIDÉRANT Que ces employés étaient sur un horaire de travail de jour
seulement

CONSIDÉRANT Que pour obtenir une certaine efficacité, les employés
choisis doivent avoir les qualifications suivantes:

- Opérateur de pont-roulant
- Opérateur de camion à benne
- Opérateur de camion à fourche

CONSIDÉRANT Que l'équipe permanente des hommes de soutien est de huit
(8) employés pour l'année 1986.

CONSIDÉRANT Que les employés ayant fait ce travail ont réfectionné un devant de cuves par 3 à 4 jours de travail pour une équipe de trois.

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. La Société accepte de transférer trois (3) employés permanents de la Zone Electrolyse à la Zone Entretien.
2. Les employés transférés devront avoir les qualifications suivantes et, selon la convention collective de travail:
 - Opérateur de pont-roulant
 - Opérateur de camion à benne
 - Opérateur de camion à fourche

Note: Les employés ayant opéré ces genres d'équipements mobiles à l'intérieur d'une autre tâche seront considérés comme qualifiés

3. L'employé ou les employés de l'équipe qui ne peuvent contribuer à réfectionner un devant de cuve par 3 ou 4 jours sera (seront) retourné(s) à sa (leur) permanence d'emploi.

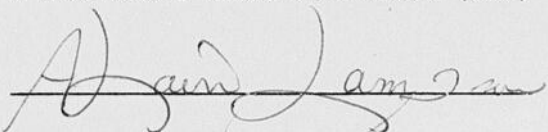
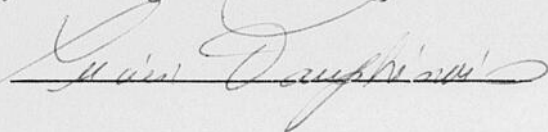
La Société pourra fixer une nouvelle norme et celle-ci ne pourra dépasser une journée normale de travail, soit $85\% \pm 5\%$. Advenant une telle fixation, la Société s'engage à aviser les employés et le Syndicat au moins quinze (15) jours à l'avance d'une telle nouvelle norme.

4. Les employés affectés à ce projet devront prendre leurs vacances d'été (2 semaines) en même temps au cours du mois de juillet et, en autant que possible, pour les autres semaines de vacances
5. a) Les employés affectés à ce projet seront transférés en permanence à la tâche de remplaçant temporaire, code 1499 et transférés temporairement à la tâche d'homme de soutien, code 1433
b) Lors d'ouverture d'emploi permanente, à l'intérieur de toutes les zones de l'usine, ces employés seront considérés comme faisant partie de la zone Electrolyse
c) Ces employés ne pourront accéder à aucun autre transfert temporaire de plus ou moins de 28 jours

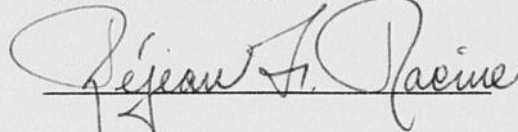
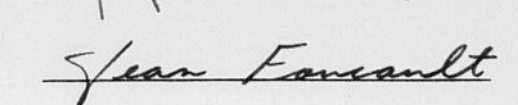
5. d) Pour toute raison, lors d'un retour dans leur ancienne zone, soit l'Electrolyse, l'employé exerce son droit d'ancienneté dans l'ordre suivant:
 - i) le plus jeune employé dans son occupation précédant immédiatement son transfert temporaire dans la zone de l'Entretien
 - ii) si tel emploi n'existe pas, il pourra exercer du bumping up ou bumping down selon la convention collective de travail de la tâche permanente qu'il occupait immédiatement avant son transfert dans la zone de l'Entretien
6. La Société peut mettre fin, en tout temps, à ce projet de réfection et/ou à l'entente
7. Le Syndicat peut mettre fin, en tout temps, à cette entente.
8. Les employés affectés ou ayant été affectés à ce projet n'acquièrent pas de droit à la tâche d'Homme de soutien, code 1433

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après, en ce 13^e jour de MARS 1986.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

3260.7

Dépôt N°: 8 5 1 0 1 7 3

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 2235-03
Date	Signature: 85-09-30	Reception: 85-10-17	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs de l'Aluminerie Alcan Shawinigan 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan, Qc G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Limitée 1100, Boul. St-Sacrement, C.P. 820 Shawinigan, Qc G9N 6W4 Att: M. Jean Foucault
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 04-03 Activité: 2950 (5) Affiliation: CSN 6

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: Période de repas après un cas urgent.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 85-10-17

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

5

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan (CSN), Sha-
winigan, ci-après appelé "le Syndicat".

Objet: PÉRIODE DE REPAS APRÈS UN CAS URGENT

Considérant qu'un nouvel horaire de travail pour les employés de jour a
été mis en application en septembre 1984;

Considérant que le changement d'horaire affecte la clause 7.5 de la
convention collective de travail;

la Société et le Syndicat conviennent de modifier l'article 7.5 comme
suit:

7.5 En cas de circonstances critiques, l'heure normale des repas
des employés travaillant de 7 h 30 à 16 h, et prévue dans l'en-
tente de l'horaire de travail des employés de jour, pourra être
avancée ou retardée d'une demi-heure pourvu que l'employé en
ait été avisé au plus tard au cours de la première heure de son
quart.

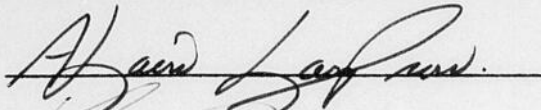
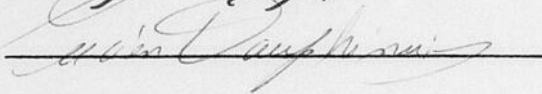
Dans le cas où l'employé n'aura pu être avisé, il sera rémunéré
au taux de temps supplémentaire pour le travail qu'il aura
accompli entre 12 h et 12 h 30.

La période d'une demi-heure libre payée sera fixée avant ou
après le cas d'urgence et l'employé travaillera jusqu'à 16 h.

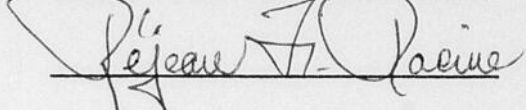
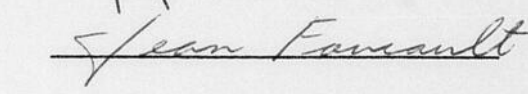
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants
autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 30 e jour de

Septembre 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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

85
09/17
13:26

B.C.A.T.
QUEBEC



3200-7

4

Dépôt N°: 8 5 0 5 0 0 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 Ententes <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 2235-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	85-03-28	85-04-23			
					Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (C.S.N.) 453, 5 ^{ème} Rue Shawinigan, P.Q. G9N 1E4	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE Boul. Saint-Sacrement 1100 C.P. 820 Shawinigan, P.Q. G9N 6W4 <u>Att.: M. Jean Fougault</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 CSN</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: 1.- Employés en recyclage (cours en soirée)
2.- Recyclage d'employés.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Sherrill Demers</i>	85-05-06

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

4

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

OBJET: Employés en recyclage (cours en soirée)

Considérant que certains employés affectés aux tâches de mécanicien d'entretien et de mécanicien d'automobile veulent se recycler à la tâche de mécanicien d'équipement auto-propulsé en assistant à des cours de formation en soirée;

Considérant qu'à l'intérieur de ce groupe d'employés, il existe des employés travaillant sur les quarts;

Considérant que la Société et le Syndicat favorisent ce recyclage;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

1. La Société essaiera de trouver parmi les mécaniciens d'entretien travaillant sur l'horaire de travail de jour et n'assistant pas au recyclage, un nombre suffisant de remplaçants afin de remplacer les mécaniciens d'entretien travaillant sur les quarts et assistant au programme de recyclage en soirée.
2. Ayant trouvé un nombre adéquat de mécaniciens pour fin de remplacement, ceux-ci seront requis de remplacer le mécanicien de quart, deux soirées à l'intérieur de la même semaine, de 18h 30 à 22h 30, pour totaliser 8 heures de remplacement. Ces 8 heures seront payées à taux simple.
3. Le mécanicien travaillant en remplacement ne sera pas requis de demeurer au travail même s'il y avait urgence à la fin de son remplacement à 22h 30.

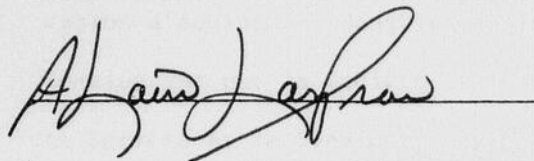
Toutefois, si celui-ci désirait demeurer au travail, il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le temps travaillé et non en rappel d'urgence.
4. Afin que le mécanicien remplaçant puisse obtenir un maximum de 40 heures de travail planifié, celui-ci sera en journée de congé le vendredi de la même semaine qu'il a remplacé.
5. Le mécanicien de quart qui s'est absenté 8 heures pour assister au cours de recyclage, sera cédulé au travail ce même vendredi pour compléter son horaire de 40 heures. Ces 8 heures seront payées à taux simple.
6. La prime de quart sera payée au mécanicien travaillant, tel que défini à l'article 2, de la convention collective de travail.
7. Aucune prime de changement de quart ou d'heures de travail ne sera payée à l'un ou l'autre des groupes, tel que défini à l'article 7.3B, de la convention collective de travail.

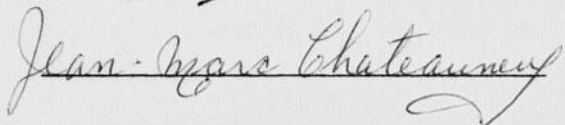
85
ANR 23
17:40
E.C.G.T.
QUÉBEC

8. Cette entente constitue un horaire de travail pour les employés concernés.

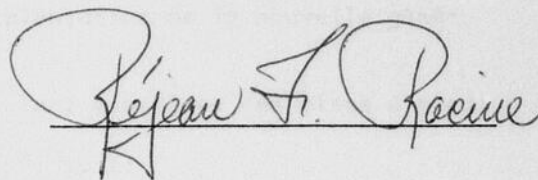
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 28^e jour de MARS 1985.

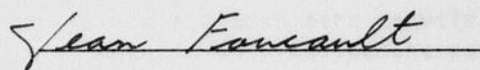
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Alain Lafren", written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Jean-Marc Châteauneuf", written over a horizontal line.

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

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Réjean Fr. Racine", written over a horizontal line.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Jean Foucault", written over a horizontal line.

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Recyclage d'employés

Considérant que la Société a identifié des surplus de postes de travail à la tâche de mécanicien d'entretien;

Considérant les surplus d'employés dû à l'implantation de la nouvelle génération d'équipement dans les salles de cuves;

Considérant que la Société et le Syndicat veulent minimiser les mises à pied;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

- 1) Que les quatre (4) employés sélectionnés par la Société pour être recyclés, devront combler les ouvertures d'emploi comme "mécanicien d'équipement auto-propulsé".
- 2) Pour la durée du recyclage, ces employés seront rémunérés sur une base de quarante (40) heures par semaine de la façon suivante:

- Jacques Chrétien 095976 - 1425 - mécanicien
- Gilles Lavergne 186459 - 1478 - apprenti mécanicien - période 1
- Pierre St-Onge 186491 - 1451 - mécanicien 2^e stade
- Richard Thellend 186570 - 1451 - mécanicien 2^e stade

85
MAR 23 14:42
B.C.G.T.
QUEBEC

Les heures de recyclage ne seront pas comptabilisées pour progresser à l'intérieur du métier concerné.

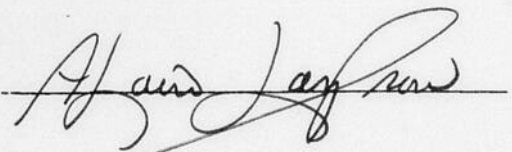
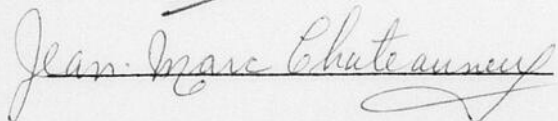
- 3) Après la période de recyclage et lors d'ouvertures d'emploi, les employés seront assignés comme suit:
 - Jacques Chrétien 095976 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1425
 - Gilles Lavergne 186459 - 1585 - mécanicien d'équipement auto-propulsé (apprenti 1)

- Pierre St-Onge 186491 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1451 ou 1450
- Richard Thellend 186570 - 1557 - mécanicien d'équipement auto-propulsé avec taux maintenu du code 1451 ou 1450

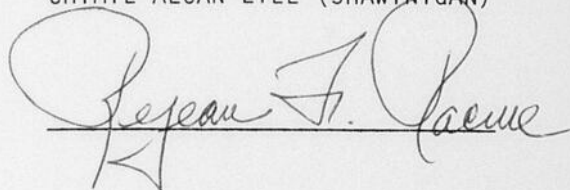
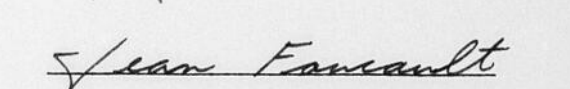
- 4) La période de vacances de deux (2) semaines sera la même pour les quatre employés en recyclage. Cette période sera fixée après arrangement entre les employés et les autorités scolaires. Aucune autre période de vacances ne pourra être allouée durant ce recyclage.
- 5) Advenant des jours de congés scolaires ou autres, les employés seront cédulés au travail.
- 6) Aucune prime de changement d'horaire et de quart ne sera payée lors et à cause du recyclage.
- 7) Advenant une maladie ou accident à un de ces employés, celui-ci sera rémunéré selon le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident.
- 8) Lors de jours fériés prévus à la convention collective de travail, à l'article 8.1, les employés en recyclage ne seront pas requis de travailler; par contre, s'ils sont requis d'assister à leur cours de formation, ils seront rémunérés à taux simple.
- 9) Advenant qu'un des mécaniciens d'entretien ne puisse terminer ou réussir sa période de recyclage, celui-ci sera retourné à sa permanence d'emploi qu'il occupait avant son recyclage. Toutefois, si cette permanence d'emploi n'existait plus, celui-ci sera relocalisé en vertu de la convention collective de travail.
- 10) Advenant que M. Gilles Lavergne ne puisse terminer ou réussir sa période de recyclage, celui-ci sera retourné à sa classe d'occupation de remplaçant temporaire, code 1299, si son service continu le lui permet. Si tel n'est pas le cas, celui-ci appliquera son droit d'ancienneté dans les petits "pool" de l'usine, s'il y a lieu.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

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



DÉPÔT

3260-7

3

Dépôt N°: 8 5 0 4 0 3 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/> Ententes <input type="checkbox"/> Autres		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 2235-03	
Date	Signature	Reception	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-28	85-04-02		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN CSN 442, rue Willow, C.P. 7 Shawinigan (Québec) G9N 6T8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE Boul. St-Sacrement Shawinigan (Québec) Att.: Mlle. Diane Dufresne
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>04-03</u> Activité <u>2950-05</u> Affiliation <u>06 C.S.N.</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET

1.- Droits des remplaçants temporaires aux services auxalles de Cuves;

2.- Entente concernant les promotions et transfert.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Johanne Tremblay</i>	85-04-03

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ENTENTE

85 AVR -2 13:35

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Droits des remplaçants temporaires
aux services aux salles de cuves

Considérant qu'il y a implantation d'un changement technologique dans les salles de cuves en mars 1985;

Considérant que suite à ce changement, il y a un surplus d'employés;

Considérant que les parties veulent favoriser les ouvertures d'emploi du secteur des salles de cuves au secteur des services aux salles de cuves;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. De considérer par ancienneté les employés ayant une permanence d'emploi du secteur des salles de cuves pour quatre ouvertures d'emploi comme remplaçant temporaire code 1399.
2. Lors d'ouverture d'emploi permanente, de baisse de position ou lors d'une diminution dans le nombre de remplaçants temporaires, ceux-ci seront considérés comme ayant une permanence d'emploi.
3. Cette permanence d'emploi sera considérée à la classe d'occupation qu'ils détenaient immédiatement avant leur transfert à l'occupation de remplaçant temporaire code 1399.
4. Lors d'une ouverture permanente d'emploi dans le secteur des services aux salles de cuves, un des quatre employés mentionnés ci-dessous sera assigné à cette ouverture d'emploi si aucun autre employé revendique l'ouverture selon la section cinq (5).

- Sera considéré comme ouverture permanente d'emploi, le poste de remplaçant permanent.

5. Employés affectés par cette entente:

- | | |
|--------------------|--------|
| 1) Julien Deschêne | 095160 |
| 2) Henri Hill | 095107 |
| 3) Gilles Lampron | 095171 |
| 4) René Morand | 093486 |

6. Ces employés ne seront pas éligibles à la prime de transfert temporaire pour changement d'horaire de travail 7.3B.
7. Nonobstant l'item 6 ci-dessus, l'employé ayant obtenu un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours et que celui-ci soit transféré à un transfert de moins de vingt-huit (28) jours à l'intérieur de ce même transfert, alors là seulement il aura droit à la prime de transfert selon l'article 7.3B de la convention collective de travail.
8. Cette entente est signée par les parties sans préjudice à leurs droits respectifs qui résulteraient de l'arbitrage d'un grief concernant la prime de transfert temporaire.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

David Laprade
Jean-Benoît Châteauguay

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

Régis A. Paquet
Jean Fancourt

ENTENTE

cm
'85 AVR -2 13:35

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 travailleurs de l'aluminerie Alcan Shawinigan (CSN), ci-après appelé "le Syndicat"

Objet: Droits des remplaçants temporaires
aux services aux salles de cuves

Considérant qu'il y a implantation d'un changement technologique dans les salles de cuves en mars 1985;

Considérant que suite à ce changement, il y a un surplus d'employés;

Considérant que les parties veulent favoriser les ouvertures d'emploi du secteur des salles de cuves au secteur des services aux salles de cuves;

Les parties conviennent de ce qui suit:

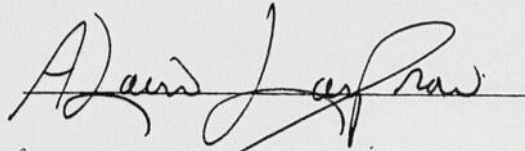
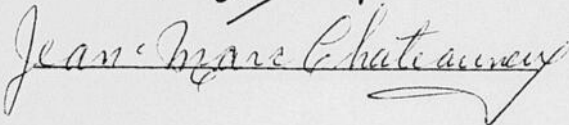
1. De considérer par ancienneté les employés ayant une permanence d'emploi du secteur des salles de cuves pour quatre ouvertures d'emploi comme remplaçant temporaire code 1399.
2. Lors d'ouverture d'emploi permanente, de baisse de position ou lors d'une diminution dans le nombre de remplaçants temporaires, ceux-ci seront considérés comme ayant une permanence d'emploi.
3. Cette permanence d'emploi sera considérée à la classe d'occupation qu'ils détenaient immédiatement avant leur transfert à l'occupation de remplaçant temporaire code 1399.
4. Lors d'une ouverture permanente d'emploi dans le secteur des services aux salles de cuves, un des quatre employés mentionnés ci-dessous sera assigné à cette ouverture d'emploi si aucun autre employé revendique l'ouverture selon la section cinq (5).
 - Sera considéré comme ouverture permanente d'emploi, le poste de remplaçant permanent.
5. Employés affectés par cette entente:

- | | | |
|----|-----------------|--------|
| 1) | Julien Deschêne | 095160 |
| 2) | Henri Hill | 095107 |
| 3) | Gilles Lampron | 095171 |
| 4) | René Morand | 093486 |

6. Ces employés ne seront pas éligibles à la prime de transfert temporaire pour changement d'horaire de travail 7.3B.
7. Nonobstant l'item 6 ci-dessus, l'employé ayant obtenu un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours et que celui-ci soit transféré à un transfert de moins de vingt-huit (28) jours à l'intérieur de ce même transfert, alors là seulement il aura droit à la prime de transfert selon l'article 7.3B de la convention collective de travail.
8. Cette entente est signée par les parties sans préjudice à leurs droits respectifs qui résulteraient de l'arbitrage d'un grief concernant la prime de transfert temporaire.

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 MARS 1985.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE
L'ALUMINERIE ALCAN SHAWINIGAN (CSN)

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE
CHIMIE ALCAN L.TÉE (SHAWINIGAN)

