

No.

2325-14

NOM

Société d'Electrolyse et de  
Chimie Alcan Stee

B: 42-023

12-023

2325-14

ENTENTE RELATIVE AUX MODIFICATIONS AUX REGIMES APPELES  
LE REGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980),  
LE REGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYES SYNDIQUES DE L'ALCAN (QUEBEC) (RAVESAQ)  
ET CREATION D'UN REGIME D'INVALIDITE DE LONGUE DUREE

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada Ltée  
Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

ci-après dénommé "le Syndicat".



1. La Société et le Syndicat acceptent les recommandations modifiant le Régime d'Assurance-Vie et de Pension Alcan (RAPA-1980), le Régime d'Assurance-Vie des Employés Syndiqués de l'Alcan (Québec) (RAVESAQ) et la création d'un régime d'invalidité de longue durée.
2. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 4 septembre 1979 de même que celle qui prend effet le 5 septembre 1982.
3. La Société consent à implanter ces modifications sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener les sujets afférents auxdits régimes lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.
4. La Société et le Syndicat conviennent que le Comité du Fonds de pension opère sur une base permanente et qu'il est le mécanisme approprié par lequel les deux parties discuteront de toutes les questions ayant trait aux régimes ci-dessus et que son mandat sera redéfini au besoin.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 4<sup>e</sup> ième jour d'octobre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE  
BUREAU  
(Département Energie électrique)

SOCIÉTÉ D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE  
ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada Ltée  
Energie électrique, Québec

*Anita Bergeron.*  
Vice-président

*Robert Girard*  
Surintendant du personnel

*Melvin Michel.*  
Président

*J. Henney*  
Directeur

Q 2325-14

LETTRE D'ENTENTE

92 AOU 30 13 46

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec  
ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES POUVOIRS  
ELECTRIQUES DE SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU POUVOIR  
DE L'ISLE MALIGNE, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

ci-après dénommés "le Syndicat".

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1982 10 25  
MTMSR

Les parties conviennent de ce qui suit:

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

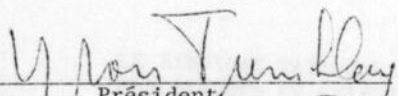
La présente entente entre en vigueur le 5 septembre 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

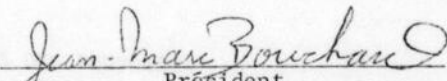
*J. Bernay*  
*[Signature]*


EN FOI DE QUOI, les parties à cette lettre d'entente, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 9<sup>e</sup> jour de février 1981.


LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DES POUVOIRS ELECTRIQUES DE  
SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU POUVOIR DE L'ISLE MALIGNE, INC.

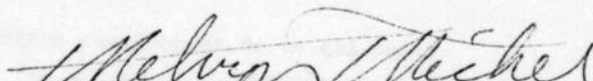
  
Président


  
Président

  
Vice-président

  
Vice-président

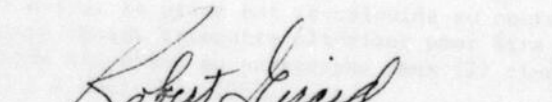
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

  
Président

  
Vice-président

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Directeur

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES POUVOIRS  
ELECTRIQUES DE SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU POUVOIR  
DE L'ISLE MALIGNE, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

ci-après dénommés "le Syndicat".

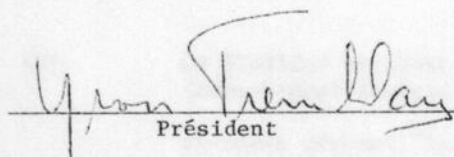
Les parties conviennent de ce qui suit:

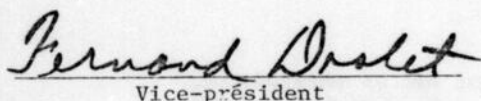
1. La Société accepte de mettre en vigueur, le 6 septembre 1982, une formule d'indexation des salaires en vertu de laquelle est versée aux employés une prime dont le montant dépend des variations officielles de l'Indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) telles que publiées par Statistique Canada. L'indice dont il est ici question est l'indice global pour le Canada, couvrant tous les items et dont la base est de 100 en 1971.
2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dimanche le plus rapproché du dernier jour du mois au cours duquel elle est calculée.
3. Par la suite, la prime est re-calculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce jusqu'au 4 septembre 1983.
4. Le 5 septembre 1983, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté à la courbe salariale à cette date selon qu'il est stipulé dans la convention collective de travail.
5. Le montant de la prime est égal à autant de fois quarante cents (40c) par semaine que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1982 a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de points.

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 1982 et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.
7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Société des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.
8. Le 5 septembre 1983, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.
9. Par la suite, la prime est re-calculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail.
10. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est re-calculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans 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.
11. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.
12. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de mai 1979, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

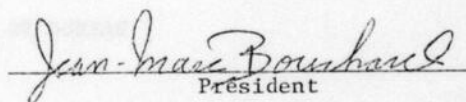
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 9<sup>e</sup> jour de février 1981.

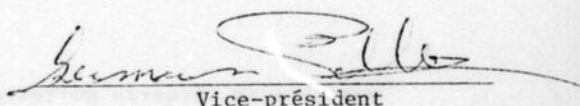
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DES POUVOIRS ELECTRIQUES DE  
SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

  
Président

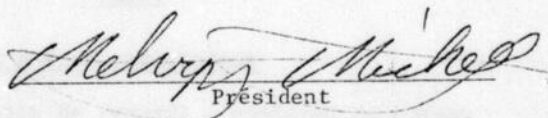
  
Vice-président

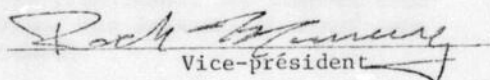
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU POUVOIR DE L'ISLE MALIGNE, INC.

  
Président

  
Vice-président

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

  
Président

  
Vice-président

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Directeur

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

ENTENTE RELATIVE A LA RECONDUCTION D'ENTENTES  
ET LETTRES D'INTENTION

12 AOU 30 13 46

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec  
ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)  
ci-après dénommé "le Syndicat".

Les ententes et les lettres d'intention ci-après mentionnées  
sont reconduites pour la durée de la convention collective de  
travail débutant le 5 septembre 1982 et se terminant le 31 dé-  
cembre 1983.

Titre

Date

Ententes à être reconduites

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. Horaire de travail - employés de bureau  | 4 septembre 1979 |
| 2. Entente établissant les dispositions régissant les demandes de congé sans traitement   | 4 septembre 1979 |
| 3. Entente relative au congé sans traitement relié au congé de maternité  | 4 septembre 1979 |
| 4. Entente relative à la mutation permanente d'un employé de métier à la tâche de technicien-dessinateur ou de technicien en protection et communications | 4 septembre 1979 |
| 5. Entente relative à la mutation d'un employé à la tâche de technicien en protection et communication lors d'une vacance d'emploi                        | 4 septembre 1979 |


Lettres à être reconduites

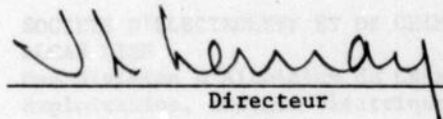
- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. Conseil d'appréciation - techniciens   | 29 août 1973     |
| 2. "RAPA - 1980" et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de l'Alcan (Québec) | 4 septembre 1979 |
| 3. Procédure de griefs  | 4 septembre 1979 |
| 4. Comité permanent de changement - article 14.4 c)                                   | 4 septembre 1979 |
| 5. Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau  | 4 septembre 1979 |
| 6. Travail du personnel de cadre - article 6.20                                       | 4 septembre 1979 |

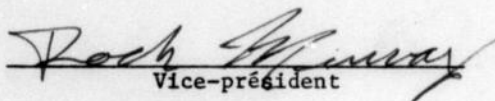
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont signé cette entente en ce 9e jour de février 1981.

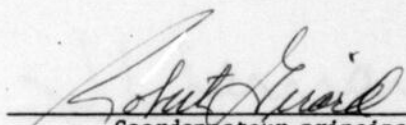
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE  
ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Président

  
Directeur

  
Vice-président

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

LETTRE D'ENTENTE

92 AOU 30 13 45

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)


ci-après dénommé "le Syndicat".

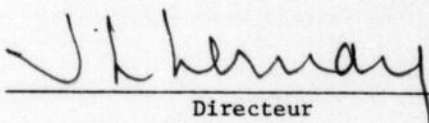
La Société et le Syndicat en considération de la signature de la lettre d'entente amendant la présente convention collective, à savoir celle se terminant le 4 septembre 1982, et après avoir renoncé aux délais de l'article 15.2 de ladite convention, et tout en ayant négocié de bonne foi, ont convenu de signer immédiatement la convention collective ci-jointe laquelle prend effet au 5 septembre 1982 pour demeurer en plein effet jusqu'au 31 décembre 1983.

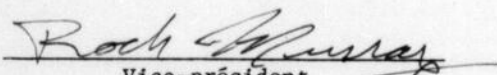
EN FOI DE QUOI, les parties à cette lettre d'entente, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 6e jour de février 1981.

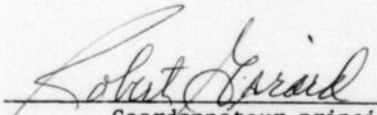
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE  
ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Président

  
Directeur

  
Vice-président

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

PREAMBULE

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

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

Comme nous n'avons pas d'augmentation en février 1983 mais en septembre 1982 et septembre 1983, il faut, pour effectuer la comparaison en février 1983 ajouter au taux horaire moyen de septembre 1982 cinq-douzièmes (5/12) de l'augmentation de septembre 1983 après l'intégration du boni de vie chère.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES POUVOIRS  
ELECTRIQUES DE SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU POUVOIR  
DE L'ISLE MALIGNE, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

ci-après dénommés "le Syndicat".

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

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

"taux moyen":

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

au 30 septembre 1979, l'indice était égal à sept dollars et cinquante-sept cents (7,57\$) et le taux moyen à huit dollars et quatre-vingt-quatre cents (8,84\$).

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

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

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

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

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

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

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

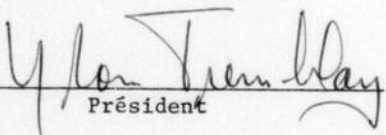
$$\text{Taux moyen ajusté} = \text{Taux moyen Septembre 1982} + \left( \text{Taux moyen Septembre 1983} - \text{Taux moyen Septembre 1982} \times \frac{5}{12} \right)$$

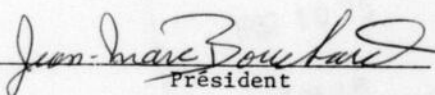
La présente entente entre en vigueur le 5 septembre 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

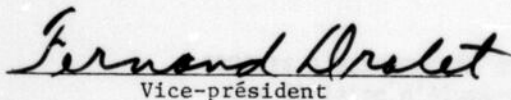
EN FOI DE QUOI, les parties à cette lettre d'entente, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 9<sup>e</sup> jour de février 1981.

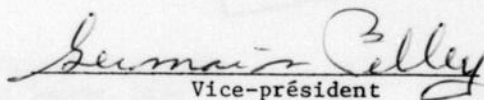
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DES POUVOIRS ELECTRIQUES DE  
SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU POUVOIR DE L'ISLE MALIGNE, INC.

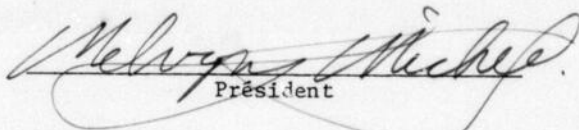
  
Président

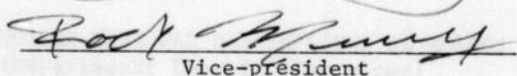
  
Président

  
Vice-président

  
Vice-président

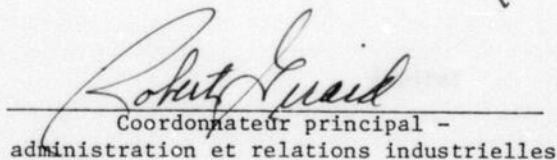
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

  
Président

  
Vice-président

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Directeur

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

92 AOU 30 13 45

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



entre

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN L.TÉE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Énergie électrique, Québec

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE BUREAU  
(Département Énergie électrique)

En vigueur: le 5 septembre 1982

Expire: le 31 décembre 1983

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

une société constituée et existante en  
vertu des lois du Gouvernement du Canada  
et ayant son bureau principal au 300, rue  
Davis, cité de Jonquière (secteur Arvida),  
district de Chicoutimi, Province de Québec,  
ci-après dénommée "La Société",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(DEPARTEMENT ENERGIE ELECTRIQUE)

ayant son siège au 406, rue Mellon,  
cité de Jonquière (secteur Arvida), district de  
Chicoutimi, Province de Québec

corps politique constitué de bonne foi en vertu de la Loi  
des Syndicats professionnels, ci-après dénommé "Le Syndicat".

par laquelle il est convenu que:

## SECTION I

### APPLICATION

- 1.1 Ce Syndicat a été reconnu comme agent négociateur le 13 mai 1968 par la Commission des Relations de Travail du Québec.

Cette reconnaissance, modifiée le 22 février 1972, le 30 avril 1973 et le 4 novembre 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, assure donc au Syndicat qualité et compétence légales pour conclure une convention liant tous les employés visés par ladite accréditation.

- 1.2 La présente convention collective, ci-après dénommée "La Convention", doit lier tous les employés de bureau de l'auberge et du service de protection et de communications à l'emploi de la Société aux établissements d'Exploitation, Energie électrique, Québec:

à l'exception:

du personnel de cadre, des chefs commis, des magasiniers, des techniciens et techniciens spécialisés non affectés au Service de protection et de communications, des programmeurs et programmeurs stagiaires, des concepteurs, des comptables et comptables adjoints, des secrétaires et sténographes, des infirmières, des employés affectés aux devoirs confidentiels, des employés saisonniers et des personnes automatiquement exclues par le Code du Travail de la province de Québec.

- 1.3 Tous les employés régis par la présente convention qui sont ou deviennent assujettis à tout décret passé en vertu de la Loi des décrets de convention collective de la province de Québec, sont exclus des effets de la présente convention durant tout le temps où ils sont régis par un tel décret, soit d'une façon permanente ou temporaire.

SECTION II

BUTS

- 2.1 La présente convention est conclue dans le but de promouvoir de bonnes relations entre la Société et ses employés, représentés par le Syndicat, et de fournir une base d'entente mutuelle sur les conditions d'emploi et les salaires hebdomadaires.

Coopération réciproque

- 2.2 La Société et ses employés, représentés par le Syndicat, affirment leur ferme intention de coopérer à l'atteinte des buts suivants: combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui entravent l'efficacité des opérations et de coopérer de tout 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, dans l'exercice de leurs fonctions, 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 conformément aux clauses de la présente convention.
- 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 à fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses dirigeants, son administration ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir chaque avis au surintendant du personnel et une (1) copie au surveillant de l'établissement intéressé, vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

## SECTION III

### CONDITIONS GENERALES

#### Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

- 3.1 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme une 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 clauses de la présente convention ne restreignent d'une façon précise, l'exercice de tel droit ou de telle obligation.

#### Interprétation

- 3.2 Les appendices ci-joints sont parties intégrantes de la présente convention dont les dispositions doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.
- 3.3 Néanmoins, la nullité de n'importe quelle clause ou partie de clause de la présente convention, en tant que contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la présente convention mais uniquement la nullité de cette clause ou de partie d'icelle qui doit être alors considérée comme nulle et non avenue.

#### Aucune grève ou lock-out

- 3.4 Aucune grève, aucun ralentissement général de travail et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de la présente convention. Dans le cas de tel acte pendant la durée de celle-ci, le Syndicat s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.
- 3.5 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la présente convention.
- 3.6 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 conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à la section XI de la présente convention.

#### Aucune discrimination

- 3.7 Ni la Société, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre quelque employé que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son

sexe, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou de ses activités syndicales; et, les deux parties doivent s'opposer activement à toute telle discrimination lorsqu'elle devient évidente.

4.1 Sans préjudice des restrictions mentionnées dans la présente convention, le syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont de l'essence de la Société et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter:

- a) le droit de gérer les établissements et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de licier, 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 relatifs à protéger les opérations, les établissements et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher et de diriger le personnel;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décrets ou ordres des établissements, ainsi qu'à tout ou partie des établissements, notamment, l'embauche, licenciement, rétrogradation, promotions, mutations, rétrogradations, et ainsi qu'à tout ou partie des tâches, les horaires de travail, la qualification et le rendement.

4.2 Pour effet, dès lors qu'une décision prise par la Société concernant des conditions de travail prévues ou relatives à la modification par la Société d'une condition de travail sera prise dans la présente convention, pour être soumise pour soumettre et réviser conformément à la procédure de règlement des différends prévue à la section XI de la présente convention.

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.1 Sous réserve des restrictions contenues dans la présente 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 les établissements 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, les établissements 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, mise à pied ou autres mesures disciplinaires, licenciements, réembauchages, promotions, mutations, rétrogradations, 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 ou relativement à la modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans la présente convention, peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à la section XI de la présente convention.

SECTION V

REPRESENTATION SYNDICALE

- 5.1 Aux fins de la présente convention, le Syndicat peut nommer un (1) représentant mandaté des employés qui peut être un dirigeant du Syndicat et qui doit être un employé régulier de la Société, régi par la présente convention. Ce représentant mandaté doit représenter exclusivement les employés et être choisi parmi ceux-ci.
- 5.2 La Société doit être informée par écrit de toute nomination ou révocation au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur de telles nominations ou révocations:
- a) lorsqu'un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être un employé régulier de la Société, régi par la présente convention, dès ce moment il n'est plus reconnu comme tel et le Syndicat doit lui nommer un successeur;
  - b) si un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat est muté soit temporairement ou soit en permanence à un autre endroit ou à un autre emploi non régi par la présente convention, il doit cesser immédiatement et pour la durée d'une telle mutation d'être reconnu comme tel aux fins de la présente convention. Toutefois, le représentant mandaté des employés ou le dirigeant du Syndicat qui a commencé l'enquête d'un grief, en vertu de l'article 11.1, alinéa b), doit la compléter.
- 5.3 Un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit informer son supérieur immédiat et obtenir son autorisation, laquelle ne doit pas sans raison valable lui être refusée, avant de s'absenter de son travail afin de participer à une ou plusieurs des activités ouvrières-patronales suivantes:
- a) participer à une phase de la procédure de règlement des griefs énoncée à l'article 11.1, alinéa b), section XI de la présente convention;
  - b) assister à diverses réunions telles que:
    - Comité de relations ouvrières (central et local);
    - Comité permanent de changement;
    - Comité de sécurité, propreté et hygiène; et
    - Comité ad hoc;
  - c) assister à une réunion convoquée à la demande d'un membre de la direction des établissements;
  - d) téléphoner au surintendant du personnel, à son délégué ou à un membre de la direction des établissements afin de demander la tenue d'une réunion pour discuter d'affaires ouvrières-patronales.

- 5.4 La Société doit payer au représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat le temps alloué pour une absence autorisée prévue à l'article 5.3 ci-dessus.
- 5.5 Lorsqu'un dirigeant du Syndicat ou représentant mandaté des employés est convoqué, par la Société, à une réunion d'employés ou à une séance préparatoire à une telle réunion, le temps passé à cette réunion ou à cette rencontre préparatoire à la réunion, sera rémunéré selon les dispositions de l'article 8.7 pour toutes les heures qui se situent en dehors de son horaire normal de travail.
- 5.6 Un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter durant ses heures de travail pour participer à des activités syndicales autres que celles mentionnées à l'article 5.3 ci-dessus, en obtenant au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 5.7 Un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement de l'établissement pour affaires syndicales officielles, en informant à l'avance son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable refuser son autorisation. La Société doit être informée, par écrit, des raisons et de la durée de toute absence d'une semaine normale de travail ou plus.
- 5.8 Une absence régie par les dispositions de l'article 5.7 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours de calendrier, à moins d'en avoir l'approbation écrite de la Société.

La Société, toutefois, peut autoriser une absence spéciale qu'à un (1) seul employé élu, par les membres de l'unité d'accréditation, à un poste de dirigeant supérieur du Syndicat pour la durée de son mandat ou du renouvellement de ce dernier par les membres.

Une autorisation d'absence d'une durée maximum de deux (2) ans peut être accordée à un employé qui désire occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent au sein d'une fédération ou d'une centrale syndicale à laquelle le Syndicat, partie à cette convention, est affilié. A la fin de cette période, son service se terminera deux (2) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence autorisée, sauf s'il décide de retourner à son occupation de façon permanente.

L'employé visé à cet article ne peut, directement ou indirectement, obtenir une seconde autorisation d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente autorisation.

En outre, le nombre de représentants mandatés et/ou dirigeants du Syndicats, absents pour une (1) journée normale de travail pour affaires syndicales officielles, ne peut dépasser le nombre mentionné à l'article 5.1 ci-dessus.

- 5.9 L'expression "affaires syndicales officielles" telle qu'employée aux articles 5.7 et 5.8 ci-dessus, comprend, sans s'y limiter, un congrès, une réunion

éducative ou un cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

5.10 La Société ne doit pas payer le temps alloué durant une absence autorisée pour affaires syndicales en vertu des dispositions des articles 5.6, 5.7 et 5.8 ci-dessus.

#### Facilities

5.11 Les définitions de cette section ne s'appliquent qu'aux employés réguliers.

a) L'ancienneté d'un employé doit être égale à son service continu, tel que défini à l'Appendice A, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

b) Un employé venant de une vacance d'emploi récente doit être traité normalement de personnel tel que prévu par la convention, retraite, démission, etc., conformément aux dispositions de la convention. L'ancienneté d'un employé doit être égale à son service continu, tel que défini à l'Appendice A, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

c) Une démission est effective au moment où l'employé a donné avis écrit de sa démission.

d) Un employé qui est licencié pour cause de manque de rendement ou de manque de compétence doit être traité normalement de personnel tel que prévu par la convention.

e) Les fins de cette section ne s'appliquent qu'aux employés réguliers venant de une vacance d'emploi récente. L'ancienneté d'un employé doit être égale à son service continu, tel que défini à l'Appendice A, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

f) Une démission est effective au moment où l'employé a donné avis écrit de sa démission.

g) Une démission est effective au moment où l'employé a donné avis écrit de sa démission.

## SECTION VI

### ANCIENNETE

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

#### Définition

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

- a) l'ancienneté d'un employé doit être égale à son service continu, tel que défini à l'appendice A, lequel fait partie intégrante de la présente convention;
- b) un emploi vacant ou une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal du personnel tel que préretraite, retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, rétrogradation pour cause ou mutation d'employés à des emplois non régis par la présente convention; soit d'une augmentation du nombre d'employés requis dans une classe d'occupation, soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emplois devront nécessairement être comblées;
- c) une réduction des effectifs est une diminution du nombre d'employés;
- d) un employé est considéré comme rencontrant les exigences d'un emploi s'il est à même de l'accomplir d'une manière normalement soignée, sans autre entraînement ou expérience.

Aux fins de cette section, un employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail d'une 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 occupation;

- e) une promotion est une affectation permanente ou temporaire pendant plus de vingt-huit (28) jours de calendrier d'un employé par la Société à un emploi vacant dans une classe d'occupation à un échelon de salaire supérieur;
- f) une mutation permanente est une affectation permanente d'un employé par la Société à un emploi vacant soit dans une autre classe d'occupation au même échelon de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation;

- g) une mutation temporaire est une affectation temporaire d'un employé à un emploi vacant soit dans une autre classe d'occupation au même échelon de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'occupation, soit dans une autre classe d'occupation à un échelon de salaire inférieur, soit dans une classe d'occupation à un échelon de salaire supérieur pour une période de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, sauf dans les cas mentionnés à l'article 6.5 ci-dessous.

#### Promotions et mutations

- 6.3 Dans tous les cas de promotion, de mutation temporaires ou permanentes de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société déterminera les qualifications requises par des moyens objectifs basés sur les exigences de l'occupation, telles qu'établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont à peu près également qualifiés, celui ayant le plus d'ancienneté aura la préférence.
- Tout emploi vacant à l'intérieur de l'unité de négociation qui ne peut être comblé par les employés de cette même unité, sera offert aux employés intéressés des deux (2) autres unités de négociation d'Exploitation, Energie électrique, Québec. Dans de tels cas, le choix du candidat se fera conformément au paragraphe précédent. Toutefois, le présent paragraphe est nul et sans effet lorsqu'il s'agit d'intégrer dans les établissements les employés déclarés en surnombre ou lors d'une réduction des effectifs occasionnée par des changements technologiques, organisationnels ou de méthodes de travail.
- 6.4 Les droits d'ancienneté ne s'appliquent pas aux mutations temporaires pendant une période de vingt-huit (28) jours de calendrier ou moins. Cependant, les dispositions de cet article n'ont pas pour but de permettre à la Société d'effectuer une série de mutations temporaires de moins de vingt-huit (28) jours lorsque la situation justifie une mutation permanente ou une mutation temporaire de plus de vingt-huit (28) jours. L'expérience acquise lors d'une assignation temporaire sur un emploi dans une classe d'occupation ne pourra être invoquée pour établir les qualifications d'un employé à un emploi permanent dans cette classe d'occupation.
- 6.5 Lorsqu'un employé est promu ou muté, la Société doit lui faire connaître par écrit si la promotion ou mutation est permanente ou temporaire. Lorsque la période de promotion ou de mutation temporaire est terminée, l'employé intéressé doit revenir à son occupation régulière, sauf s'il remplace un employé absent pour l'une des raisons suivantes:

maladie, accident, vacances annuelles, un employé muté 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 ou fournissant des matériaux ou des services à la Société; pour exercer une fonction parce que la Société a augmenté certains de ses besoins de main-d'oeuvre pour une période

temporaire afin de pallier à une situation spéciale; un employé qui reçoit un entraînement ou une préparation spéciale à un poste de surveillance ou à un emploi technique ou un employé promu ou muté à la suite d'une mutation d'un autre employé qui reçoit un dit entraînement ou une dite préparation spéciale et un employé absent pour affaires syndicales officielles ou autres absences autorisées.

Dans ces cas, le changement temporaire pourra s'étendre sur une période de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, mais sans dépasser douze (12) mois de calendrier. Cependant, dans les cas de maladie ou d'accident, cette période pourra s'étendre jusqu'à dix-huit (18) mois de calendrier et vingt-quatre (24) mois de calendrier pour un employé à qui on a accordé, par écrit, une autorisation spéciale d'absence pour affaires syndicales officielles.

6.6 La mutation temporaire d'un employé, effectuée à la demande de la Société, n'entraîne pas de perte de salaire pour cet employé. Cependant, tout employé qui est muté temporairement à un emploi d'un échelon de salaire inférieur, sous réserve des dispositions de l'article 6.9 ci-dessous, recevra le salaire hebdomadaire de sa nouvelle occupation, si cette mutation est due à l'une des raisons suivantes:

- a) d'un accident relié au travail ou non ou d'une maladie professionnelle ou non qui fait que la Société offre à l'employé, sur avis du médecin de la Société ou à la demande dudit employé, un travail moins exigeant;
- b) d'un manque de travail à son emploi régulier ou comme alternative à un licenciement;
- c) comme alternative à un congédiement.

6.7 a) L'employé promu de façon permanente de son occupation régulière à une autre occupation d'un échelon de salaire supérieur recevra le plus élevé des montants suivants:

le salaire de son occupation régulière augmenté du double du taux fixe de progression à l'intérieur de l'échelon de salaire de l'occupation où il est promu ou le minimum du nouvel échelon de salaire.

En aucun cas, cependant, le salaire de l'employé promu ne pourra excéder le maximum du nouvel échelon de salaire.

b) L'employé muté de façon temporaire de son occupation régulière, pour une période de plus ou moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, à une autre occupation d'un échelon de salaire supérieur, recevra le plus élevé des montants suivants:

le salaire de son occupation régulière augmenté du taux fixe de progression prévu à l'échelon de salaire de l'occupation à laquelle il est muté ou le minimum du nouvel échelon de salaire.

En aucun cas cependant, le salaire de l'employé muté temporairement ne pourra excéder le maximum du nouvel échelon de salaire.

Tout ajustement de salaire entre en vigueur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement la date de sa promotion ou de sa mutation et prend fin à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le retour de l'employé à son occupation régulière.

- c) L'employé muté de son occupation régulière suite à une diminution des effectifs ou d'un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail, et qui revient sur la même occupation, lors d'une vacance d'emploi temporaire, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant sa mutation. S'il s'agit d'une mutation permanente, l'employé sera rémunéré selon la formule la plus avantageuse entre celles décrites au présent alinéa ou à l'article 6.7, alinéa a) ci-dessus.
- d) L'employé muté de son occupation régulière suite à une diminution des effectifs ou d'un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail, et qui, lors d'une vacance d'emploi permanente, est muté à une autre occupation dans le même échelon de salaire de l'occupation qu'il détenait avant sa mutation, sera placé au même stade de progression sans, toutefois, excéder le stade quatre (4), qu'il détenait avant une telle mutation ou sera rémunéré selon la formule décrite à l'article 6.7, alinéa a) ci-dessus, soit le plus élevé des deux (2) montants.

#### Affichage

- 6.8 Dans tous les cas de promotions, la Société avisera les Syndicats d'Exploitation, Energie électrique, Québec, sept (7) à dix (10) jours à l'avance, qu'il y a vacance d'emploi et affichera sur les tableaux dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la date de la promotion le nom de l'employé promu. L'employé qui se croit lésé pourra, dans les dix (10) jours suivant la date de l'affichage, soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à la section XI de la présente convention.

#### Employé de capacité physique réduite

- 6.9 Un employé, incapable de répondre aux exigences physiques de son emploi, peut, lors d'une vacance d'emploi dont le salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, avoir priorité sur les autres employés ayant plus d'ancienneté, pourvu:
- i) qu'il ait atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'appendice A; et
  - ii) qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi vacant.

- a) Suite à l'application de l'article 6.9, l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui autrement aurait eu l'emploi vacant dont le salaire est supérieur à son salaire actuel, a droit, pendant une période de cinq (5) ans, tel que stipulé à l'article 6.13, au maintien du salaire de l'emploi qu'il s'est vu refuser.
- b) Sous réserve de l'article 6.10, un employé incapable de répondre aux exigences physiques de son emploi peut exercer son droit d'ancienneté:
  - i) à tout emploi vacant pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé en soit un qui requiert soit peu ou aucun entraînement, soit peu ou aucune expérience;
  - ii) à tout emploi dont le salaire hebdomadaire est égal ou inférieur à celui de son emploi régulier, pourvu:

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

qu'il puisse répondre aux exigences de cet emploi sans autre entraînement ou expérience; ou

qu'il puisse répondre aux exigences de cet emploi conformément aux dispositions de l'article 6.17 de la présente convention.

6.10 L'employé peut avoir la priorité, selon l'article 6.9, ou peut exercer son droit d'ancienneté, selon l'article 6.9, alinéa b), à un emploi dont le profil des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert au conseiller en relations avec les employés par les moyens mis à sa disposition.

6.11 a) Tout employé diminué physiquement et affecté à un emploi en vertu des articles 6.9, i), ii), alinéa b) et 6.10 qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'appendice A, pourra, sous réserve de l'alinéa b) ci-après, se prévaloir de nouveau desdits articles 6.9, i), ii), alinéa b) et 6.10.

i) s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section VI de la présente convention; ou

ii) si cet emploi disparaît; ou

iii) s'il devient, pour une raison ou une autre, incapable d'y satisfaire.

b) Aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés selon les articles 6.9, alinéa b) et 6.10 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà nommé à un emploi compatible en vertu des articles 6.9, i), ii), alinéa b) et 6.10.

- 6.12 a) Tout employé, incapable de répondre aux exigences physiques de son emploi et qui ne peut être affecté à un autre emploi en vertu de l'article 6.9, i), ii) et alinéa b) ci-dessus, sera licencié pour manque de travail compatible et aura droit à des prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'appendice C de la présente convention;
- b) chaque emploi laissé vacant par le placement d'un employé physiquement diminué, en vertu des articles 6.9, i), ii), alinéa b) et 6.10, devra être comblé sauf si cet emploi avait été créé pour tenir compte du handicap de l'employé.

#### Maintien de salaire

- 6.13 Tout employé qui, lors et à cause de l'application de l'article 6.9, i), ii), alinéa b) est affecté à un emploi dont le salaire hebdomadaire est inférieur à son salaire actuel, de même que l'employé à qui un emploi est refusé en raison de l'application de l'article 6.9, alinéa a), a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus, au maintien de son salaire pendant cinq (5) ans.
- 6.14 Il est entendu que ce régime de maintien de salaire ne protège pas l'employé contre une baisse de son salaire qu'il pourrait subir par suite d'une réduction des effectifs; en un tel cas, son salaire maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son salaire hebdomadaire.

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

#### Licenciements, rétrogradations et réembauchages

- 6.15 Dans tous les cas de licenciements, de rétrogradations dus à une réduction des effectifs, l'employé ayant le plus de service continu avec la Société au.a, dans sa section, la préférence dans toute classe d'occupation dont l'échelon de salaire hebdomadaire est égal ou inférieur à celui de l'occupation qu'il avait en permanence, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences telles que déterminées par la Société.
- 6.16 Dans tous les cas de réembauchages, l'ancienneté dans chaque section doit prévaloir, pourvu que le candidat possédant le plus d'ancienneté, parmi les employés licenciés, puisse satisfaire d'une manière normalement soignée, aux exigences de l'emploi, telles que déterminées par la Société.
- 6.17 a) Tout employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs ou réembauché à la suite d'un licenciement pourra, à l'intérieur de sa section:
- i) soit exercer son droit d'ancienneté à tout emploi qu'il peut accomplir d'une façon normalement soignée, sans autre entraînement ou expérience;

- ii) soit se prévaloir d'une période d'adaptation d'une durée maximum de dix (10) jours de travail à un emploi dans son échelon de salaire ou une adaptation de quinze (15) jours de travail à un emploi dans un échelon de salaire inférieur, pourvu qu'il rencontre les exigences de l'emploi telles que déterminées par la Société. Cependant, ledit emploi devra être situé dans le même échelon de salaire ou dans un échelon de salaire inférieur à celui que l'employé occupait d'une façon permanente au moment de sa rétrogradation ou de son licenciement.
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 6.17, alinéa a), tout employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs pourra, dans le ou les établissement (s), exercer son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui auquel il était affecté en permanence immédiatement avant d'être déplacé, même si l'emploi réclamé est situé dans un échelon de salaire supérieur, pourvu que:
  - i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un échelon de salaire supérieur à l'échelon dix (10);
  - ii) il satisfasse aux exigences de l'emploi réclamé.
- c) Tout employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs et qui a comme seule alternative le licenciement, pourra, dans le ou les établissement (s), exercer son droit d'ancienneté à tout emploi, pourvu que:
  - i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un échelon de salaire supérieur à l'échelon douze (12);
  - ii) il satisfasse aux exigences de l'emploi réclamé.

#### Règlements spéciaux

- 6.18 La Société et le Syndicat reconnaissent que les exigences de toute tâche peuvent changer ou être changées de temps à autre.
- 6.19 La Société retient le droit d'affecter tout employé à n'importe quel poste dans le but de le préparer à un emploi technique ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre un entraînement spécial.
- 6.20 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 de cet article 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.
- 6.21 Un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage sa prétention à une occupation non régie par la présente convention.

SECTION VII

REGLEMENTS DE SERVICE

Règlements

- 7.1 Les règlements de la Société relatifs au statut de l'employé et au service continu doivent être tels qu'énoncés à l'appendice A de la présente convention.

Liste des états de service

- 7.2 La Société doit faire parvenir au Syndicat une liste indiquant la classe d'occupation, le salaire et le service continu de tous les employés de la Société régis par la présente convention, aussitôt que possible après le 30 avril de chaque année.
- 7.3 La Société fera parvenir hebdomadairement au Syndicat une liste des embauches, mutations, licenciements et congédiements.

SECTION VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Heures de travail

Section Bureau

- 8.1 La semaine normale de travail sera d'une durée de trente-cinq (35) heures. L'horaire normal de travail sera de:

8 h 30 à 12 h  
13 h 30 à 17 h

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les exigences du travail dans certaines sections et certaines tâches requièrent des dérogations à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, de façon soit régulière, soit intermittente. La Société se réserve le droit de déterminer et de faire telles dérogations aux conditions contractuelles lorsque rendues nécessaires par les exigences du travail. Tout employé affecté par une telle dérogation en sera avisé au moins vingt-trois (23) heures à l'avance, à défaut de quoi il recevra un minimum de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions de l'article 8.7.

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

Section Auberge

- 8.2 La semaine normale de travail sera d'une durée de trente-cinq (35) heures.

Travail du dimanche ou d'un jour férié

- 8.3 La Société ne peut inclure le travail du dimanche ou d'un jour férié dans l'horaire de travail d'un employé régi par la présente convention à moins que ce ne soit pour raison d'urgence ou en vue d'assurer un service essentiel à des opérations continues.

Intervalle pour les repas

- 8.4 a) Tout employé de bureau dont l'horaire normal déroge aux dispositions de l'article 8.1 ci-dessus doit bénéficier d'un intervalle d'une (1) heure au minimum pour son repas, si possible au milieu de la journée de travail. Cet intervalle est ordinairement fixé à l'avance.

- b) Tout employé de bureau requis, en cas d'urgence, de travailler pendant l'intervalle normalement fixé pour son repas accumulera le temps travaillé au taux de surtemps. Il aura droit, dès que le travail sera terminé ou dès que possible, à un intervalle de trente (30) minutes avec paie pour prendre son repas.

#### Repas gratuit

- 8.5 Tout employé requis de travailler pendant une (1) heure et trente (30) minutes en surtemps ou plus, après l'heure normale d'arrêt de travail quotidien et qui ne rentre pas chez lui ou requis d'effectuer un travail d'urgence durant l'intervalle normal fixé pour son repas, peut demander à la Société de lui fournir un repas gratuit.

#### Transport

- 8.6 La Société paiera les frais supplémentaires de transport à tout employé à qui elle demande de travailler en surtemps.

#### Surtemps

- 8.7 Tout employé qui, à la demande de son supérieur, travaille au-delà de ses heures normales de travail dans une même journée, pourra après arrangement avec son supérieur immédiat, obtenir en compensation un congé équivalent aux heures excédentaires de travail arrondies à l'heure suivante, s'il n'a pas eu, pour des raisons personnelles, de congé équivalent pendant l'année courante de calendrier.

L'employé pourra exiger le paiement des heures de surtemps qui lui sont dues à la première période de paie des mois de mars, juin, septembre et décembre de chaque année.

Le remboursement sera calculé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par trente-cinq (35) heures et en multipliant le résultat par le nombre d'heures de surtemps qui lui sont dues.

Le surtemps sera réparti aussi également que possible entre les employés qualifiés de la section.

#### Indemnité de rappel

##### Section Bureau

- 8.8 Un employé rappelé par la Société pour exécuter un travail urgent, plus de cinq (5) minutes après qu'il a quitté son travail, à la fin de sa journée normale, doit être assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures de travail en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions de l'article 8.7. Toutefois, pour les employés du service de Protection et communications, ce minimum sera porté à quatre (4) heures si le travail urgent

à être exécuté se situe à l'établissement de Chute-du-Diable, Chute-à-la-Savane, Doibeau, Mistassini, Centre sud ou Ville de la Baie et est accompli par un employé partant du Centre de répartition.

Cependant, en aucun cas, il ne doit recevoir plus de trois (3) ou quatre (4) heures, selon le cas, en temps compensé ou en paie calculée pour tout travail exécuté au cours d'un même rappel.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé entre pour faire de tels travaux d'urgence dans l'heure qui précède ses heures régulières de travail, ou encore s'il est demandé pour effectuer de tels travaux alors qu'il est déjà rendu sur les lieux de travail, il sera compensé pour le surtemps ainsi travaillé selon les modalités de l'article 8.7.

#### Section Auberge

Un employé rappelé plus de trente (30) minutes après avoir quitté son travail à la fin de sa journée normale, aux fins de préparer des repas chauds ou froids pour les employés travaillant en surtemps, doit être assuré d'un minimum de paie équivalant à trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée selon les dispositions de l'article 8.7. Cependant, en aucun cas il ne doit recevoir plus de trois (3) heures en temps compensé ou en paie calculée pour tout travail exécuté au cours d'un même rappel.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé entre pour faire un tel travail dans l'heure qui précède ses heures régulières de travail, ou encore s'il est demandé pour effectuer un tel travail alors qu'il est déjà rendu sur les lieux de travail, il sera compensé pour le surtemps ainsi travaillé en vertu de l'article 8.7.

#### Jours fériés

8.9 Au cours de chaque année de calendrier et sous réserve des conditions énumérées aux articles 3.3 et 8.12, les douze (12) jours suivants doivent être observés comme jours fériés payés:

- Le Jour de l'An
- \* Le Lundi de Pâques
- \* Le 1er Lundi du mois de juin
- Le Jour de la Fête nationale (le 24 juin)
- Le Jour de la Confédération
- Le 3e Lundi du mois de juillet
- Le 2e Lundi du mois d'août
- La Fête du Travail
- \* Le 3e Lundi du mois de septembre
- \* Le 2e Lundi du mois d'octobre
- Le Jour de Noël
- Avant-dernier lundi du mois de mai 1983

\* Jours fériés mobiles

Aucun employé ne doit être requis de travailler au cours de ces journées sauf pour l'une des raisons énumérées à l'article 8.3 ci-dessus.

- a) Nonobstant ce qui précède, un employé travaillant à l'établissement de Chute-des-Passes, l'un de ces jours, aura le privilège de substituer ce jour férié fixe en un jour férié mobile ou d'en recevoir la rémunération conformément à l'article 8.7, selon son choix. Tout jour férié mobile doit être consommé à l'intérieur d'une même année de calendrier.
- b) L'employé temporaire et/ou l'étudiant, toutefois, n'aura droit qu'aux jours fériés fixes et mobiles se situant entre la date de son embauchage, et celle de son licenciement s'il rencontre les stipulations de l'article 8.12 de notre convention collective de travail.
- c) Conformément à l'alinéa b) ci-dessus, l'observance anticipée des jours fériés mobiles pour les employés temporaires sera limitée à deux (2) jours seulement, entre le 1er mai et le 30 septembre de l'année de calendrier. Les étudiants, toutefois, n'auront droit à l'anticipation d'aucun jour férié mobile.

- 8.10 Le jour férié qui coïncide avec un samedi sera observé la veille et celui qui coïncide avec un dimanche sera observé le lendemain.
- 8.11 Lorsqu'un jour férié est observé pendant les vacances annuelles d'un employé, ce jour férié lui sera compensé selon des dispositions de l'article 8.7.
- 8.12 La Société ne peut garantir l'observance des jours fériés énumérés à l'article 8.9 ci-dessus à aucun employé affecté à des opérations continues ou rendant des services essentiels à la marche des opérations continues:
- a) tout employé qui travaille pendant un jour férié et qui a déjà à son crédit trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, sera compensé, en plus de son salaire régulier pour le temps qu'il aura travaillé durant ledit jour férié, selon les dispositions de l'article 8.7;
  - b) sous réserve des conditions énumérées à l'alinéa c) ci-dessous, un employé qui ne travaille pas un des jours fériés énumérés à l'article 8.9 ci-dessus, et qui a déjà à son crédit trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, doit recevoir la rémunération d'une journée de travail sur la base de son salaire régulier;
  - c) un employé ne doit recevoir, pour aucun des jours fériés énumérés à l'article 8.9 ci-dessus, une paie de jour férié lorsqu'il:
    - i) est absent sans autorisation ledit jour férié alors que son horaire normal de travail prévoyait sa présence ou que la Société lui avait spécialement demandé de travailler; ou
    - ii) est absent sans autorisation la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque son horaire normal de travail l'obligeait à travailler; ou

- iii) a été licencié plus de quinze (15) jours de calendrier avant le ou lesdits jours fériés;
- iv) pour n'importe quelle raison, a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédant ledit jour férié et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant ledit jour férié.

#### Vacances annuelles payées

- 8.13 Des vacances annuelles payées seront accordées selon les dispositions énoncées à l'appendice B de la présente convention.

#### Congé de maternité

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

#### Congé de commisération

- 8.15 Un employé pourra s'absenter de son travail à l'occasion du décès de:

- son conjoint, ses enfants;
- son père, sa mère;
- son beau-père, sa belle-mère;
- son frère, sa soeur;
- son beau-frère, sa belle-soeur.

Il recevra alors la rémunération maximum de trois (3) jours de sept (7) heures sur la base de son salaire hebdomadaire, entre le jour du décès et celui des obsèques inclusivement, en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

#### Prestations supplémentaires de chômage

- 8.16 Des prestations supplémentaires de chômage seront payées conformément aux dispositions de l'appendice C de la présente convention.

#### Réunions éducatives et réunions d'affaires

- 8.17 Un employé ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Société le convoque à une réunion éducative ou à une réunion d'affaires pendant ses heures normales de travail. Si la ou lesdites réunions se prolongent ou se tiennent en sus de ses heures normales de travail, l'employé sera rémunéré pour celles-ci sur la base de son salaire hebdomadaire.

SECTION IX

SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITES

Salaires hebdomadaires

- 9.1 Les salaires hebdomadaires minima et maxima de tous les employés sont déterminés à l'appendice E par échelons de salaires et stades de progression pour chacune des classes d'occupation.

Paie hebdomadaire

- 9.2 La paie sera distribuée toutes les semaines.

Augmentations des salaires hebdomadaires

- 9.3 a) A compter du 4 septembre 1983, une augmentation hebdomadaire en pourcentage s'échelonnant de cinquante-deux dollars et quatre-vingts cents (52,80\$) pour les échelons de salaires 1 à 7 inclusivement à soixante-six dollars et soixante-cinq cents (66,65\$) pour l'échelon de salaire 18 est ajoutée au salaire hebdomadaire payé à chaque employé le 3 septembre 1983;
- b) l'augmentation hebdomadaire mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus est ajoutée au mi-point repère de chaque échelon de salaire ainsi qu'aux stades 1 à 7 inclusivement. Les stades 0 et 8 sont ajustés à plus ou moins dix pour cent (10%) du nouveau mi-point repère.

## COURBE DE SALAIRES

### Echelons de salaires

- 9.4 Le système de rémunération de dix-neuf (19) échelons de salaires, approximativement égaux à compter de cent un (101) points jusqu'à quatre cent soixante-dix (470) points d'évaluation inclusivement, demeure en vigueur. Dans l'éventualité d'une évaluation qui excéderait quatre cent soixante-dix (470) points, un ou des échelons de salaires seront ajoutés au besoin.

### Taux fixe de progression

- 9.5 Le taux fixe de progression est la différence entre les montants établis au stade quatre (4) et ceux établis au stade cinq (5) d'un échelon de salaires.

### Progression automatique

- 9.6 A compter du premier dimanche de mai de chaque année, le salaire de base de chaque employé régulier sera augmenté au niveau du stade immédiatement plus élevé que son salaire dans l'échelon de son occupation régulière. Si cette augmentation est moindre que la demie d'un taux fixe de progression, son salaire sera augmenté au deuxième stade plus élevé que ce dernier. Le salaire maximum des échelons ne sera jamais dépassé.

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

- a) soit le salaire de base de l'occupation sur laquelle il travaille;
- b) soit le salaire du stade où il est comparé.

### Mode de rémunération des techniciens

- 9.7 Le mode de rémunération de treize (13) stades de progression demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention.

La progression dans les dix (10) premiers stades se fera d'une façon automatique. Au stade onze (11), la progression sera fonction d'un conseil d'appréciation pour les techniciens de la section du dessin et d'un examen pour les techniciens en protection et communications. Aux stades douze (12) et treize (13), la progression redevient automatique.

#### Echelles de salaires des techniciens

9.8 Le mode de rémunération apparaît à l'appendice E de la présente convention et est basé sur l'évaluation.

Les échelles de salaires des techniciens sont déterminés de la façon suivante:

##### a) Techniciens-Dessinateurs

- i) les stades dix (10), onze (11), douze (12) et treize (13) correspondent respectivement aux stades cinq (5), six (6), sept (7) et huit (8) de l'échelon de salaires 17;
- ii) les stades neuf (9) à deux (2) ont un écart en moins de quatre dollars (4\$) entre chaque stade à compter du stade dix (10);
- iii) le stade un (1) correspond au stade un (1) de l'échelon de salaires dix (10);
- iv) le stade zéro (0) a un écart en moins de quatre dollars et soixante-cinq cents (4,65\$) avec le stade un (1) énuméré à iii) ci-dessus.

##### b) Techniciens-Protection et Communications

- i) les stades dix (10), onze (11), douze (12) et treize (13) correspondent respectivement aux stades cinq (5), six (6), sept (7) et huit (8) de l'échelon de salaires 19;
- ii) les stades neuf (9) à deux (2) ont un écart en moins de quatre dollars et vingt-cinq cents (4,25\$) entre chaque stade à compter du stade dix (10);
- iii) le stade un (1) correspond au stade un (1) de l'échelon de salaires douze (12);
- iv) le stade zéro (0) a un écart en moins de quatre dollars et quatre-vingt-dix cents (4,90\$) avec le stade un (1) énuméré à iii) ci-dessus.

#### Stagiaire

9.9 Le stagiaire en progression dans les stades zéro (0) et un (1) devra

avoir travaillé au moins dix-huit (18) mois avant de progresser au stade deux (2). Cependant, en aucun cas la période stagiaire ne devra excéder vingt-quatre (24) mois.

#### Technicien existant

- 9.10 A la date de la signature de la présente convention, tout technicien sur la liste de paie active, dont le nouveau salaire hebdomadaire se situera entre deux (2) stades du nouveau mode de rémunération, verra son salaire ajusté au niveau du stade immédiatement supérieur.

#### Progression

- 9.11 Le premier dimanche de mai de chaque année, tout technicien régulier verra son salaire hebdomadaire progresser au stade immédiatement supérieur et ainsi de suite jusqu'au stade dix (10).

Cependant, l'échec à un examen ou la décision d'un conseil d'appréciation de retarder la progression d'un technicien existant au-delà du stade dix (10), ne devra pas l'empêcher d'atteindre un niveau équivalent au maximum de l'échelon de salaires quinze (15) ou dix-sept (17), selon le cas.

Tout technicien retardé dans sa progression par le conseil d'appréciation ou l'examen, verra son dossier révisé ou aura droit à la reprise de son examen, selon le cas, au moins une fois par année.

#### Réévaluation des tâches

- 9.12 Si une révision d'évaluation a pour effet de changer la tâche d'un employé d'un échelon de salairesque celui qu'il occupait précédemment, son salaire sera situé au même stade de progression dans le nouvel échelon.

#### Evaluation des tâches

- 9.13 a) Les évaluations et les descriptions des tâches de nouvelles classes d'occupation ainsi que tout changement apporté aux évaluations et/ou descriptions de tâches des classes d'occupation déjà existantes doivent être adressées au Syndicat; les employés intéressés doivent être avisés par la Société. Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer qu'après la signature de la présente convention, la Société a apporté, à une tâche, 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 tâche. Dans les trente (30) jours de calendrier de la soumission d'une telle demande, la Société devra donner une réponse à ce ou ces employés et, lorsque la valeur d'un ou de plusieurs des facteurs de l'évaluation en sera changée, la Société devra faire

une nouvelle description et une nouvelle évaluation de la tâche. De telles évaluations et/ou descriptions de tâches, qu'elles soient nouvelles ou révisées, doivent entrer en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été adressées au Syndicat. Le ou les employés pourront soumettre pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs énoncée à la section XI de la présente convention, un grief contre une évaluation ou une description de tâche d'une nouvelle classe d'occupation, ou une révision de certains facteurs d'une évaluation et/ou description de classe d'occupation existante, ou le refus de la Société de réviser une évaluation et/ou description de tâche à la suite d'une telle demande, à la condition que tout tel grief soit soumis dans les soixante (60) jours de calendrier de la date d'entrée en vigueur de cette évaluation et/ou description de tâche nouvelle ou révisée, ou de tel refus.

- b) Toute rétroactivité sera payable à compter de la date à laquelle les employés ont formulé une demande d'étudier les effets de la modification, si telle demande a été adressée à la Société, ou à compter de la date de la réception par le Syndicat de la nouvelle description de tâche, ou à compter de la date de son entrée en vigueur dans le cas de la création d'une nouvelle classe d'occupation.

#### Dossier et appréciation

- 9.14 Chaque employé peut exiger que son dossier et son appréciation soient discutés annuellement avec son supérieur immédiat. Une copie de l'appréciation sera fournie sur demande.

#### PRIMES ET/OU INDEMNITES

##### Prime du dimanche

- 9.15 Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de treize dollars et soixante cents (13,60\$). La prime du dimanche ne doit pas être payée aux employés qui travaillent en surtemps.

##### Prime d'assurance accident-maladie

- 9.16 La Société versera directement au Syndicat un montant de un dollar et soixante cents (1,60\$) par semaine par employé régi par la présente convention, inscrit sur la liste de paie et membre du Régime d'assurance accident-maladie. La Société diminuera la balance de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance qui a signé les formules appropriées autorisant la Société à déduire de ses

gains la balance de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telle déduction au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

#### Indemnité de service judiciaire

- 9.17 L'employé appelé à servir de juré ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels sera compensé pour la perte de salaire qu'il pourrait subir.

10.1 Les parties à la présente convention doivent former un Comité des relations ouvrières sous les fonctions ci-après :

- a) considérer les moyens d'améliorer les relations entre les employés et la direction et d'assurer l'application de la convention collective de travail et des directives administratives;
- b) considérer et faire des recommandations afin d'améliorer l'efficacité de la collaboration des employés dans leur travail;
- c) considérer les moyens de promouvoir la sécurité;
- d) étudier les moyens d'assurer la satisfaction que les employés peuvent retirer de leur travail;
- e) étudier de faire étudier par un comité tous les sujets relatifs au Comité central par la direction.

#### Composition et règlements du Comité

10.2 Le nombre de représentants patronaux et ouvriers qui siègeront au sein du Comité des relations est réglé ainsi que les règlements régissant le fonctionnement dudit Comité seront fournis par conseil.

#### Coopération et respect mutuels

10.3 La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir l'inspiration et l'obéissance de chacun et de maintenir le travail visant à prévenir les accidents et à maintenir les conditions de travail en s'ajustant aux changements.

10.4 Dans la poursuite de ses objectifs, la Société entend s'efforcer de maintenir la durée de la présente convention, un acte de respect mutuel employeur-employé sur la sécurité.

SECTION X

COMITE CENTRAL DES RELATIONS OUVRIERES

COMITE DE SECURITE, PROPRETE ET HYGIENE

Comité central des relations ouvrières

Entente générale

10.1 Les parties à la présente convention doivent former un Comité des relations ouvrières dont les fonctions seront de:

- a) considérer les moyens d'améliorer les relations entre les employés et la direction et uniformiser l'application de la convention collective de travail et des directives administratives;
- b) considérer et faire des recommandations afin d'améliorer l'efficacité et la satisfaction des employés dans leur travail;
- c) considérer les moyens de promouvoir la sécurité;
- d) étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les employés peuvent retirer de leur travail;
- e) étudier ou faire étudier par un comité tous les sujets référés au Comité central par la direction.

Composition et règlements du Comité

10.2 Le nombre de représentants patronaux et syndicaux qui siégeront au sein du Comité des relations ouvrières ainsi que les règlements régissant le fonctionnement dudit Comité seront formulés par ceux-ci.

Comité de sécurité, propreté et hygiène

10.3 La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et de méthodes de travail visant à prévenir les accidents et à maintenir les conditions de propreté et d'hygiène aux établissements.

10.4 Dans la poursuite de ces objectifs, la Société entend d'abord instaurer, pendant la durée de la présente convention, un mode de rencontre "supérieur immédiat-employés" sur la sécurité.

10.5 En outre, la Société instaurera, au niveau des surintendants, un Comité de sécurité, propreté et hygiène composé comme suit:

- d'un (1) surintendant;
- de surveillants ou autres membres du personnel de cadre;
- d'un (1) représentant mandaté des employés;
- d'un (1) dirigeant du Syndicat.

10.6 Le mandat du Comité est de:

- a) étudier les statistiques relatives au dossier sur la sécurité;
- b) effectuer des tournées d'inspection des lieux de travail et faire, s'il y a lieu, des recommandations aux surintendants touchant la sécurité, la propreté et l'hygiène;
- c) participer et faire des recommandations appropriées aux surintendants à la suite d'enquêtes relatives aux accidents résultant en perte de temps et aux quasi-accidents;
- d) revoir les activités prévues à l'article 10.4 ci-dessus.

Si un ou plusieurs membres du Comité estiment ne pas avoir reçu une réponse satisfaisante à une ou plusieurs recommandations dans les quinze (15) jours de leur représentation, ils peuvent même s'il n'y a pas unanimité, présenter celles-ci par écrit au directeur. Une copie sera adressée au conseiller en sécurité et santé et au président du Syndicat. Le directeur doit faire connaître sa réponse, par écrit, au Comité dans les quinze (15) jours suivant la date de réception.

10.7 Les membres du Comité doivent se réunir bimestriellement ou plus souvent, s'il y a lieu, et seront rémunérés selon l'article 8.17 de la présente convention collective de travail.

#### Santé-Environnement

##### Information

10.8 La Société accepte, pour la durée de la présente convention, de fournir au Syndicat des informations relatives:

- a) aux programmes d'amélioration en matière de santé-environnement;

b) aux rapports des études importantes effectuées ou demandées par la Société sur la qualité du milieu de travail;

c) aux données statistiques compilées par la Société relativement à la santé des employés.

Ces informations ou diverses données seront communiquées par le directeur au début de chaque année ou selon leur disponibilité.

condition de travailler prévue dans le présent règlement, peut soumettre au gérant pour enquête et règlement conformément aux procédures fixées ci-dessous:

- a) L'employé ou l'employée qui se croit lésé par son traitement ou son salaire, en premier lieu, à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours de la date de son traitement ou de son salaire. Le supérieur immédiat aura un délai de cinq (5) jours pour faire connaître sa décision;
- b) Si la décision de son supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les cinq (5) jours, il peut écrire, par écrit, à son supérieur immédiat, dans les deux (2) jours qui suivent, la nomination d'un comité d'enquête formé d'un (1) officier supérieur de l'État et d'un (1) représentant de la Société. Cette demande par écrit devra aussi mentionner la nature de grief et indiquer le nom du représentant autorisé de l'employé, au cas d'enquête. Le comité devra être formé dans les cinq (5) jours de la demande par l'employé à son supérieur immédiat. Les deux (2) représentants doivent examiner ensemble le dossier de l'employé, l'audier séparément, le voir et le discuter complètement dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Le comité d'enquête doit, dans les quatre (4) jours suivants sa nomination, faire une recommandation ou des recommandations, au cas d'opinions divergentes au sein du comité, au supérieur immédiat qui, dans les quatre (4) jours suivants la ou les recommandations doit rendre sa décision à l'employé;
- c) Si la décision de son supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si ce dernier n'a pas reçu cette décision dans les quatre (4) jours, il peut soumettre son grief par écrit, dans les deux (2) prochains jours, à son supérieur ou à son délégué. Le délégué ou son délégué doit rendre sa décision dans les deux (2) jours suivant le grief lui avoir été remis;
- d) Si la décision du supérieur ou son délégué ne satisfait pas l'employé, ou s'il n'a pas reçu cette décision dans les deux (2) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la même prime d'arbitrage II.4 ci-dessus.

SECTION XI

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.1 Tout employé ou ancien employé régi par la présente convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation d'une clause ou d'une décision prise par la Société en relations avec les conditions de travail prévues ou d'une modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans la présente convention, peut soumettre son grief pour enquête et règlement conformément aux procédures énoncées ci-dessous:

- a) l'employé ou l'ancien employé concerné soumettra son cas, en premier lieu, à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours de la cause ou prétendue cause du grief. Le supérieur immédiat aura un délai de cinq (5) jours pour faire connaître sa décision;
- b) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les cinq (5) jours, il peut exiger, par écrit, de son supérieur immédiat, dans les deux (2) jours qui suivent, la nomination d'un comité d'enquête formé d'un (1) officier supérieur du Syndicat et d'un (1) représentant de la Société. Cette demande par écrit devra aussi décrire la nature du grief et indiquer le nom du représentant autorisé de l'employé au comité d'enquête. Le comité devra être formé dans les cinq (5) jours de la demande par l'employé à son supérieur immédiat. Ces deux (2) représentants doivent examiner ensemble le dossier de l'employé, étudier soigneusement le cas et le discuter complètement dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Le comité d'enquête doit, dans les quatre (4) jours suivant sa nomination, faire une recommandation ou des recommandations, en cas d'opinions divisées au sein du comité, au supérieur immédiat qui, dans les quatre (4) jours suivant la ou les recommandations doit rendre sa décision à l'employé;
- c) si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé, ou si ce dernier n'a pas reçu telle décision dans les quatre (4) jours, il peut soumettre son grief par écrit, dans les deux (2) prochains jours, à son surintendant ou son délégué. Le surintendant ou son délégué doit rendre sa décision dans les sept (7) jours que le grief lui aura été soumis;
- d) si la décision du surintendant ou son délégué ne satisfait pas l'employé, ou s'il n'a pas reçu une telle décision dans les sept (7) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage de la façon prévue à l'article 11.4 ci-dessous;

- e) la Société reconnaît que certains griefs impliquant quatre (4) employés ou plus peuvent être soumis par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par les employés intéressés. Conformément aux dispositions de l'article 5.3, alinéa a) de la présente convention, un tel représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure énoncée à l'article 11.1 ci-dessus. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit et une (1) copie, signée par les employés alléguant le bien-fondé de leur grief, sera remise à la Société;
- f) la Société reconnaît qu'un grief, impliquant un (1) ou plusieurs ex-employés licenciés ou congédiés de ses établissements, peut être soumis par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par le ou les intéressés eux-mêmes. Conformément aux dispositions de l'article 5.3, alinéa a) de la présente convention, un tel représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure énoncée à l'article 11.1 ci-dessus. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit et une (1) copie, signée par le ou les ex-employés alléguant le bien-fondé de leur grief, sera remise à la Société.

- 11.2 La Société peut soumettre au Syndicat, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses de la présente convention dans les trente (30) jours de l'événement. Le Syndicat doit rendre à la Société, par écrit, sa décision sur le grief dans les quatorze (14) jours de sa réception.
- 11.3 Le Syndicat peut soumettre à la Société, par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement tout grief concernant les affaires du Syndicat. La Société doit rendre au Syndicat, par écrit, sa décision sur le grief dans les quatorze (14) jours de sa réception.
- 11.4 Tout grief qui n'a pas été réglé selon la procédure de règlement 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 de règlement des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et copie de cet avis doit être transmise à l'arbitre choisi;

b) les griefs soumis à l'arbitrage doivent être divisés en conflits d'intérêts et en conflits de droits. Les parties doivent tenter de s'entendre auparavant sur la nature du grief, à savoir si le grief est arbitrable et s'il s'agit d'un conflit de droits ou d'un conflit d'intérêts. S'il y a entente, le grief doit être soumis à l'arbitre ayant juridiction qui doit procéder au mérite. A défaut d'entente, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis par l'autre partie, le grief doit être soumis à l'arbitre des conflits de droits lequel doit décider, en premier lieu, de "l'arbitrabilité" du grief et/ou de la juridiction. Au cas où il jugerait 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 (2) 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 somme de travail ou à un boni de production doit être soumis à l'arbitre des conflits d'intérêts.

Cependant, les parties conviennent que pour tout grief relatif à une description et/ou à une évaluation de tâche, dans le cas où elles n'auront pu arriver à une entente après avoir épuisé les étapes de la procédure de règlement des griefs jusqu'au premier stade de l'arbitrage, article 11.4, alinéa a) de la présente convention, les cas en litige seront référés à un comité composé d'un (1) représentant de la Société et d'un (1) représentant du Syndicat, pour étude et règlement si possible.

Ce comité devra rendre sa décision dans les sept (7) jours de sa nomination et être soumis à l'arbitre dans les sept (7) jours suivants;

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

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

- f) l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage. Si l'un ou l'autre des assesseurs est absent ou si les deux assesseurs sont absents, l'arbitre doit procéder quand même à l'arbitrage. Les assesseurs peuvent n'assister qu'au délibéré s'ils le jugent à propos. L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée;
- g) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;
- h) la sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de la présente convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, d'ajouter, de soustraire, de modifier ou d'amender quoi que ce soit dans la présente convention; cependant, les parties lui reconnaissent le privilège de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires de mise à pied et de renvoi, lorsqu'il le juge approprié;
- i) chacune des parties en cause doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son assesseurs, de ses témoins et représentants et, à part égale, les honoraires et les dépenses de l'arbitre, ainsi que les autres dépenses communes à l'arbitrage. Les honoraires de l'arbitre seront déterminés à l'avance.

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

SECTION XII

COTISATION SYNDICALE

- 12.1 La Société doit, selon l'article 38 du Code du travail:
- a) retenir sur le salaire de tout salarié qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation;
  - b) retenir sur le salaire de tout autre salarié faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier alinéa;
  - c) remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci.
- 12.2 Conformément aux stipulations énoncées à l'article ci-dessus et pour fins de contrôle administratif, la présente procédure devra être observée:
- a) lors de son embauchage, l'employé devra signer la formule intitulée "Autorisation de retenue de la cotisation syndicale" apparaissant à l'appendice F de la présente convention;
  - b) une copie de ladite formule sera adressée au Syndicat et à l'agent à la paie;
  - c) le montant de la cotisation sera déduit hebdomadairement des gains de l'employé dès le début de la période de paie suivant son embauchage et sera remis mensuellement au Syndicat.
- 12.3 Cette autorisation ne pourra être révoquée par l'employé et cessera d'être en vigueur qu'aux conditions suivantes:
- a) à compter de et après la date à laquelle le Syndicat cesse d'être l'agent négociateur de l'employé intéressé; ou
  - b) à compter de et après la date à laquelle le service continu de l'employé est terminé conformément aux dispositions de l'appendice A de la présente convention.
- 12.4 Le Syndicat doit informer la Société au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en adressant à la Société une copie de toute résolution autorisant tel changement; cette copie doit être dûment certifiée par un dirigeant autorisé du Syndicat. Ce dernier doit attester que cette résolution a été adoptée conformément aux dispositions de la constitution du Syndicat.

SECTION XIII

REGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Prestations en cas de maladie ou d'accident

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

Allocations de préretraite

- 13.2 Des allocations de préretraite doivent être versées conformément aux règles énoncées à l'appendice D de la présente convention.

Régime de pension

- 13.3 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA) entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 29 mars 1972, le 14 novembre 1976 et le 1er janvier 1980 par les documents intitulés "Modifications au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA)", constitue le Régime d'assurance-vie et de pension auquel les employés régis par la présente convention peuvent participer de la manière et aux conditions décrites audit Régime, lequel fait partie intégrante de la présente convention.

- 13.4 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.

- 13.5 Un Comité de pension sera formé et constitué de trois (3) représentants qui devront être:

- employés de la Société;
- membres du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA);
- membres de l'un ou l'autre des Syndicats;

et de trois (3) représentants de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, affectés à un établissement où le Régime est en vigueur.

- 13.6 L'actuaire de chaque partie peut assister et participer à n'importe laquelle des réunions du Comité. Les parties désigneront conjointement, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, un actuaire indépendant qui présidera ce Comité.

13.7 Le 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'enregistrement" soumis à la Régie des rentes du Québec;
- 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.

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

- a) étudier les différents types de régime de pension;
- b) analyser les grandes lignes de l'évolution des régimes de pension négociés au Canada et les tendances qui se manifestent parmi ceux-ci;
- c) étudier des rapports comparant les niveaux de bénéfices d'autres régimes de pension négociés au Canada;
- d) discuter des hypothèses actuarielles de même que des modes de calcul des coûts de toute modification éventuelle du Régime.

13.9 Toute recommandation que le Comité de pension juge à propos de faire doit être soumise à la direction de la Société au moins quatre (4) mois avant la date d'expiration de la présente convention collective de travail.

13.10 Un représentant mandaté des employés ou dirigeant 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 XIV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

- 14.1 Les parties à la présente 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 (2) objectifs.

La Société entend planifier ses changements en tenant compte, le plus possible, des emplois vacants résultant de décès, de démissions, de mises à la retraite ou à la préretraite.

- 14.2 Un comité permanent de changement sera formé et composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants mandatés des employés d'Exploitation, Energie électrique, Québec. Le mandat du comité est le suivant:

- a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit à l'article 14.3 sur chaque changement;
- c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 14.4;
- d) étudier ou faire étudier le changement par ce comité ad hoc;
- 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 chacune des parties à l'entente d'exportation signée le ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

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

- 14.3 La Société avise le Syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte l'employé régi par la présente convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 14.2.

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

- a) étudier le dossier des employés intéressés;
- b) interviewer le ou les employés intéressés;
- 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 présente convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

14.5 Le maintien de salaire, le recyclage et l'indemnité de licenciement 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 salaire

14.6 Tout employé qui est rétrogradé lors et à cause d'un tel changement a droit au maintien de son salaire s'il est déplacé d'une classe d'occupation à laquelle il était affecté de façon permanente.

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

14.8 Sous réserve des dispositions de l'article 14.12 ci-dessous, le salaire dont il est question à l'article 14.6 ou 14.7 selon le cas, sera maintenu, de la date de sa rétrogradation, pour une période maximale 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.

14.9 Les périodes de maintien de salaire ci-dessus incluent toute absence pour quelque raison que ce soit.

- 14.10 Aux fins de l'interprétation de l'article 14.6 ci-dessus, l'employé qui, affecté de façon permanente à une classe d'occupation, devient temporaire à cette même classe d'occupation, est présumé être rétrogradé.
- 14.11 A la date d'une augmentation contractuelle de salaire, l'employé qui bénéficie d'un salaire maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation qui serait applicable à son salaire maintenu si ce dernier était placé sur la courbe d'évaluation des tâches.
- 14.12 a) Il est entendu que ce régime de maintien de salaire ne protège pas l'employé contre une baisse de son salaire hebdomadaire qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; en un tel cas, son salaire maintenu sera réduit d'une somme égale à la baisse qu'il subit dans son salaire hebdomadaire;
- b) l'employé qui bénéficie d'un maintien de salaire en vertu de la présente section et qui, lors d'une vacance d'emploi, refuse une mutation permanente à un emploi dans la classe d'occupation pour laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, verra celui-ci annulé à compter de la date de son refus.
- 14.13 Nonobstant les dispositions de l'article 3.1 de la présente convention, les stipulations de cette section prévaudront sur toute législation relative aux changements qui ne seraient pas d'ordre public et qui, en particulier, viendraient en contradiction avec l'article 3.4 de la présente convention.

#### Recyclage

- 14.14 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.
- 14.15 A droit au recyclage tout employé rétrogradé lors et à cause d'un tel changement et
- a) qui par la stricte application de l'ancienneté doit baisser dans un échelon inférieur; ou
- b) qui par la stricte application de l'ancienneté est obligé de subir un mouvement à l'intérieur du même échelon de salaire et qui a au moins dix (10) ans de service continu; ou
- c) en vertu de l'article 6.17, alinéas b) et c);
- pourvu que son âge, son instruction ou ses capacités lui permettent un tel recyclage.
- 14.16 Lorsqu'il répond aux exigences établies, l'employé a droit à une période de recyclage d'au plus trois (3) jours par année de service continu. Cependant, cette période de recyclage, pour toute classe d'occupation

donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'occupation s'il existe un tel programme aux établissements, ou dans les autres cas, la période d'entraînement ou d'expérience habituellement donnée à un nouvel employé qui est affecté à cette classe d'occupation, si cette période est déjà déterminée.

- 14.17 L'employé ayant droit au recyclage doit d'abord exercer son droit d'ancienneté à un emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années et dont le salaire hebdomadaire de base est situé dans un échelon de salaire inférieur ou dans le même échelon de salaire, selon le cas, à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé. S'il n'y a pas de tel emploi, il peut exercer son droit d'ancienneté à tout emploi dont le salaire hebdomadaire de base est situé dans un échelon de salaire inférieur ou dans le même échelon de salaire, selon le cas, à celui de la classe d'occupation de laquelle il est déplacé.
- 14.18 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 répond pas aux exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère la section VI de la présente convention.
- 14.19 L'employé en recyclage est payé le salaire de sa classe d'occupation régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

#### Indemnité de licenciement

- 14.20 Tout employé licencié lors et à cause d'un tel changement a droit à une indemnité de licenciement: il recevra deux (2) semaines de son salaire hebdomadaire régulier pour chaque année complète de service continu au moment de son licenciement, 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.
- 14.21 Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi licencié, s'il n'a pas été réembauché entre-temps:
- a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'appendice C de la présente convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
  - b) en tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de la présente convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

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

15.1 La présente convention doit entrer en vigueur le 3 septembre 1981 et doit expirer le 31 décembre 1981.

15.2 Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins quinze (15) jours avant la date d'expiration de la présente convention. Les parties doivent alors négocier conjointement les propositions.

EN TOUT CE QUI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature et après en avoir été avisé par écrit le 31 décembre 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES ÉLECTRICIENS DE QUÉBEC  
(Nécessaire Énergie Électrique)

*[Signature]*  
Président

*[Signature]*  
Secrétaire

ALAN LEE  
une Division de Alcan Inc. de Canada, Ltd.  
Électricité, Énergie Électrique, Québec

*[Signature]*  
Directeur

*[Signature]*  
Administrateur principal -  
Administration et Relations Industrielles

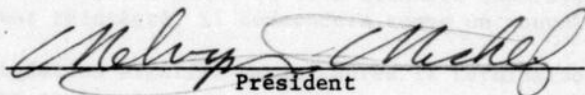
SECTION XV

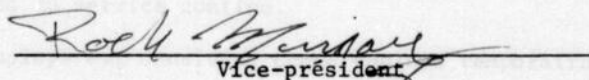
DUREE DE LA CONVENTION

- 15.1 La présente convention doit entrer en vigueur le 5 septembre 1982 et doit expirer le 31 décembre 1983.
- 15.2 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 31 décembre 1983, date d'expiration de la présente convention. Les parties doivent alors négocier conformément aux demandes proposées.

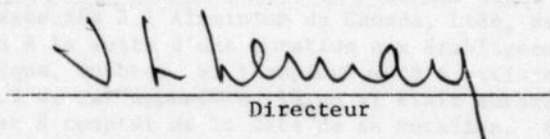
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 9e jour de février 1981.

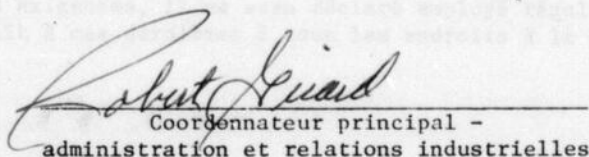
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

  
Président

  
Vice-président

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Exploitation, Energie électrique, Québec

  
Directeur

  
Coordonnateur principal -  
administration et relations industrielles

APPENDICE A

REGLEMENTS REGISSANT LE STATUT DES EMPLOYES  
ET LE CALCUL DE LEUR SERVICE CONTINU

- A.1 Aux fins de la présente convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer:
- a) le service continu est basé sur le temps écoulé 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 signifie qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule conformément aux autres dispositions de cet appendice;
  - c) maintien de service continu signifie 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 signifie qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;
  - e) réintégration signifie emploi après la terminaison du service continu;
  - f) réembauchage signifie retour au travail avant la terminaison du service continu.
- A.2 Tout nouvel employé est considéré comme employé temporaire.
- A.3 Un employé doit être déclaré employé régulier dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie des employés actifs pendant cent vingt (120) jours de calendrier à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours.
- A.4 Le service continu d'un employé à d'autres établissements de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur, associés à l'Aluminium du Canada, Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'une mutation aux établissements d'Exploitation, Energie électrique, Québec. Si l'employé muté a satisfait aux exigences de l'article A.3 de cet appendice, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date de sa mutation. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré employé régulier que lorsqu'il aura satisfait à ces dernières à tous les endroits à la fois.

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

- a) dans tous les cas d'accident relié au travail ou maladie professionnelle de l'employé prouvés 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 relié au travail ou telle maladie professionnelle. 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 (3e) 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) dans tous les cas de licenciement d'un employé non régulier qui n'a pas atteint cent vingt (120) jours de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date du licenciement. Si la durée du licenciement dépasse huit (8) mois, le service continu doit être terminé huit (8) mois, jour pour jour, après la date du licenciement.

Dans tous les cas de licenciement, d'accident non relié au travail ou de maladie non professionnelle d'un employé régulier qui n'a pas encore un (1) an de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date du licenciement, de l'accident ou de la maladie. Si la durée du licenciement, 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 du licenciement, de l'accident ou de la maladie;

- d) dans tous les cas de licenciement, d'accident non relié au travail ou de maladie non professionnelle d'un employé qui a un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu, celui-ci doit s'accumuler jusqu'à concurrence de un (1) an à compter de la date du licenciement, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée du licenciement, 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 du licenciement, de l'accident ou de la maladie;
- e) dans tous les cas de licenciement, d'accident non relié au travail ou de maladie non professionnelle d'un employé qui a

cinq (5) ans ou plus de service continu, celui-ci doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'un (1) an à compter de la date du licenciement, de l'accident ou de la maladie et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée du licenciement, 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 du licenciement, de l'accident ou de la maladie;

- f) dans tous les cas d'accident non relié au travail ou de maladie non professionnelle régis par les alinéas 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 (2) ans selon que l'employé est régi par l'alinéa d) ou e) ci-dessus, à compter de la date du début de la deuxième (2e) année de l'absence, à condition que l'employé le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;
- g) cependant, dans les cas de licenciement régis pas les alinéas c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu, un employé doit reprendre son travail dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les jours fériés exclus de son rappel au travail par la Société. Cette dernière, dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délai de cinq (5) jours de calendrier. Si l'employé ne peut retourner au travail dans ledit délai, mais avise par écrit, dans ce délai, la Société de son désir de retourner, celle-ci pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours de calendrier, ou bien lui accorder le privilège d'un second rappel si une autre occasion se présente avant la date à laquelle son service se terminera en vertu de l'alinéa c) ou e) selon le cas.

Le défaut par l'employé d'observer la réglementation de ces rappels au travail doit signifier que son service continu doit se terminer à la date du licenciement;

- h) dans tous les cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera;
- i) dans tous les cas de mise à pied pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier, à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de ladite mise à pied dépasse trente (30) jours de calendrier, le service continu sera maintenu à compter de la date de la mise à pied;
- j) dans tous les cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pendant la durée de ce service militaire;
- k) dans tous les cas d'absence accordée en vertu des dispositions de l'article 5.7 de la section V, le service continu doit être accumulé pendant la durée permise de l'absence;

- l) dans tous les autres cas d'absence, non prévus dans cet article, d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la 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) dans tous les autres cas d'absence, non prévus dans cet article, d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, celui-ci s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier à compter du début de telle absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la 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 l'accepte;
- 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 (6e) 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) dans tous les cas de démission ou de congédiement pour cause, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé.

A.6 Un employé doit prendre sa retraite et terminer son service continu le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il a atteint l'âge de la retraite, soixante (60) ans pour les femmes, soixante-cinq (65) ans pour les hommes. La Société peut, toutefois, réintégrer une personne qui a dépasser l'âge de la retraite, mais telle personne ne doit pas être déclarée employé régulier.

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

## APPENDICE B

### REGLEMENTS REGISSANT LES VACANCES ANNUELLES

#### Règles générales

- B.1 Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Société et elles seront fixées, autant que faire se peut, conformément à la préférence exprimée par l'employé.
- B.2 a) Les vacances régulières d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. Les vacances peuvent être prises à compter du 1er mai de chaque année;
- b) les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont des semaines de vacances en plus des vacances régulières et établies selon l'âge de l'employé. La date de l'anniversaire de naissance de l'employé établit son droit à telles semaines de vacances supplémentaires;
- c) toutes vacances annuelles décrites aux alinéas a) et b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé a droit à telles vacances.
- B.3 Les vacances annuelles ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Société.
- B.4 Une semaine de vacances annuelles signifie normalement une absence au travail équivalant à cinq (5) jours consécutifs de travail.
- B.5 Aucune vacance anticipée ne sera accordée, sauf circonstances spéciales et à la discrétion de la Société.
- B.6 Si un employé réembauché ou réintégré a été rémunéré en lieu et place de ses vacances annuelles, lors d'un licenciement ou terminaison d'emploi, il n'aura pas droit à d'autres vacances annuelles avant le 1er mai suivant.
- B.7 L'employé, dont la période de vacances annuelles coïncide avec un (1) ou plusieurs jours fériés, sera payé pour ce ou ces jours fériés conformément à l'article 8.11.
- B.8 Aucun employé ne doit prendre plus de trois (3) semaines de vacances entre le 1er juin et le 30 septembre sauf s'il est possible de le faire en raison de circonstances particulières.

#### Droit aux vacances annuelles

- B.9 Des vacances annuelles seront accordées à tous les employés comme suit:

- a) l'employé qui, le 1er mai, a moins d'une (1) année de service continu, tel que défini à l'appendice A de la présente convention, a droit à une (1) journée de vacance payée pour chaque mois complet de calendrier de service continu sans toutefois excéder deux (2) semaines de vacances, tel que défini à l'article B.4 ci-dessus;
- b) l'employé qui, le 1er mai, a au moins une (1), trois (3) ou dix (10) années de service continu, tel que défini à l'appendice A de la présente convention, a droit respectivement à deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières;
- c) l'employé qui, le 1er mai, a au moins vingt (20) années de service continu a droit à une cinquième (5e) semaine de vacances régulières;
- d) conformément à l'article B.2, alinéa b) ci-dessus, au cours des douze (12) mois suivant son soixantième (60e), soixante et unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e) et soixante-quatrième (64e) anniversaire de naissance, l'employé aura droit à un nombre de semaines de vacances supplémentaires qui, additionnées aux vacances régulières selon les alinéas a), b) et c) ci-dessus, totalisent six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines de vacances respectivement;
- e) l'employé régi par l'article B.9, alinéas a), b) et c) de cet appendice, qui a été sur la liste de paie hebdomadaire pendant moins de dix (10) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1er mai précédent, est admissible à des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour pour chaque semaine de vacances régulières auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois entiers pendant lesquels il a été sur la liste de paie hebdomadaire pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été licencié. Aux fins de l'interprétation du présent alinéa, l'employé(e) qui a été absent(e) par maladie, par accident ou pour congé de maternité est considéré(e) comme ayant été sur la liste de paie hebdomadaire active pendant la durée de sa maladie, de son accident ou de son congé de maternité.

### Rémunération

- B.10
- a) La paie de vacances annuelles est égale au salaire hebdomadaire que reçoit normalement l'employé à son occupation régulière;
  - b) la paie de vacances annuelles des employés ayant droit à deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances régulières en vertu de l'article B.9, alinéa b), sera augmentée d'une indemnité de quatorze pour cent (14%). Cette indemnité s'ajoutera aussi aux montants payés en vertu des dispositions de l'article B.11, alinéas a) et b). Cependant, cette indemnité ne s'applique pas aux vacances stipulées à l'article B.9, alinéas c) et d) ci-dessus;
  - c) une indemnité de vacances sera accordée pour quatre (4) semaines de vacances régulières seulement aux employés régis par l'article B.9, alinéa c). Cette indemnité sera de trente dollars (30\$) pour chacune de ces quatre (4) semaines et non de quatorze pour cent (14%) de la rémunération normale de vacances annuelles, à moins que le produit de quatorze pour cent (14%) de la rémunération de vacances annuelles ne soit supérieur à l'indemnité de trente dollars (30\$). Cette indemnité s'ajoutera également au montant payé en vertu des dispositions de l'article B.11, alinéas a) et b). Cependant, cette indemnité ne s'applique pas aux vacances stipulées à l'article B.9, alinéas a), b) et d) ci-dessus.

### Licenciement ou terminaison d'emploi

B.11 Dans tous les cas de licenciement ou de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir l'allocation suivante:

- a) la paie de vacances à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris ses vacances régulières avant son licenciement ou sa terminaison d'emploi, et
- b) un pourcentage de tous ses gains à compter du 1er mai précédant la date de son licenciement ou de sa terminaison d'emploi lequel est déterminé comme suit:
  - quatre pour cent (4%) s'il a moins de trois (3) ans de service continu,
  - six pour cent (6%) s'il a trois (3) ans mais moins de dix (10) ans de service continu,
  - huit pour cent (8%) s'il a dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu,
  - dix pour cent (10%) s'il a vingt (20) ans et plus de service continu.



APPENDICE C

REGLEMENTS REGISSANT LES PRESTATIONS  
SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

C.1 Aux fins de cet appendice:

- a) le terme "loi" désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements;
- b) le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;
- c) le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues au présent appendice;
- d) le terme "semaine" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour.

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

- a) qui est licencié 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 son licenciement; et
- c) qui a travaillé au moins douze cents (1200) heures, sans compter le surtemps, en dedans de trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier qui ont immédiatement précédé son licenciement. Toutefois, les jours d'absence du travail pour maladie ou accident seront inclus dans le calcul des douze cents (1200) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de son licenciement; et
- d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

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

- a) qui est licencié en raison d'un manque de travail compatible; et
- b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) années de service continu; et
- c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cet appendice.

- C.4 Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit mentionnée à l'article C.2 ou C.3 ci-dessus.
- C.5 L'employé dont il est question à l'article C.2 ci-dessus reçoit, pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi, des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalant au taux de prestations hebdomadaires d'assurance-chômage auxquelles il aura droit et celui dont il est question à l'article C.3 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires de cent soixante-quinze dollars (175\$) pendant la période du délai de carence.
- C.6 Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés intéressés dès qu'ils démontrent à la Société qu'ils ont été déclarés, par Emploi et Immigration Canada, admissibles à des prestations en raison de leur licenciement par la Société.
- C.7 L'employé mentionné à l'article C.3 ci-dessus est admissible à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent soixante-quinze dollars (175\$) ou cent cinq pour cent (105%) des allocations mentionnées à l'article D.2 de l'appendice D de la présente convention, soit le plus élevé des deux (2) montants, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations.
- C.8 L'employé qui satisfait aux dispositions de l'article C.2 ci-dessus, à la date de son licenciement et qui continu à y satisfaire chaque semaine tant que dure son licenciement, doit être admissible aux prestations supplémentaires pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations à savoir:
- a) s'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de son licenciement, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque licenciement, pourvu que l'employé ne reçoive pas de prestations supplémentaires pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé licencié est employé ailleurs; ou
  - b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de son licenciement, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars (25\$) par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque licenciement. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé licencié est employé ailleurs.
- C.9 L'employé régi par l'article C.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 n'est admissible à aucune prestation supplémentaire.

C.10 Aucun employé n'est admissible aux prestations supplémentaires si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes:

- a) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés aux établissements;
- 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 de toute compagnie associée à Aluminium du Canada, Ltée, ou des employés du transport ou des services publics, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en le licenciement d'un ou plusieurs employés aux établissements;
- c) les règlements ou contrôles établis par une loi, un ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou la production aux établissements;
- d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
- e) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;
- f) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God").  
(L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cet appendice, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie à l'établissement ou à l'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).

C.11 Tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel au travail, cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires.

APPENDICE D

ALLOCATIONS DE PRERETRAITE

Admissibilité

- D.1 Est admissible aux allocations de préretraite tout employé:
- a) ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
  - b) ayant accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'appendice A;
  - c) dont les capacités physiques ne lui permettent plus de satisfaire adéquatement aux exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la présente convention;
  - d) qui 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 par un changement régi par la section XIV de cette convention.

Allocations

- D.2 A la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage, conformément aux dispositions de l'appendice C de la présente convention, l'employé recevra des allocations annuelles de préretraite 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 onze mille sept cents dollars (11,700\$); plus
  - b) un montant de sept dollars (7,00\$) par mois par année de service continu accumulé au moment de son licenciement, soit quatre-vingt quatre dollars (84,00\$) par année de service continu.
- D.3 L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en vertu de l'article A.6 de l'appendice A de la présente convention.

#### Invalidité

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

#### Contribution au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA)

- D.7 L'employé, membre de RAPA, doit continuer d'y contribuer conformément à l'article 25, paragraphe C dudit Régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue selon les règlements du Régime.

#### Informations

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

TABLEAU DES SALAIRES HEBDOMADAIRES - EMPLOYES DE BUREAU  
EN VIGUEUR LE 5 SEPTEMBRE 1982

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					* 04-09-83	
101				8	511,50	2,30
				7	471,90	
				6	469,60	
1				5	467,30	
				4	465,00	
				3	462,70	
				2	460,40	
				1	458,10	
119				0	418,50	
120				8	517,25	2,40
				7	477,35	
	6401	Aide-cuisinier	125	6	474,95	
				5	472,55	
2	6402	Femme de ménage	127	4	470,15	
				3	467,75	
				2	465,35	
				1	462,95	
139				0	423,25	
140				8	522,50	2,50
				7	482,55	
				6	480,05	
				5	477,55	
3	7904	Dactylo	143	4	475,05	
				3	472,55	
				2	470,05	
				1	467,55	
158				0	427,50	

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

TABLEAU DES SALAIRES HEBDOMADAIRES - EMPLOYES DE BUREAU  
EN VIGUEUR LE 5 SEPTEMBRE 1982

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					*	
					04-09-83	
101				8	511,50	2,30
				7	471,90	
				6	469,60	
1				5	467,30	
				4	465,00	
				3	462,70	
				2	460,40	
				1	458,10	
119				0	418,50	
120				8	517,25	2,40
				7	477,35	
	6401	Aide-cuisinier	125	6	474,95	
				5	472,55	
2	6402	Femme de ménage	127	4	470,15	
				3	467,75	
				2	465,35	
				1	462,95	
139				0	423,25	
140				8	522,50	2,50
				7	482,55	
				6	480,05	
				5	477,55	
3	7904	Dactylo	143	4	475,05	
				3	472,55	
				2	470,05	
				1	467,55	
158				0	427,50	

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le * 04-09-83	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
159	1605	Dactylo-imprimeur	159	8	528,25	2,65
4				7	488,10	
				6	485,45	
				5	482,80	
				4	480,15	
				3	477,50	
				2	474,85	
				1	472,20	
				0	432,25	
178						
179	7923	Dactylo "A"	186	8	533,50	2,75
5				7	493,30	
				6	490,55	
				5	487,80	
				4	485,05	
				3	482,30	
				2	479,55	
				1	476,80	
				0	436,50	
197	6406	Cuisinier (e) auxiliaire	187			
198	7907	Sténographe	201	8	539,25	2,90
6				7	498,85	
				6	495,95	
				5	493,05	
				4	490,15	
				3	487,25	
				2	484,35	
				1	481,45	
				0	441,25	
217						

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					* 04-09-83	
218				8	544,50	3,00
				7	504,05	
				6	501,05	
7	4808	Commis - Service de bureau	218	5	498,05	
				4	495,05	
				3	492,05	
				2	489,05	
				1	486,05	
236	4828	Commis - Archives	218	0	445,50	
237				8	555,75	3,15
				7	514,60	
				6	511,45	
				5	508,30	
8	5529	Commis-secrétaire "B"	245	4	505,15	
				3	502,00	
	6409	Chef-cuisinier	253	2	498,85	
				1	495,70	
256				0	454,75	
257				8	569,00	3,25
				7	527,05	
				6	523,80	
				5	520,55	
9	1724	Hôtesse principale et dactylo "A"		4	517,30	
				3	514,05	
				2	510,80	
				1	507,55	
275				0	465,50	

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le * 04-09-83	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
276				8	582,50	
				7	539,65	
				6	536,25	
10	1311	Commis - traitement des données	276	5	532,85	3,40
				4	529,45	
				3	526,05	
	5610	Commis - secrétaire	285	2	522,65	
				1	519,25	
295				0	476,50	
296	3815	Commis - Archives techniques - CS	304	8	595,75	
				7	552,15	
				6	548,65	
11	1212	Emetteur-vérificateur - Centre sud	307	5	545,15	3,50
				4	541,65	
				3	538,15	
	5212	Emetteur-vérificateur - Centre nord	307	2	534,65	
314				1	531,15	
				0	487,50	
315	4927	Commis - Entretien & Services	316	8	609,25	
				7	564,75	
				6	561,10	
12	6212	Emetteur-vérificateur - Centre nord (Chute-des-Passes)	324	5	557,45	3,65
				4	553,80	
				3	550,15	
	5230	Commis-vérification générale	319	2	546,50	
				1	542,85	
334	1120	Commis - génie	330	0	498,50	

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					* 04-09-83	
335				8	622,50	3,75
				7	577,20	
				6	573,45	
13	4926	Commis - Archives et comptabilité	338	5	569,70	
				4	565,95	
				3	562,20	
				2	558,45	
				1	554,70	
353				0	509,25	
354				8	636,00	3,90
				7	589,80	
				6	585,90	
14				5	582,00	
				4	578,10	
				3	574,20	
				2	570,30	
				1	566,40	
373				0	520,25	
374				8	649,25	4,00
				7	602,30	
				6	598,30	
15				5	594,30	
				4	590,30	
				3	586,30	
				2	582,30	
				1	578,30	
392				0	531,25	

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					* 04-09-83	
393				8	662,75	4,15
				7	614,90	
				6	610,75	
16				5	606,60	
				4	602,45	
				3	598,30	
				2	594,15	
				1	590,00	
412				0	542,25	
413				8	676,00	4,25
				7	627,35	
				6	623,10	
				5	618,85	
17				4	614,60	
				3	610,35	
				2	606,10	
				1	601,85	
431				0	553,25	
432				8	689,50	4,40
				7	640,00	
				6	635,60	
				5	631,20	
18				4	626,80	
				3	622,40	
				2	618,00	
				1	613,60	
451				0	564,00	

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
					04-09-83*	
452				8	703,00	4,50
				7	652,45	
				6	647,95	
19				5	643,45	
				4	638,95	
				3	634,45	
				2	629,95	
				1	625,45	
470				0	575,00	
				8		
				7		
				6		
				5		
				4		
				3		
				2		
				1		
				0		
				8		NOTE: Après entente entre les parties à la présente convention, on pourra établir des salaires hebdomadaires spéciaux quant aux employés qui ne sont pas physiquement capables de remplir les exigences de leurs tâches.
				7		
				6		
				5		
				4		
				3		
				2		
				1		
				0		

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

Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le * 04-09-83	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
				13	676,00	4,25
				12	627,35	
				11	623,10	
	1121	Techniciens dessinateurs			CONSEIL D'APPRECIATION	
				10	618,85	4,00
				9	614,85	
				8	610,85	
				7	606,85	
				6	602,85	
				5	598,85	
				4	594,85	
				3	590,85	
				2	586,85	
		Stagiaires		1	519,25	
				0	514,60	

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

NOTE: Après entente entre les parties à la présente convention, on pourra établir des salaires hebdomadaires spéciaux quant aux employés qui ne sont pas physiquement capables de remplir les exigences de leurs tâches.

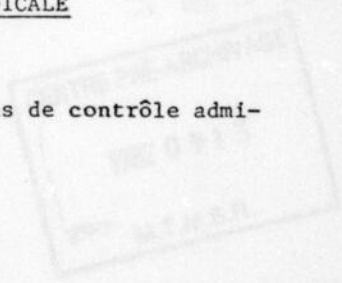
Echelon de salaire et points	No de Code	Occupation	Pts	Stades	Echelles des salaires hebdomadaires en vigueur le * 04-09-83	Taux fixe de progression promotion et mutation \$/semaine
				13	703,00	4,50
				12	652,45	
				11	647,95	
					EXAMENS	
	5622	Techniciens - essais et analyses		10	643,45	4,25
				9	639,20	
				8	634,95	
				7	630,70	
				6	626,45	
				5	622,20	
				4	617,95	
				3	613,70	
				2	609,45	
				1	542,85	
		Stagiaires		0	537,95	

NOTE: Après entente entre les parties à la présente convention, on pourra établir des salaires hebdomadaires spéciaux quant aux employés qui ne sont pas physiquement capables de remplir les exigences de leurs tâches.

APPENDICE F

AUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

Conformément à l'article 38 du Code du travail et pour fins de contrôle administratif, je, soussigné,



_____	_____	_____
Nom		Prénom
_____	_____	_____
Matricule	Département	Adresse

par les présentes, autorise la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Exploitation, Energie électrique, Québec, à déduire de mes gains un montant égal au précompte syndical afin de le remettre mensuellement au

Date \_\_\_\_\_ Signé \_\_\_\_\_

NOTE: REMPLIR EN TRIPLICATA.

N.B. - La validité de toute autorisation en vigueur ne sera pas annulée par la substitution de cette nouvelle formule à l'ancienne.

ENTENTE

2325-14

ENTRE: LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Energie électrique, Québec

01 DEC -9 13 53

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
Département Energie électrique

ci-après dénommé "le Syndicat".



La Société et le Syndicat s'entendent pour amender la convention collective les liant jusqu'au 4 septembre 1982 de la façon suivante:

L'article D.1, paragraphe b de l'appendice D intitulé "Allocations de préretraite" est amendé pour que dorénavant il se lise comme suit:

D.1 b) ayant accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'appendice A.

De plus, l'employé qui aurait eu vingt (20) années de service continu n'eut été de la perte d'une partie de son service attribuable à un licenciement sera quand même admissible aux allocations de préretraite et sera considéré comme ayant exactement vingt (20) années de service continu aux fins du présent appendice seulement.

Cette modification entre en vigueur et produit ses effets à compter de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature en ce 03 ième jour de décembre 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE  
BUREAU (Département Energie électrique)

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE  
ALCAN LTEE - Energie électrique, Québec

Anita Bergeron.  
Vice-président

Robert Guind  
Surintendant du personnel

Melvin Meikel.  
Président

J. Henney  
Directeur

ENTENTE

ENTRE: LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DES POUVOIRS  
ELECTRIQUES DE SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DU POUVOIR  
DE L'ISLE-MALIGNE, INC.

ci-après dénommés "le Syndicat".

La Société et le Syndicat s'entendent pour amender la convention collective les liant jusqu'au 4 septembre 1982 de la façon suivante:

L'article D.1, paragraphe b de l'appendice D intitulé "Allocations de préretraite" est amendé pour que dorénavant il se lise comme suit:

D.1 b) ayant accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'appendice A.

De plus, l'employé qui aurait eu vingt (20) années de service continu n'eut été de la perte d'une partie de son service attribuable à un licenciement sera quand même admissible aux allocations de préretraite et sera considéré comme ayant exactement vingt (20) années de service continu aux fins du présent appendice seulement.

Cette modification entre en vigueur et produit ses effets à compter de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature en ce 13 ième jour de novembre 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DES POUVOIRS ELECTRIQUES DE  
SHIPSHAW ET CHUTE-A-CARON, INC.

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DU POUVOIR DE L'ISLE-MALIGNE, INC.

Michel St-Pierre  
Vice-président

Harold Richard  
Vice-président

Yvon Jean Blay  
Président

Jean-Marc Bouchard  
Président

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Energie électrique, Québec

Robert Lévesque  
Surintendant du personnel

J. L. Lemay  
Directeur

*Melroy St-Pierre*

*André Bergeron*

*Jean-Marc Bouchard*

*Robert Lévesque*

2325-14

ENTENTE RELATIVE AU CONGE DE LA CONFEDERATION 1982

12 JUL 12 11 50

ENTRE: SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada Ltée  
Energie électrique, Québec

ci-après dénommée "la Société",

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

ci-après dénommé "le Syndicat".



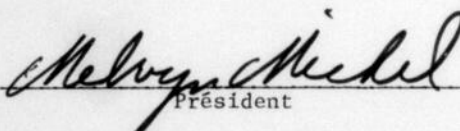
Considérant la demande du Syndicat précité d'échanger l'observance du jour férié de la Confédération du 1er juillet en celle du vendredi, le 2 juillet 1982, les parties à cette entente conviennent ce qui suit:

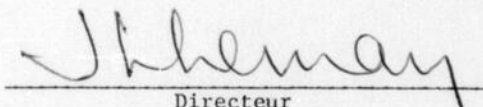
1. Que le jour de la Confédération soit observé le vendredi 2 juillet au lieu du 1er juillet 1982.
2. Que l'implication de toutes les stipulations des articles 8.9 à 8.13 inclusivement soit transportée au vendredi, le 2 juillet 1982, annulant ainsi celle prévue pour le 1er juillet 1982 qui devient une journée de travail régulière pour tous les employés représentés par le Syndicat.

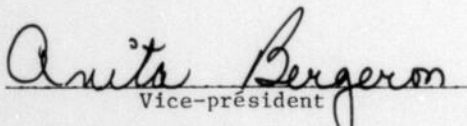
EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature en ce 17<sup>e</sup> jour de juin 1982.

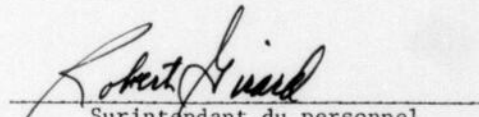
LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYES  
DE BUREAU  
(Département Energie électrique)

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN  
LTEE  
Une division d'Aluminium du Canada, Ltée  
Energie électrique, Québec

  
Président

  
Directeur

  
Vice-président

  
Surintendant du personnel