No.	NOM
17474-01	Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan.

b. 12-020.

Francine

M-17474-01

'92 AOU 31 10 53

LETTRE D'ENTENTE

entre

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée (Usine Beauharnois) une div[illegible] d'Aluminium du Canada, Ltée, ci-après appelée

"la Société"

et

Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc. ci-après appelé

"le Syndicat"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 1135
M.T.M.S.R.

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 22.2 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 9 ième jour de ~~FEVRIER~~ 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM BEAUHARNOIS INC.

Wallace Bourgeois

WB 30/8/82

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (USINE BEAUHARNOIS)

WB

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE (une division d'Aluminium du Canada Ltée), une corporation constituée et existante en vertu des lois du Gouvernement du Canada, ayant son siège social dans la cité de Montréal et ayant une place d'affaire dans la municipalité de Melocheville, comté de Beauharnois, province de Québec, ci-après appelée "la Société".

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC., un corps politique constitué et incorporé en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels et ayant son siège dans le district de Beauharnois, comté de Beauharnois, province de Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION I

RECONNAISSANCE ET APPLICATION

1.1 La Société reconnaît que le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc., a été dûment accrédité par la Commission des Relations Ouvrières de Québec comme seul agent négociateur pour représenter les employés payés à l'heure, conformément au certificat de reconnaissance, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout en conformité des dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

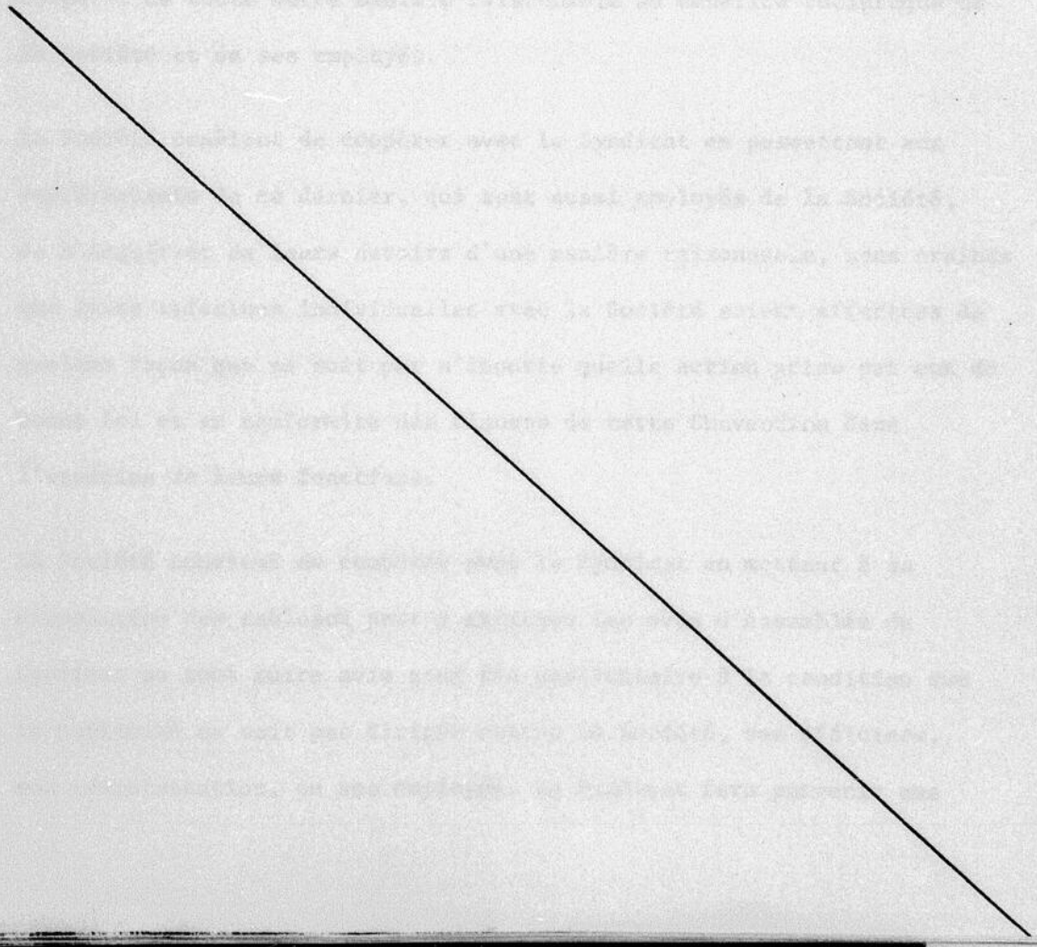
WB

1.2 La présente Convention ne s'applique pas aux employés suivants: Contremaîtres, constables, gardiens, personnel du bureau, commis dans l'usine, personnel de laboratoire, garde-malades, et personnel de recherches et de développement.

Personnel de cadre

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

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



WB

SECTION II

CONDITIONS GENERALES

BUTS

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

Coopération réciproque

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

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

2.4 La Société convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis pour fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses officiers, son administration, ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une

WB

copie de chaque avis au directeur des services du personnel vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

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

Interprétation

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

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

Aucune grève ou lock-out

2.8 Aucune grève, aucun ralentissement général de travail et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de cette Convention. Dans le cas de tel acte pendant la durée de cette

WB

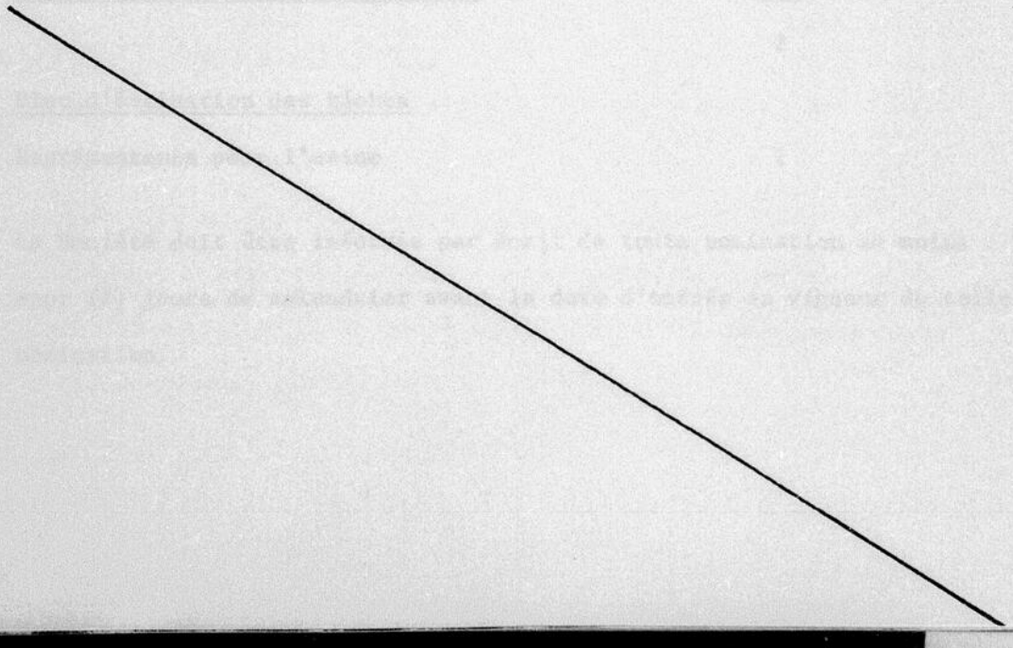
Convention, le Syndicat s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.

2.9 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de cette Convention.

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

Aucune discrimination

2.11 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.



WB

SECTION III

REPRESENTANTS SYNDICAUX

3.1 Aux fins de cette convention, le Syndicat peut nommer un maximum de six (6) représentants mandatés des employés et cinq (5) officiers supérieurs dont le président général et le secrétaire-trésorier qui doivent être des employés réguliers de la Société régis par cette convention. Ils doivent représenter exclusivement, et être choisis parmi les employés des divisions indiqués ci-dessous:

DIVISION DE LA REDUCTION

Officier supérieur	1
Représentants mandatés des employés	2
	3

DIVISION DU CENTRE DE COULEE

Officier supérieur	1
Représentant mandaté des employés	1
	2

DIVISION DE L'ENTRETIEN ET DES SERVICES

Officier supérieur	1
Représentant mandaté des employés	1
	2

Plan d'évaluation des tâches

Représentants pour l'usine	2

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

WB

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

3.4 Advenant qu'un représentant mandaté des employés ou un officier supérieur du Syndicat soit transféré à une division autre que celle pour laquelle il avait été nommé, il ne doit plus être reconnu sept (7) jours de calendrier après son transfert, comme représentant syndical de la division pour laquelle il avait été nommé, sauf pour compléter son mandat comme membre d'un comité d'enquête de grief, ou comme membre d'un comité ad hoc formé suite à l'application de la section XVII clause 17.2 paragraphe d) de cette Convention.

3.5 Les représentants syndicaux tels que désignés au paragraphe 3.1 qui doivent quitter leur travail pour participer à l'une ou l'autre des activités décrites ci-dessous devront au préalable obtenir de leur contremaître, l'autorisation de s'absenter en spécifiant le but de leur absence. Leur contremaître ne refusera pas cette autorisation sans raison valable.

a) Accompagner un employé à la demande de ce dernier, conformément à la procédure des griefs;

b) soumettre un grief de groupe selon le paragraphe 15.2;

c) assister à une réunion du comité des relations ouvrières ou du Comité de Sécurité, Propreté et Hygiène, s'ils sont mandatés par les membres du Syndicat;

d) assister à une rencontre convoquée par un ou plusieurs membres de la direction de l'usine;

e) organiser des rencontres avec un ou plusieurs membres de la direction de l'usine.

3.6 La Société s'engage à ce que les employés participant aux activités mentionnées au paragraphe précédent ne subissent aucune diminution dans leur paie.

3.7 a) La Société peut accorder une permission spéciale d'absence à un (1) seul employé élu par les membres de l'unité à une fonction d'officier du Syndicat pour la durée de son mandat ou de son renouvellement par les membres;

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

3.8 La Société n'est pas obligée de payer les employés pour le temps de leurs absences prévues au paragraphe précédent.

WB

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Le droit de gérer les usines 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 cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement;

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

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

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

113

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Le droit de gérer les usines 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 cédules de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement;

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

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

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

SECTION V

ANCIENNETE

Règles générales

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

5.2 Aux fins de cette convention, 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" de cette Convention.

b) Un employé qui est capable de remplir un emploi d'une manière normalement soignée, sans autre entraînement ou expérience, doit être considéré comme remplissant les exigences de cet emploi.

c) Une vacance d'emploi résulte soit du roulement normal de la main-d'oeuvre, tel que promotion, transfert, baisse de position pour cause, congédiement, transfert à une autre installation ou à une fonction non couverte par cette convention, démission, mise à la retraite, pré-retraite, décès, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation accompagnée ou non d'une baisse correspondante du nombre d'employés dans une classe d'occupation reliée aux mêmes opérations, soit la création d'une nouvelle occupation ou la fusion de deux ou plusieurs occupations.

d) Une reprise des opérations est un retour à un niveau supérieur d'employés permanents dans une occupation.

e) Une diminution des opérations est une réduction dans le nombre d'employés permanents dans une occupation.

W3

5.3 Aux fins de cette section, les zones promotionnelles sont les suivantes:

a) Division de la Réduction,

b) Division de l'Entretien et services, à l'exclusion du département de l'Hygiène,

c) Division du Centre de coulée,

d) Département de l'Hygiène.

5.4 Aux fins de cette section, les divisions suivantes doivent être considérées comme zones démotionnelles et d'adaptation:

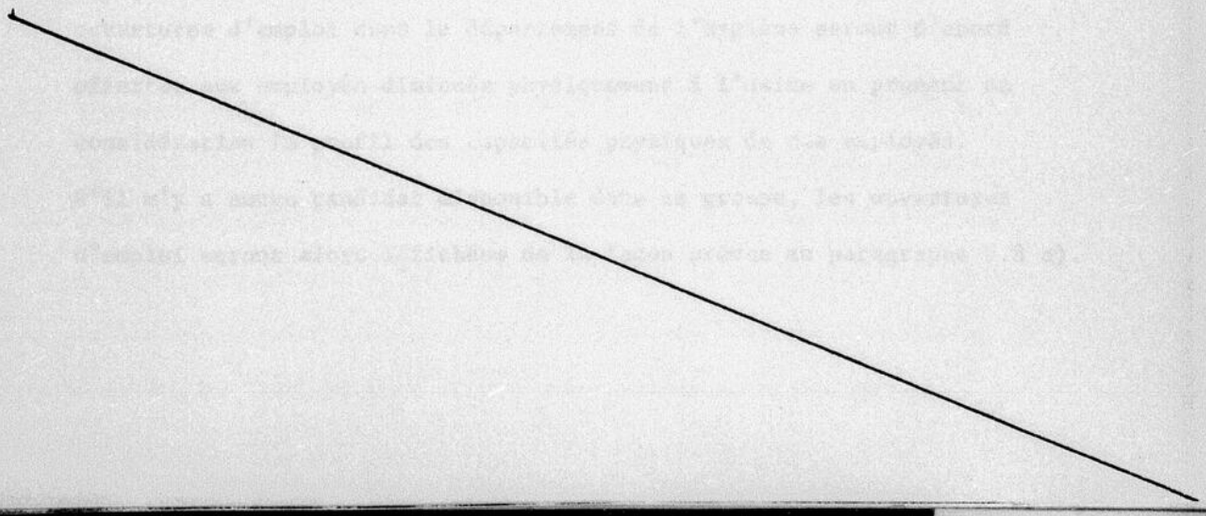
a) Divisions de la Réduction et du Centre de coulée,

b) Division de l'Entretien et services, à l'exclusion du département de l'Hygiène,

c) Département de l'Hygiène.

5.5 Toute promotion, tout transfert permanent, tout transfert temporaire dépassant vingt-huit (28) jours de calendrier doivent être effectués à l'intérieur de chacune des zones définies à l'article 5.3 ci-dessus.

En tout cas de promotion, de transfert permanent ou de transfert temporaire qui dépasse vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir un emploi pour lequel il est candidat.



UB

5.6 L'article 5.5 ci-dessus ne doit pas être interprété comme permettant à un employé d'obtenir une promotion ou un transfert s'il n'y a pas vacance d'emploi.

5.7 Nonobstant les dispositions de l'article 5.5, dans les cas de fusion de deux (2) ou plusieurs occupations ou de l'addition d'un ou plusieurs éléments substantiels qui causent une augmentation dans l'évaluation d'une occupation, les employés remplissant les occupations fusionnées ou modifiées conservent un droit prioritaire lors de vacance d'emploi, à condition qu'ils aient les qualifications pour accomplir l'emploi.

5.8 Affichage

La Société convient d'instaurer un système d'affichage des mouvements de main-d'oeuvre effectués en vertu de l'article 5.5 de cette Convention.

a) Toute promotion, tout transfert permanent, tout transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier seront affichés sur un tableau prévu à cette fin à l'entrée de l'usine, en fournissant les détails suivants: la date de la promotion ou du transfert, le nom, le numéro matricule et l'ancienneté projetée au 30 avril suivant de tout employé promu ou transféré ainsi que le titre et le taux horaire de salaire de l'occupation à laquelle il est promu ou transféré.

b) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe 5.8 a), les ouvertures d'emploi dans le département de l'Hygiène seront d'abord offertes aux employés diminués physiquement à l'usine en prenant en considération le profil des capacités physiques de ces employés. S'il n'y a aucun candidat disponible dans ce groupe, les ouvertures d'emploi seront alors affichées de la façon prévue au paragraphe 5.8 a).

WB

c) Il peut arriver que l'absence d'un employé à cause d'une maladie ou d'un accident, d'abord autorisée pour moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, se prolonge effectivement au-delà de vingt-huit (28) jours. En un tel cas la période de vingt-huit (28) jours de calendrier mentionnée aux articles 5.5, 5.8 a) et 5.9 est remplacée par une période égale à la durée de la maladie, à moins qu'il ne devienne évident que la maladie en question va se prolonger pour encore plus de vingt-huit (28) jours de calendrier. A compter de la date à laquelle la Société a connaissance de ce fait, les articles 5.5, 5.8 a) et 5.9 reçoivent leur application habituelle.

Tout transfert temporaire dont la durée n'a dépassé vingt-huit (28) jours de calendrier qu'en raison de l'application du présent paragraphe sera considéré, à toutes fins pratiques, comme n'ayant été qu'un transfert temporaire de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.

d) Les mouvements de main-d'oeuvre résultant de vacances d'emploi seront affichés à l'entrée de l'usine, en fournissant les détails suivants: le nom, le numéro matricule et l'ancienneté projetée au 30 avril suivant de l'employé promu ou transféré ainsi que le titre et le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est promu ou transféré.

e) Les affichages prévus aux paragraphes a), b), c) et d) ci-dessus seront d'une durée de sept (7) jours de calendrier.

f) L'employé qui croit ne pas avoir reçu la considération qui lui est due peut pendant les sept (7) jours que dure l'affichage, présenter à son contremaître une demande de vérification de son cas, sur une formule prévue à cet effet et dûment signée en duplicata. Le contremaître signera aussitôt une copie de la demande de vérification et la remettra à l'employé pour valoir comme accusé de réception.

W3

g) Si la période d'affichage d'un ou de plusieurs mouvements de main-d'oeuvre coïncide en tout avec une période de vacances annuelles, de maladie ou d'accident d'un employé, celui-ci peut dans les cinq (5) jours qui suivent son retour, consulter la ou les affiches pertinentes et soumettre à son contremaître une demande de vérification de son cas, dûment signée en duplicata, qui sera alors considérée avoir été soumise dans le délai d'affichage.

Tout employé ainsi déplacé d'une occupation permanente à la suite du retour d'un tel employé absent pour vacances, maladie ou accident, doit réintégrer l'occupation permanente qu'il détenait immédiatement avant cet affichage.

h) Dans les sept (7) jours de calendrier suivant la période d'affichage, le contremaître doit rendre à l'employé une décision sur la demande de vérification que ce dernier a produite.

i) Si la décision du contremaître ne satisfait pas l'employé ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les sept (7) jours de la fin de la période d'affichage, il peut considérer la demande de vérification qu'il a faite comme un grief et conformément au paragraphe 15.1 b) de cette Convention, demander dans les quatre (4) jours à son contremaître qu'un comité d'enquête soit formé.

j) Nonobstant les autres dispositions de cette Convention, aucun employé ne pourra soumettre un grief à l'endroit d'un mouvement ayant fait l'objet d'un affichage s'il n'a pas, dans le délai d'affichage, soumis une demande de vérification de son cas.

5.9 Transfert, baisse de position, mise à pied

Sous réserve des autres dispositions de cette section, l'ancienneté doit prévaloir dans tout cas de transfert permanent, de transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, de baisse

de position, de mise à pied, pourvu que:

a) Le candidat ayant le plus d'ancienneté soit à même de remplir les exigences requises par la Société en relation avec l'emploi auquel il est assigné, ou

b) Le candidat ayant le plus d'ancienneté, dans le cas d'un emploi de métier, soit capable de rencontrer le niveau de compétence requis par la Société.

5.10 Baisses de position, "Bumping up"

Tout employé déplacé à la suite d'une diminution des opérations pourra ou,

a) Exercer son droit d'ancienneté à tout emploi dont il peut remplir les exigences, sujet aux dispositions suivantes:

i) L'emploi qu'il réclame soit dans la même zone démotionnelle, telle que définie à l'article 5.4 ci-dessus, que l'emploi d'où il est déplacé,

ii) Le salaire de base de l'occupation réclamée ne doit pas être supérieure au salaire de base de l'occupation d'où il est déplacé excepté si l'occupation réclamée est une des suivantes:

Zone réduction

0100 - Monteur de cadres
0106 - Préposé au siphonnage
0108 - Opérateur de machine à planter les goujons froids
0110 - Reconditionneur de cuves (ligne hors-circuit)
0118 - Opérateur de balayeuse mécanique
0119 - Opérateur de camion à benne
0124 - Distributeur de pâte et monteur de tôle d'isolation en aluminium
0125 - Homme d'utilité
0128 - Siphonneur de jour
0129 - Opérateur de machine à casser les bouts
0132 - Nettoyeur/redresseur de goujons
0200 - Redresseur de cadres
0202 - Nettoyeur d'aspirateurs et de tuyaux d'aspiration

WB

0204 - Manoeuvre "réduction"
0205 - Conditionneur de cuves
0206 - Déblayeur de revêtement
0207 - Aide-reconditionneur (repartance d'une ligne)
0209 - Réparateur d'outils
0210 - Opérateur de camion industriel
0219 - Homme de service, bâtisse 332
0222 - Changeur de flexibles
0225 - Aide-opérateur d'épurateur

Zone centre de coulée

0303 - Couleur de métal
0308 - Préposé à la manutention du métal
0399 - Remplaçant permanent

Zone entretien et services

0525 - Manoeuvre entretien et services

Zone hygiène

0700 - Concierge

b) ou se prévaloir à l'intérieur de la même zone démotionnelle, telle que définie à l'article 5.4 ci-dessus, que l'emploi d'où il est déplacé, d'un droit d'ancienneté à une période d'adaptation d'une durée maximum de quinze (15) jours de travail, lesquels peuvent comprendre un maximum de cinq (5) jours de doublage, à un emploi dans une classe d'occupation dont le taux de salaire de base est inférieur de huit (8) cents l'heure ou plus à celui de la classe d'occupation d'où il est déplacé, pourvu que l'employé possède l'instruction et la capacité physique de l'emploi qu'il réclame, telles qu'établies par la Société.

5.11 Sous réserve des dispositions du préambule de l'article 5.10, le "bumping up" est possible à un emploi né d'une fusion de tâches pourvu que:
L'employé qui réclame un emploi né d'une fusion de tâches ait été assigné d'une façon permanente à une des tâches fusionnées au cours des vingt-quatre (24) mois précédents, ou qu'au moins une des tâches

WB

fusionnées soit inférieure ou égale, d'après le plan d'évaluation des tâches, à son assignation permanente pour chacun des trois (3) premiers facteurs d'évaluation.

5.12 Nonobstant les dispositions des articles 5.3 et 5.4, tout employé qui serait mis à pied à la suite d'une diminution des opérations pourra exercer un droit d'ancienneté à tout emploi dont il peut remplir les exigences avec une période d'adaptation d'un maximum de quinze (15) jours de travail, lesquels peuvent comprendre un maximum de cinq (5) jours de doublage, excepté dans les emplois de métier où l'employé doit avoir le niveau de compétence requis par la Société.

5.13 Nonobstant les dispositions de l'article 5.11, tout employé qui se sera prévalu des dispositions de l'article 5.12 et qui serait mis à pied à la suite d'une diminution des opérations, pourra, à la condition qu'il puisse remplir les exigences de l'une ou des deux tâches fusionnées avec une période d'adaptation d'un maximum de quinze (15) jours de travail, lesquels peuvent comprendre un maximum de cinq (5) jours de doublage, exercer son droit d'ancienneté aux emplois nés des fusions suivantes:

a) "Leveur de tiges et Arracheur de goujons" (code 0130), emploi né de la fusion des tâches "Leveur de Tiges" (code 0117) et "Opérateur de machine à extraire les goujons" (code 0109),

b) "Leveur de supports d'anodes et Planteur de goujons" (code 0131), emploi né de la fusion des tâches "Leveur de supports d'anodes" (code 0119) et "Planteur de goujons à froid" (code 0108).

5.14 Dans les cas où plus de cinquante (50) employés sont mis à pied en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier, tout employé mis à pied ou déplacé à cause de ces mises à pied ne pourra pas de ce fait

WB

soumettre un grief avant le septième jour de calendrier après le début de ces mises à pied et le délai de dix (10) jours prévu à l'article 15.1 paragraphe a) de cette Convention ne comptera qu'à partir de ce septième jour. Aucun règlement d'un tel grief ne pourra avoir d'effet rétroactif pour ladite période de sept (7) jours.

5.15 Reprise des opérations

Nonobstant les autres dispositions de cette section, un employé qui a subi une baisse de position ou qui a été déplacé à la suite d'une diminution des opérations, sera, à la reprise des opérations ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'occupation à laquelle il était assigné immédiatement avant une telle baisse de position ou déplacement pourvu que:

a) Un tel employé devienne disposible dans les douze (12) mois d'une telle baisse de position ou d'un tel déplacement, et

b) L'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés assignés à cette occupation immédiatement avant la diminution des opérations.

5.16 Les droits des employés énoncés à l'article 5.15 ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de vacances d'emploi telles que définies au paragraphe 5.2 c).

5.17 Toutes vacances d'emploi, telles que définies au paragraphe 5.2 c), qui n'auront pu être comblées en vertu de l'article 5.15 ci-dessus, le seront en tenant compte d'abord des droits d'ancienneté des employés qui sont déjà au travail, selon les dispositions de l'article 5.5.

Si telles vacances d'emploi ne peuvent être ainsi comblées, la Société réembauchera des employés mis à pied qui ont encore du service continu,

WB

compte tenu de leur ancienneté respective. Toutefois les dispositions de cet article ne s'appliquent pas aux emplois de métier.

5.18 Dans le cas où plus de cinquante (50) employés sont réembauchés en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier, tout employé réembauché ou transféré à cause de ces réembauchages ne pourra pas de de fait soumettre un grief avant le septième jour de calendrier après le début de ces réembauchages, et le délai de dix (10) jours prévu à l'article 15.1, paragraphe a), de cette Convention ne comptera qu'à partir du septième jour. Aucun règlement d'un tel grief ne pourra avoir d'effet rétroactif pour ladite période de sept (7) jours.

Employé de capacité physique réduite

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

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

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

5.20 Suite à l'application de l'article 5.19, l'employé d'ancienneté plus élevée qui autrement aurait eu l'emploi dont le taux de salaire de base est supérieur à son taux de salaire de base actuel, a droit au maintien de taux du salaire de base de l'emploi qu'il s'est vu refuser pour la période stipulée à l'article 5.25.

113

5.21 Sous réserve de l'article 5.22, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté:

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

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

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

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

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

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

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

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

   iii) qu'il soit capable de remplir les exigences de cet emploi en conformité des dispositions du paragraphe 5.10 b) de cette convention.

5.22 L'employé peut avoir la priorité selon l'article 5.19 ou peut exercer son droit d'ancienneté selon l'article 5.21 sur un emploi dont le profil

des exigences rencontre, dans la mesure du possible, le profil de ses capacités physiques tel qu'il appert à l'officier de placement sélectif par les moyens mis à sa disposition.

5.23 a) Tout employé diminué physiquement, assigné à un emploi en vertu des articles 5.19, 5.21 et 5.22 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'appendice A, pourra se prévaloir de nouveau desdits articles 5.19, 5.21 et 5.22 s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de la section V de cette convention, si cet emploi disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à le remplir;

b) aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés aux articles 5.21 et 5.22 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà assigné à un emploi compatible en vertu des articles 5.19, 5.21 et 5.22 à moins que cela ne soit l'unique alternative à sa mise à pied. Dans un tel cas, il devra déplacer le plus jeune employé s'étant prévalu des articles 5.19, 5.21 et 5.22.

5.24 a) Tout employé qui, incapable de remplir les exigences physiques de son emploi ne peut non plus être assigné à un autre emploi en vertu des articles 5.19 et 5.21, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'appendice C de cette convention;

b) chaque vacance d'emploi créée par le placement en vertu des articles 5.19, 5.21 et 5.22 d'un employé physiquement diminué devra être comblée sauf si l'emploi laissé ainsi vacant avait été créé pour tenir compte du handicap de l'employé diminué physiquement.

Maintien de taux

5.25 Tout employé qui, lors et à cause de l'application des articles 5.19 et 5.21, est affecté à un emploi dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel, de même que l'employé à qui un emploi est refusé de par l'application de l'article 5.20, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus, au maintien pendant cinq (5) ans de son taux de salaire de base actuel.

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

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

5.28 Un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage sa prétention à un emploi non couvert par la présente convention.

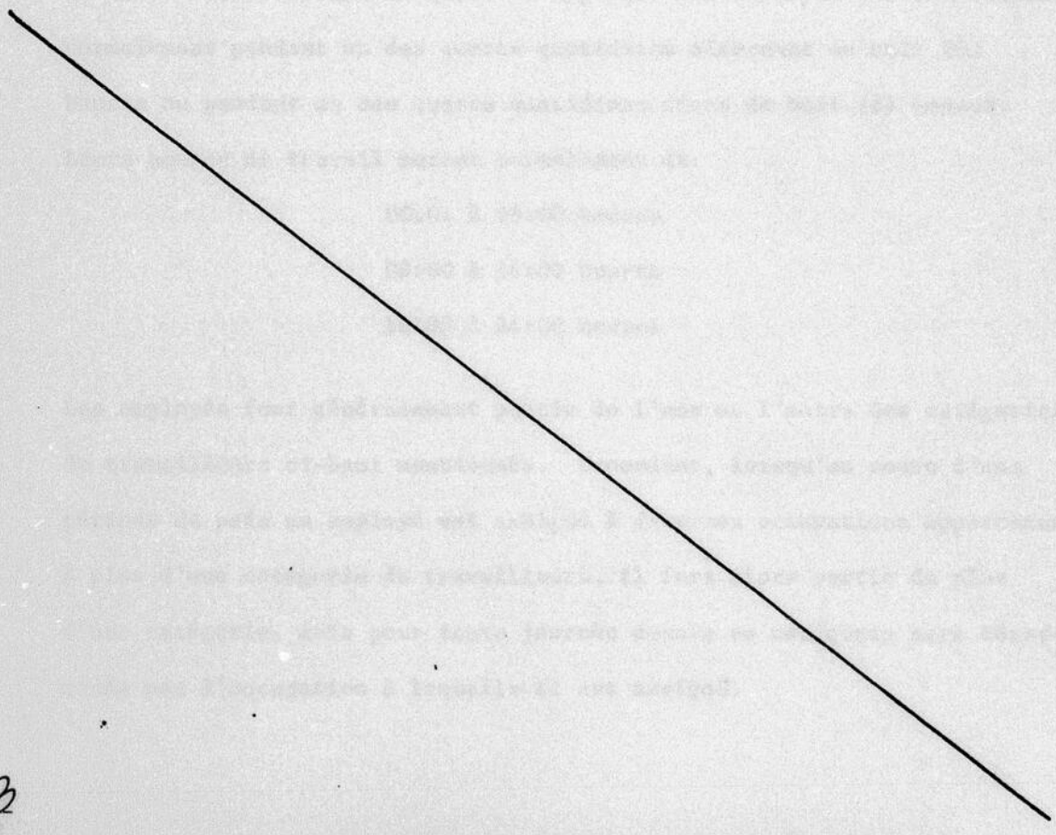
SECTION VI

SERVICE CONTINU

6.1 Les règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu sont contenus dans l'appendice A de la présente Convention.

6.2 La Société fera parvenir au Syndicat, une fois par mois en autant que possible, une liste alphabétique et une liste numérique indiquant le service continu projeté au 30 avril suivant de tous les employés couverts par cette Convention.

6.3 La Société fournira aussi au Syndicat, chaque semaine la liste des employés mis-à-pied, engagés, réengagés, transférés et terminés durant la semaine précédente.



WB

SECTION VII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Catégories de travailleurs

7.1 Le terme "travailleurs de jour" s'applique aux employés qui travaillent normalement de 08:00 heures à 17:00 heures, et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

7.2 Le terme "travailleurs sur services essentiels et/ou opérations continues" s'applique aux employés de la division de la Réduction qui travaillent normalement de 07:00 à 15:00 heures et de 15:00 à 23:00 heures pour la période du 1 octobre au 1 mai et de 23:00 à 07:00 heures et de 07:00 à 15:00 heures pour la période du 1 mai au 1 octobre.

7.3 Le terme "travailleurs de quart" s'applique aux employés qui travaillent normalement pendant un des quarts quotidiens alternant de huit (8) heures ou pendant un des quarts quotidiens fixes de huit (8) heures. Leurs heures de travail seront normalement de:

00:01 à 08:00 heures

08:00 à 16:00 heures

16:00 à 24:00 heures

7.4 Les employés font généralement partie de l'une ou l'autre des catégories de travailleurs ci-haut mentionnés. Cependant, lorsqu'au cours d'une période de paie un employé est assigné à diverses occupations appartenant à plus d'une catégorie de travailleurs, il fera alors partie de plus d'une catégorie, mais pour toute journée donnée sa catégorie sera déterminée par l'occupation à laquelle il est assigné.

Semaine normale de travail

7.5 La semaine normale de travail pour tous les employés sera de quarante (40) heures. Cependant, pour les travailleurs de quart, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures en moyenne au cours d'un cycle donné. Selon tel cycle la semaine normale de travail de ces travailleurs de quart sera cédulée à trente-deux (32), quarante (40), quarante-huit (48) heures ou tout autre nombre d'heures déterminé par la Société.

7.6 Les dispositions de l'article 7.5 ci-dessus ne peuvent pas être interprétées comme une garantie par la Société d'une semaine minimum de travail de quarante (40) heures.

Changement du commencement et de l'arrêt de travail

7.7 Lorsque la Société avancera ou retardera les heures de commencement et d'arrêt de travail de tout employé telles que définies aux articles 7.1, 7.2 et 7.3 ci-dessus, les conditions suivantes s'appliqueront:

a) Si le changement du début et de l'arrêt de travail est pour une période de vingt-huit (28) jours de calendrier ou moins, tout employé affecté doit être averti au moins seize (16) heures à l'avance. Cet employé recevra une prime de changement temporaire qui sera égale à la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux de salaire de base, et qui sera applicable à toutes les heures ainsi travaillées la première et la dernière journées en dehors des heures telles que définies aux articles 7.1, 7.2 et 7.3 ci-dessus;

b) Si le changement du début et de l'arrêt de travail est pour une période de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit avertir

le Syndicat et tout employé affecté au moins deux (2) jours à l'avance d'un tel changement, et tel employé ne recevra pas la prime prévue au paragraphe précédent;

c) Si le changement du début et de l'arrêt de travail pour une période de vingt-huit (28) jours de calendrier ou moins a lieu à la suite d'une demande des employés, la prime prévue au paragraphe a) ci-dessus ne sera pas payée.

Période de repas

7.8 Les travailleurs de jour auront droit à une période de repas d'une (1) heure, normalement de 12:00 à 13:00 heures, sans paie.

7.9 Les travailleurs sur services essentiels et opérations continues, et les travailleurs de quart auront droit à une période de trente (30) minutes d'absence de leur travail pour prendre leur repas en un moment qui n'affectera pas leurs devoirs. Cette période de repas fera partie de la période de repos des employés et ils seront rémunérés à leur horaire régulier durant cette période. L'heure des périodes de repas peut varier et sera définie par la Société, mais devra être normalement donnée entre la troisième et la sixième heure du quart.

7.10 Quand, en cas d'urgence, des travailleurs de jour doivent travailler durant toute la période normale de repas, la Société leur accordera plus tard une période de repas de trente (30) minutes et leur procurera gratuitement un repas; la période normale de repas sera payée au taux de temps supplémentaire.

7.11 Lorsqu'un employé a accompli, immédiatement à la suite de ses heures régulières de travail, deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire,

VB

la Société lui procurera gratuitement un repas. Par la suite il aura droit à un repas gratuit par quatre (4) heures additionnelles travaillées.

Jours de repos

7.12 Tous les employés auront droit à au moins une journée de repos par semaine de calendrier, et ils ne seront pas tenus de travailler ce jour-là à moins que ce ne soit pour l'une des raisons prévues à l'article 7.13 de cette section.

Travail du dimanche

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

a) pour pallier à un trouble d'usine ou une panne de machinerie affectant la production;

b) pour faire face à un état d'urgence exigeant des réparations pressantes;

c) pour maintenir les opérations continues ou pour fournir des services essentiels à la marche des opérations continues.

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

Rappels d'urgence et transport

7.14 Un employé rappelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine, pour effectuer des travaux d'urgence ne devra alors effectuer que de tels travaux. Il doit être assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures de travail au taux de temps supplémentaire.

Cependant, une fois à l'usine, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures de paie, au taux de temps supplémentaire, pour d'autres travaux

WB

d'urgence qu'il peut être requis d'effectuer à l'intérieur de la même période de trois (3) heures. L'employé ainsi rappelé pourra se servir de son automobile pour se rendre à l'usine; dans ce cas, pour ses déplacements, il sera remboursé pour l'aller et le retour de la façon suivante:

Melocheville, Beauharnois, Maple Grove	- $3.00
St-Timothée, St-Etienne, Ville de Léry	- $4.50
Valleyfield, Châteauguay et endroits plus éloignés	- $5.75

L'employé, qui est demandé pour faire du temps supplémentaire alors qu'il est au travail mais qui devra retourner chez lui entre le moment de cette demande et celui de l'exécution du temps supplémentaire (rappel planifié), aura également droit au remboursement de ses frais de déplacement tel que prévu au paragraphe précédent.

Cours de formation

7.15 Lorsque, à la demande de la Société, des employés sont tenus d'assister à des cours, conférences ou assemblées, le temps ainsi consacré sera payé au taux régulier. S'il est nécessaire de continuer ces cours, conférences ou assemblées après l'heure normale d'arrêt de travail, les heures additionnelles seront payées au taux régulier et non pas au taux de temps supplémentaire.

Présentation au Travail

7.16 La Société doit aviser au moins seize (16) heures à l'avance tout employé dont les services ne sont pas requis au cours de sa prochaine journée régulière de travail.

7.17 La Société donnera à l'employé qui n'a pas été ainsi avisé et qui se

rapporte à l'usine le jour suivant, quatre (4) heures d'ouvrage au taux régulier ou encore la somme d'argent que représentent quatre (4) heures d'ouvrage. Cependant, il relève de l'employé, qui a été absent, de s'assurer aussi à l'avance que possible si la Société requiert ses services avant de se rapporter au travail.

Congé de décès

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

Congés statutaires

7.19 Les travailleurs de quart, les travailleurs sur services essentiels et opérations continues et les travailleurs sur les services nécessaires à ces opérations continues et à ces services essentiels seront tenus de travailler les jours de congé statutaire, si leur cédule de travail le requiert. Pour tous les autres travailleurs, les jours nommés à l'article suivant seront observés comme congés statutaires, et, sauf urgence et à la demande de la Société, ils ne seront pas tenus de travailler ces jours-là.

7.20 a) Sous réserve des conditions énumérées à l'article 7.21 ci-dessous, la Société doit accorder les onze (11) congés payés suivants:

Le Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
L'avant-dernier lundi de mai
Le 1er lundi de juin
La Saint-Jean-Baptiste
La Confédération
Le 3ième lundi de juillet
Le 2ième lundi d'août
La Fête du Travail
Le Jour d'Action de Grâces
La Noël

a) i) A compter de 1983, le 3ième lundi de septembre sera ajouté à la liste ci-haut.

b) Si une loi ou un décret déplace la date de célébration de la Saint-Jean-Baptiste ou de la Confédération, la nouvelle date de célébration sera jour férié pour les fins de cette section.

c) Si aucune loi ni aucun décret ne déplace la date de célébration de ces deux (2) fêtes, elles seront observées le lundi suivant si elles tombent un samedi ou un dimanche, le lundi précédent si elles tombent un mardi et le vendredi suivant si elles tombent un mercredi ou un jeudi.

7.21 a) Tout employé qui travaille un des jours de congé énumérés à l'article ci-dessus et qui a complété un (1) jour de service continu antérieurement audit jour de congé doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours de congé, un montant équivalant (8) heures payées au taux de salaire de base de son occupation;

b) Sous réserve des conditions énumérées au paragraphe c) ci-dessous un employé qui ne travaille pas un des jours de congé énumérés à l'article ci-dessus et, qui a complété un (1) jour de service continu antérieurement audit jour de congé, doit recevoir un montant équivalent à huit (8) heures payées au taux de salaire de base de son occupation, plus tout boni et/ou prime applicable;

c) Ne doit recevoir pour aucun des jours de congé énumérés à l'article ci-dessus une paie de congé statutaire, tout employé qui:

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

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

iii) Est à pied en date dudit jour de congé, ou

iv) Pour n'importe quelle raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours de calendrier précédent ledit jour férié et est absent le premier jour normal de travail suivant ledit jour férié, l'employé en vacances n'étant pas absent au sens du présent sous-paragraphe.

[redacted]

SECTION VIII

ASSIGNATION DES EMPLOIS

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

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

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

MB

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

Transferts

8.2 La période durant laquelle un emploi peut être rempli sur une base de transfert temporaire ne doit pas dépasser vingt-huit (28) jours de calendrier sauf pour l'une des raisons suivantes, dans lesquels cas le transfert temporaire ne peut dépasser douze (12) mois:

a) Un employé est transféré à la suite d'une vacance annuelle d'un compagnon de travail ou de compagnons de travail;

b) Un employé est transféré parce que la Société a augmenté certains de ses besoins de main-d'oeuvre pour une période temporaire afin de faire face à une situation spéciale reconnue comme telle par les parties;

c) Un employé reçoit un entraînement et une préparation spéciale à une position de surveillance ou à une position technique, ou est transféré par suite d'un tel transfert d'un compagnon de travail;

et sauf pour l'une des raisons suivantes, dans lesquels cas le transfert temporaire ne peut dépasser vingt-quatre (24) mois:

d) Un employé est transféré à la suite d'une absence d'un compagnon de travail à cause d'un accident industriel, d'une maladie industrielle ou d'un accident non-industriel ou d'une maladie non-industrielle;

e) Un employé est transféré à la suite d'un transfert d'un compagnon de travail qui remplit, à la demande de la Société, des fonctions pour une autre usine de la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée ou des fonctions pour une autre Compagnie affiliée avec ou fournissant des matériaux ou des services à la Société;

WB

f) Un employé est transféré à la suite d'une absence d'un compagnon de travail qui travaille à des affaires syndicales officielles, telles que définies au paragraphe 3.7 b);

et sauf pour une absence pour affaires syndicales officielles, telle que définie au paragraphe 3.7 a), dans lequel cas la durée du transfert peut être équivalente à la durée de son mandat ou de son renouvellement.

La période de transfert temporaire terminée, l'employé concerné doit retourner à son occupation régulière. Toutefois, un tel employé transféré temporairement à une occupation peut, à cette occasion, déplacer un autre employé d'ancienneté moindre assigné temporairement à cette même occupation et prolonger, de ce fait, son transfert temporaire.

Transferts permanents et temporaires

8.3 Lorsque la Société oblige un employé à accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire de base est moins élevé que celui de son occupation régulière, et qu'il y a encore du travail disponible dans cette occupation, il sera payé à son taux horaire régulier.

8.4 Lorsque le médecin de la Société recommande qu'un employé blessé ou malade accomplisse temporairement un travail moins ardu, il sera payé au taux horaire de l'occupation à laquelle il est transféré.

8.5 Lorsque la Société demande à un employé d'accomplir temporairement un travail dont le taux de salaire est plus élevé que celui de son occupation attitrée, elle ne le paiera pas moins que le taux horaire stipulé dans cette convention pour la nouvelle occupation à condition que ce travail dure au moins une (1) heure.

WB

Prime de transfert

8.6 L'employé transféré de sorte qu'il travaille quinze (15) heures ou plus en dedans de vingt-quatre (24) heures consécutives sera payé une prime de demi-temps pour la deuxième période de huit (8) heures.

Temps supplémentaire

8.7 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés qualifiés du département.

8.8 Tout employé requis par la Société de travailler plus de huit (8) heures au cours d'une journée doit être payé temps et demi pour les heures supplémentaires ainsi travaillées.

8.9 La Société doit payer temps et demi pour toutes les heures travaillées par un employé au cours d'une journée qui devait être un jour de congé selon sa cédule normale de travail.

8.10 Ce temps et demi s'applique au taux du salaire de base de l'employé pour la classe d'occupation dans laquelle il travaille durant le temps supplémentaire, incluant tout boni de production applicable, mais excluant tout autre boni et/ou prime.

WB

SECTION IX

SALAIRES

9.1 Les taux horaires de salaire de base sont énoncés à l'appendice B de la présente Convention.

9.2 Les taux de salaire de base des occupations de métier Stade 1 et Stade 2 seront calculés à 90% et 95% respectivement du taux de salaire de base évalué du Pleinement Qualifié (P.Q.) du métier concerné.

9.3 La paie sera distribuée toutes les semaines.

UB

SECTION X

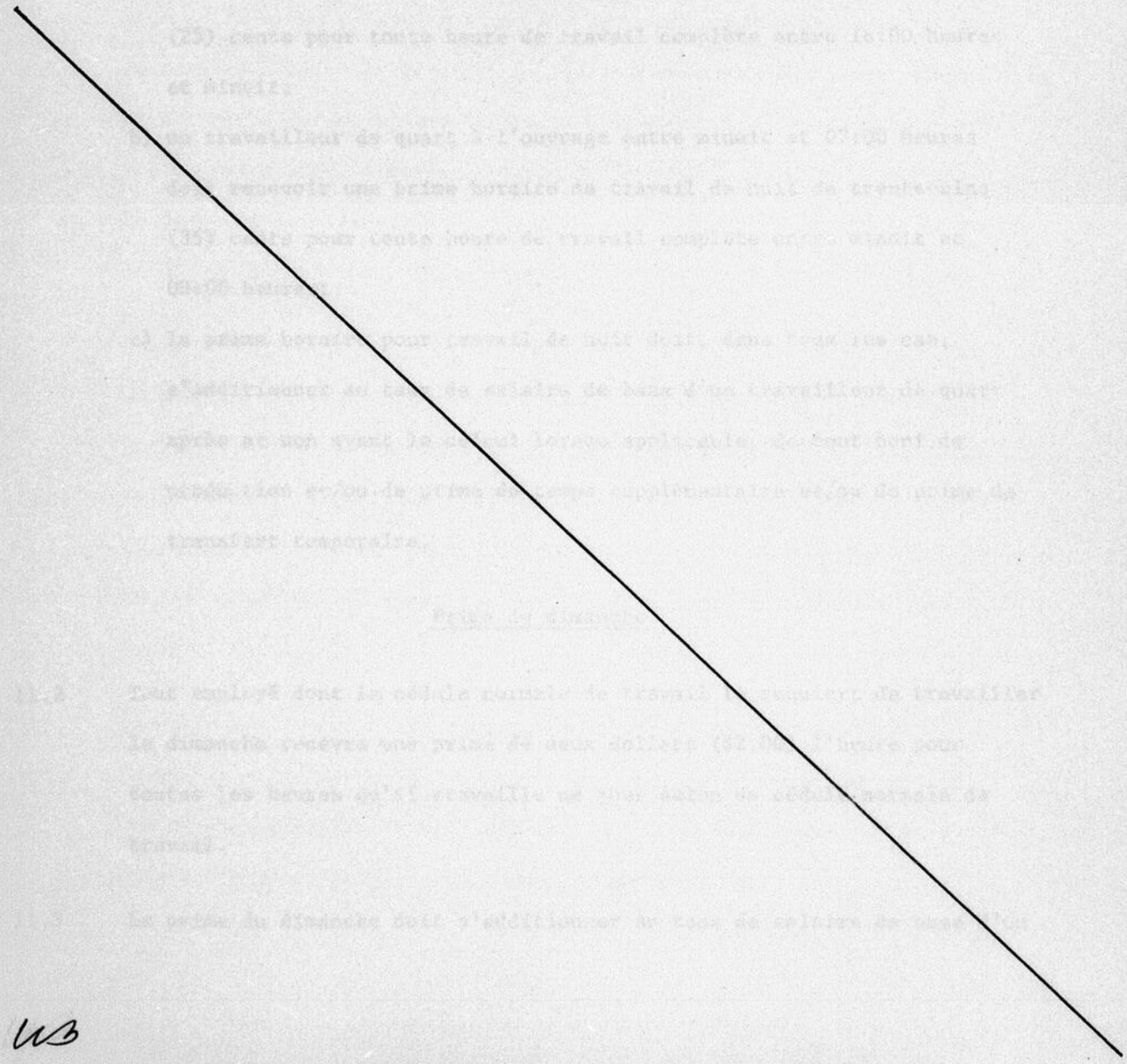
EVALUATION DES TACHES

10.1 Les descriptions et évaluations de tâches de nouvelles classes d'occupation, ainsi que tout changement apporté aux descriptions et/ou évaluations de tâches des clausses d'occupation déjà existantes doivent être envoyées au Syndicat, et les employés concernés doivent être avisés par la Société. Si un ou plusieurs employés peuvent démontrer qu'après la signature de cette 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 descriptions et/ou évaluations de tâches, qu'elles soient nouvelles ou revisées, doivent entrer en vigueur à compter de la date à laquelle elles ont été envoyées au Syndicat. Le ou les employés pourront soumettre pour enquête et règlement en conformité de la procédure des griefs énoncée à la section XV de la Convention Collective de Travail, un grief contre une description ou une évaluation de tâche d'une nouvelle classe d'occupation, ou une révision de certains facteurs d'une description et/ou d'une évaluation de classe d'occupation existante, ou le refus de la Société de reviser une description et/ou évaluation de tâche à la suite d'une telle demande. Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.1 a) de la Convention Collective de Travail, tout tel grief doit être soumis dans les soixante (60) jours de calendrier

WB

de la date d'entrée en vigueur de cette description et/ou évaluation de tâche nouvelle ou revisée, ou de tel refus.

10.2 Dans les cas des griefs relatifs à une description et/ou d'une évaluation de tâche, l'arbitre utilisera comme seul critère de décision le "Plan conjoint d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines d'Arvida", en totalité, c'est-à-dire le Tome I et le Tome II dudit plan, et il devra justifier sa décision en fonction dudit plan.



WB

SECTION XI

PRIMES

Primes de nuit

11.1 Un travailleur de quart à l'ouvrage entre 19:00 et 07:00 heures doit recevoir une prime horaire de travail de nuit déterminée de la manière suivante:

a) un travailleur de quart à l'ouvrage entre 19:00 heures et minuit doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de vingt-cinq (25) cents pour toute heure de travail complète entre 16:00 heures et minuit;

b) un travailleur de quart à l'ouvrage entre minuit et 07:00 heures doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de trente-cinq (35) cents pour toute heure de travail complète entre minuit et 08:00 heures;

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

Prime du dimanche

11.2 Tout employé dont la cédule normale de travail le requiert de travailler le dimanche recevra une prime de deux dollars ($2.00) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon sa cédule normale de travail.

11.3 La prime du dimanche doit s'additionner au taux de salaire de base d'un

UB

travailleur après et non avant le calcul, lorsqu'applicable, de tout boni de production et/ou du temps supplémentaire et/ou de la prime de changement temporaire de commencement et d'arrêt de travail et/ou de la prime de transfert.

Prime d'assurance médicale-hospitalisation

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

11.5 Le montant sera approximativement égal à quatre (4) cents par heure travaillée pour chaque employé régi par cette convention. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles ou pour les jours de congés statutaires ou pour toutes autres heures allouées. En aucun cas, cette prime sera calculée aux taux de temps et demi.

11.6 Le choix par les employés d'un nouveau plan d'assurance médicale-hospitalisation ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Société des charges administratives supplémentaires ou autres que celles déjà existantes avant le dit choix d'un nouveau plan.

UB

Prime de chef d'équipe

11.7 Un travailleur nommé chef d'équipe par la Société doit recevoir une prime de quinze (15) cents l'heure s'il surveille quatre (4) employés ou moins, de vingt (20) cents l'heure s'il surveille de cinq (5) à neuf (9) employés, ou de vingt-cinq (25) cents l'heure s'il surveille dix (10) employés et plus.

11.8 Une telle prime doit être payée pour toutes les heures travaillées et pour toutes les heures allouées pour un congé statutaire si l'employé concerné travaille ce jour de congé.

11.9 Une telle prime ne doit pas être payée pour les heures allouées pour les vacances annuelles, ni pour les heures allouées pour un congé statutaire si l'employé concerné ne travaille pas ce jour de congé.

11.10 Une telle prime doit s'ajouter, dans chaque cas, au taux de salaire de base d'un employé après et non avant le calcul, lorsqu'applicable, de tout boni de production et/ou du temps supplémentaire et/ou de prime de changement temporaire de commencement et d'arrêt de travail et/ou de la prime de transfert.

SECTION XII

VACANCES ANNUELLES

Règles générales

12.1 Des vacances annuelles payées doivent être accordées aux employés en conformité des dispositions de la présente section.

12.2 Aux fins de cette section, le terme "gains" doit être considéré comme incluant le taux de salaire de l'employé pour toute heure qui lui est payée et pour toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, boni de production, prime de congé statutaire, prime de temps supplémentaire, prime de transfert temporaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie, prime du dimanche.

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

12.4 Lorsque l'expression "service continu" est employée dans cette section, elle est employée dans le sens défini à l'appendice "A".

12.5 La période intensive des vacances annuelles débutera le premier dimanche de juin et ce pour une période de seize (16) semaines consécutives, et toutes les vacances devront être prises selon les cédules qui conviendront le mieux aux opérations de la Société; cependant, dans ce contexte, les dates de vacances des employés seront fixées, en autant qu'il sera possible de le faire, en tenant compte de leur préférence et ancienneté.

12.6 Les vacances devront être prises au cours des douze (12) mois suivant la date à laquelle elles deviennent dues. Elles ne pourront pas être reportées à une année postérieure.

12.7 S'il y avait panne de l'usine ou de machinerie, la Société devra donner un avis d'au moins seize (16) heures avant le début des vacances d'un employé pour retarder ses vacances.

12.8 Au cas où il y aura un congé statutaire qui tombera durant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci n'aura droit à aucun jour additionnel de vacances, à moins que la Société elle-même n'ait déterminé la période de vacances de l'employé et que celui-ci n'ait pas eu à les choisir.

12.9 Tout employé doit prendre les vacances annuelles auxquelles il a droit.

12.10 Pas plus de deux (2) semaines de vacances pourront être prises durant la période intensive telle que définie à l'article 12.5. Cependant, si après que tous les premiers choix ont été faits, il existe encore des périodes libres au cours de la période intensive de vacances pour compléter la cédule des remplaçants, une troisième semaine pourra être allouée aux employés qui en feront la demande en donnant le choix à l'employé qui a le plus d'ancienneté.

12.11 Une semaine de vacances signifie une période de sept (7) jours consécutifs de calendrier, lesquels doivent inclure cinq (5) jours normalement ouvrables.

12.12 Nonobstant la disposition de l'article 12.9, un employé qui a été moins de neuf (9) mois sur la liste de paie durant les douze (12) mois finissant

le 30 avril précédant la date d'éligibilité peut abréger ses vacances annuelles. La durée en jours consécutifs de calendrier de ces vacances abrégées sera égale au nombre de mois qu'il a été sur la liste de paie durant lesdits douze (12) mois multiplié par autant de demi-jours qu'il aurait de semaines de vacances en vertu des articles 12.17, 12.18, 12.19 et 12.20. Aux fins de l'interprétation du présent article, l'employé qui a été absent pour maladie ou accident est considéré avoir été sur la liste de paie durant sa maladie ou son accident.

12.13 Nonobstant la disposition de l'article 12.9, un employé qui a été mis à pied dans les douze (12) mois finissant le 30 avril précédant la date d'éligibilité, peut abréger ses vacances annuelles. La durée en jours consécutifs de calendrier de ces vacances abrégées sera égale au nombre de mois qu'il a été sur la liste de paie depuis son dernier réengagement jusqu'au 30 avril précédant la date d'éligibilité, multiplié par autant de demi-jours qu'il aurait de semaines de vacances en vertu des articles 12.17, 12.18, 12.19 et 12.20.

12.14 Tout employé peut choisir de ne pas prendre ses vacances annuelles, si elles durent moins de cinq (5) jours.

12.15 La Société paiera à l'employé au moment de son départ en vacances un minimum de 95% de la rémunération nette de vacances à laquelle il a droit. La balance de la rémunération de vacances sera remise à l'employé au cours de la semaine suivant son retour de vacances.

12.16 Au 1 mai de l'année en cours, l'employé qui n'aura pas complété une année de service continu avec la Société aura droit à des vacances annuelles continues d'une durée d'autant de journées que l'employé aura été de mois de calendrier complets sur la liste de paie jusqu'à concurrence de dix (10) mois; elles seront rémunérées à quatre pour cent (4%)

de ses gains pendant la période lui donnant droit à ses vacances et finissant lors de la période de paie complète immédiatement antérieure au 1 mai.

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

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

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

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

12.21 Dès l'âge indiqué ci-dessous l'employé aura droit à des vacances supplémentaires en plus de celles prévues aux articles 12.17, 12.18, 12.19 et 12.20 de sorte que la durée totale soit égale à celle mentionnée ci-dessous:

Age de l'employé	Durée des vacances
60 ans	6 semaines
61 ans	7 semaines
62 ans	8 semaines
63 ans	9 semaines
64 ans	10 semaines

Rémunération

12.22 La rémunération pour chaque semaine de vacances prévues aux articles 12.17, 12.18, 12.19, 12.20 et 12.21 sera pour chaque semaine de vacances de deux pour cent (2%) des gains de l'employé pendant les douze

(12) mois finissant lors de la période de paie complète immédiatement antérieure au 1 avril précédent la date d'éligibilité.

Prime de vacances

12.23 a) Une prime de vacances de quatorze pour cent (14%) sera ajoutée à la rémunération de vacances décrite à l'article 12.22 pour les vacances prévues aux articles 12.17, 12.18 et 12.19 ci-dessus.

b) La prime de vacances des employés mentionnés à l'article 12.20 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants:

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

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

SECTION XIII

REGLEMENTS DES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

13.1 Des prestations supplémentaires de chômage doivent être payées en conformité des règles énoncées à l'appendice "C" de cette Convention.

SECTION XIV

COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

14.1 Les parties liées par cette convention doivent former un comité des relations ouvrières dont les fonctions doivent être:

a) de fournir un moyen de communication reconnu et direct entre les employés et la Société;

b) d'étudier tous les sujets d'intérêt commun référés au comité par la Société ou le Syndicat;

c) de promouvoir un esprit d'entente et de coopération dans l'usine;

d) d'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les employés peuvent retirer de leur travail.

14.2 Le Comité des Relations Ouvrières doit se composer d'un nombre égal de représentants des deux parties liées par cette Convention soit quatre (4) représentants nommés par la Société et quatre (4) autres par le Syndicat.

14.3 Le Comité déterminera ses propres règlements de procédure.

Comité de sécurité, propreté et hygiène

14.4 La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir l'instauration et l'observance de mesures et de méthodes de travail visant la prévention des accidents et le maintien des conditions de propreté et d'hygiène à l'usine.

14.5 Dans la poursuite de ces objectifs, la Société entend d'abord maintenir pour la durée de cette convention, le système actuel de rencontres contremaître et employés sur la sécurité.

WB

14.6 En outre, la Société instaurera un comité de sécurité, propreté et hygiène au niveau du surintendant dont le mandat est le suivant:

a) étudier les statistiques relatives à la situation de la sécurité dans l'usine;

b) procéder à des tournées d'inspection des lieux de travail de l'usine et faire des recommandations sur la sécurité, l'hygiène et la propreté;

c) participer aux enquêtes relatives aux accidents avec perte de temps et quasi-accidents et faire des recommandations appropriées;

d) passer en revue les activités dans l'usine des comités de sécurité mentionnés à l'article 14.5 ci-dessus.

14.7 Le comité de sécurité, propreté et hygiène doit être composé:

du surintendant;

de contremaîtres généraux et/ou autres membres du personnel de cadre;

d'un (1) représentant mandaté des employés de chacune des divisions;

d'un (1) officier supérieur du Syndicat.

14.8 Le comité de sécurité, propreté et hygiène doit se réunir à tous les deux (2) mois ou plus souvent au besoin.

14.9 Un ou des membres du comité de sécurité, propreté et hygiène peut, même s'il n'y a pas unanimité, présenter par écrit au directeur de l'usine les recommandations s'il estime ne pas avoir reçu une réponse satisfaisante dans les quinze (15) jours. Une copie est envoyée au coordonnateur de la sécurité et au Syndicat. Le directeur de l'usine doit rendre sa réponse par écrit au comité de sécurité, propreté et hygiène dans les quinze (15) jours de la réception des recommandations.

WB

Santé - Environnement

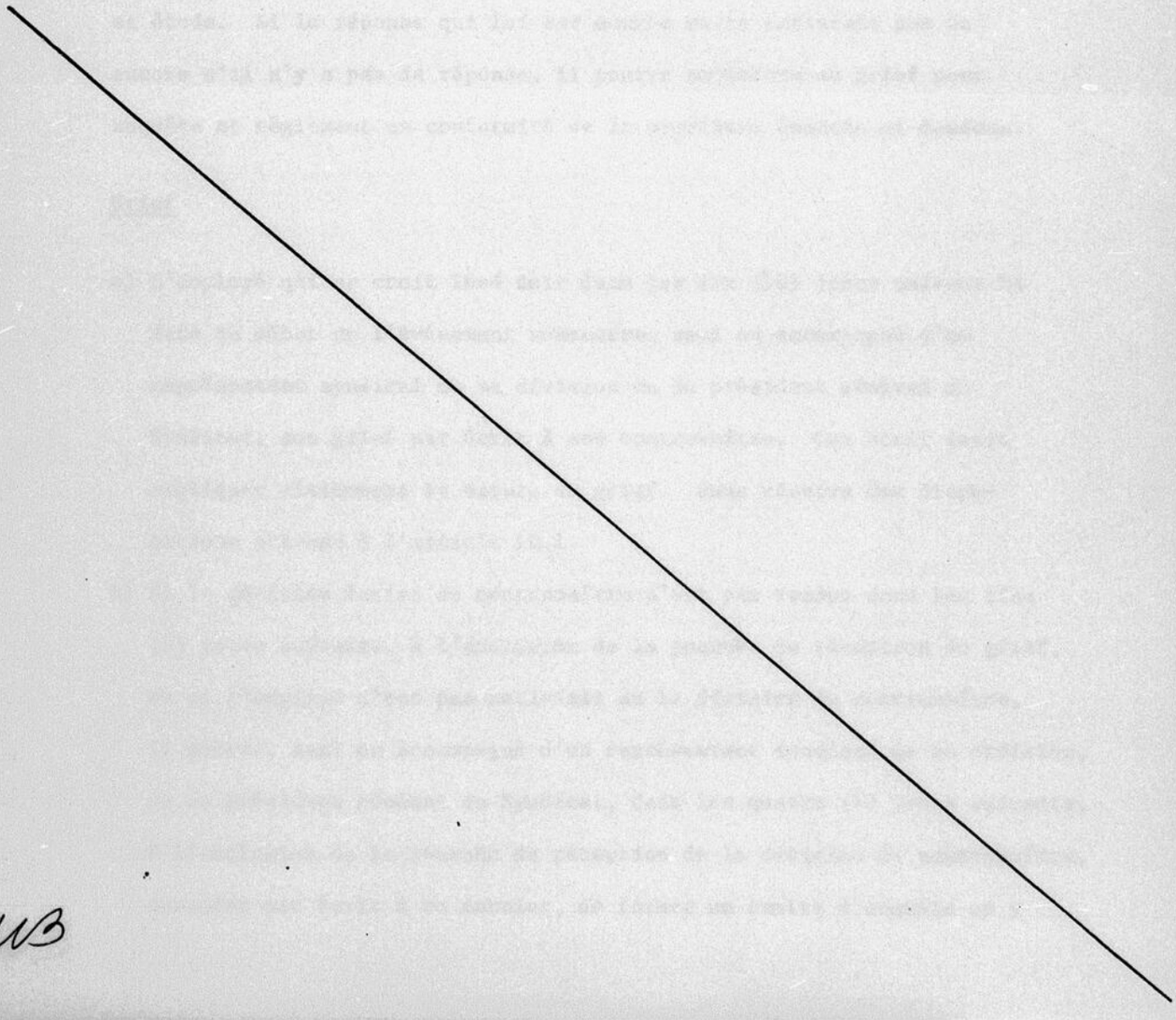
14.10 La Société accepte, pour la durée de cette convention, de fournir au Syndicat les informations suivantes:

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

b) le rapport des études importantes effectuées ou commandées par la Société sur la qualité du milieu de travail;

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

Ces informations seront communiquées par le directeur de l'usine au début de chaque année ou selon la disponibilité des diverses données.



WB

SECTION XV

PROCEDURE DES GRIEFS

15.1 Plainte

Tout employé ou ancien employé régi par cette convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention ou d'une décision prise par la Société en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention ou d'une modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans cette convention, pourra formuler une plainte (seul ou accompagné de son représentant syndical) à son contremaître pour enquête et étude. Si la réponse qui lui est donnée ne le satisfait pas ou encore s'il n'y a pas de réponse, il pourra soumettre un grief pour enquête et règlement en conformité de la procédure énoncée ci-dessous.

Grief

a) L'employé qui se croit lésé doit dans les dix (10) jours suivant la date du début de l'événement soumettre, seul ou accompagné d'un représentant syndical de sa division ou du président général du Syndicat, son grief par écrit à son contremaître. Cet écrit devra expliquer clairement la nature du grief. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 10.1.

b) Si la décision écrite du contremaître n'est pas rendue dans les cinq (5) jours suivants, à l'exclusion de la journée de réception du grief, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il pourra, seul ou accompagné d'un représentant syndical de sa division, ou du président général du Syndicat, dans les quatre (4) jours suivants, à l'exclusion de la journée de réception de la décision du contremaître, demander par écrit à ce dernier, de former un comité d'enquête en y

UB

spécifiant le nom du représentant mandaté de sa division ou celui du président général du Syndicat qui le représentera.

c) Le contremaître devra dans les quatre (4) jours de la réception de la demande de formation du comité d'enquête nommer un représentant de la Société pour agir comme membre du comité d'enquête avec le représentant mandaté de l'employé. Ces deux représentants doivent se réunir pour étudier le grief sous tous ses aspects, établir les faits, discuter du grief avec le personnel de direction concerné, discuter des raisons du grief avec l'employé, dans le but d'en arriver à une solution et soumettre au contremaître un rapport contenant une recommandation conjointe quant au règlement du grief, ou des recommandations individuelles si les membres du comité ne peuvent s'accorder. Tel rapport du comité d'enquête doit parvenir au contremaître dans les dix (10) jours suivant la nomination du comité à l'exclusion de la journée de sa nomination.

d) Le contremaître après avoir pris connaissance du rapport du comité d'enquête doit dans les trois (3) jours suivants rendre sa décision à l'employé. Si le grief n'est pas réglé à ce stade, il pourra être référé à l'arbitrage de la façon prévue à l'article 15.4.

15.2 La Société reconnaît qu'un grief impliquant deux (2) employés ou plus peut être réglé plus facilement s'il est exposé par le représentant syndical de la division concernée ou par le représentant général du Syndicat. Tel grief doit être signé par tous les employés plaignants, et la procédure à suivre est celle prévue dans cet article pour un grief individuel.

15.3 La Société peut soumettre tout grief par écrit au Syndicat dans les trente (30) jours du début de l'événement y donnant lieu. Le Syndicat

WB

devra rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivants, à l'exclusion de la journée de réception du grief. Si la Société n'est pas satisfaite de la décision du Syndicat ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prévu, la Société pourra soumettre son grief à l'arbitrage privé selon la procédure prescrite à l'article 15.4 ci-dessous.

15.4 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure s'y rattachant peut être référé à l'arbitrage privé par la 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 dix (10) jours de l'épuisement de la procédure des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et copie de cet avis doit être transmise à l'arbitre choisi;

b) Les griefs soumis à l'arbitrage doivent être divisés en conflits d'intérêt et en conflits de droit. 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 droit ou d'un conflit d'intérêt. 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 droit, lequel doit décider, en premier lieu, de l'arbitrabilité du grief et/ou de la juridiction. Advenant qu'il juge que le grief ne relève pas de sa compétence, il doit transmettre le dossier à l'arbitre des conflits d'intérêt et aviser simultanément les deux parties dans les sept (7) jours de sa décision;

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

d) Tous les griefs soulevés 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 qui doivent agir;

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

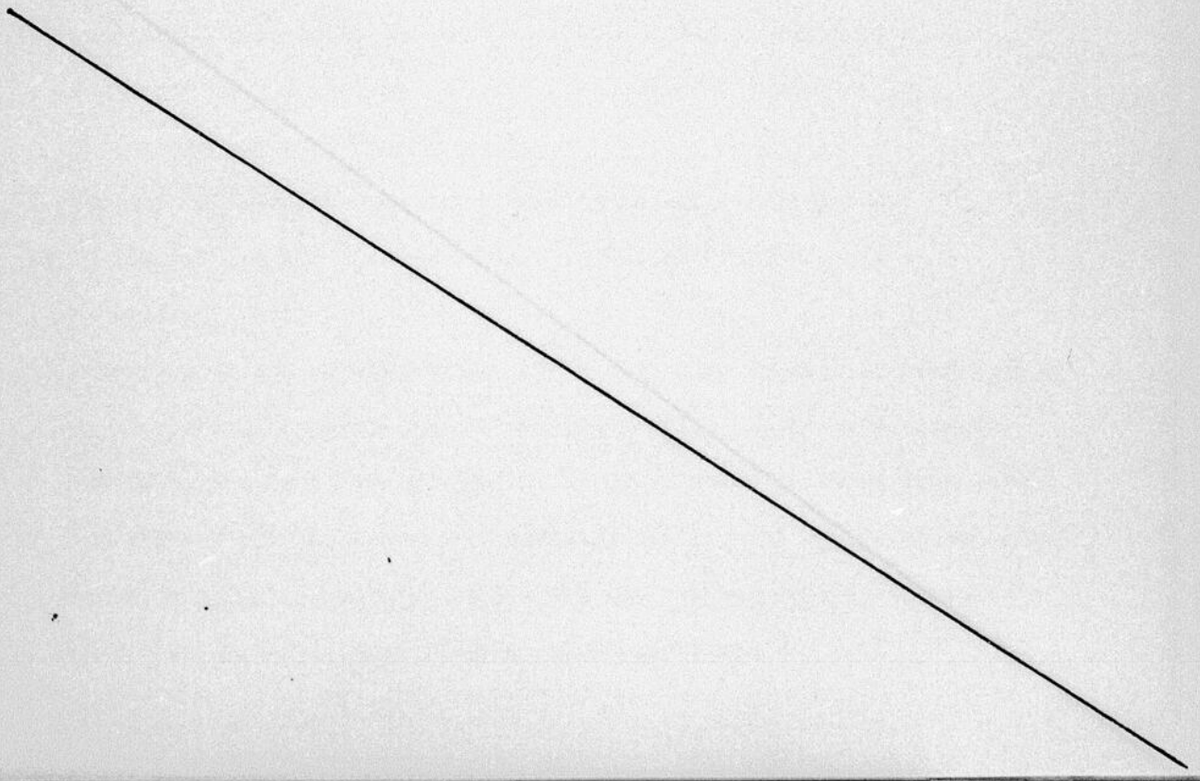
g) Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;

h) La sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de cette Convention.

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

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

15.6 Tout employé peut demander à être entendu par tout membre de la Direction jusqu'à et y compris le Directeur de l'usine, mais la plainte devrait être normalement discutée en première instance avec le contremaître de l'employé.



WB

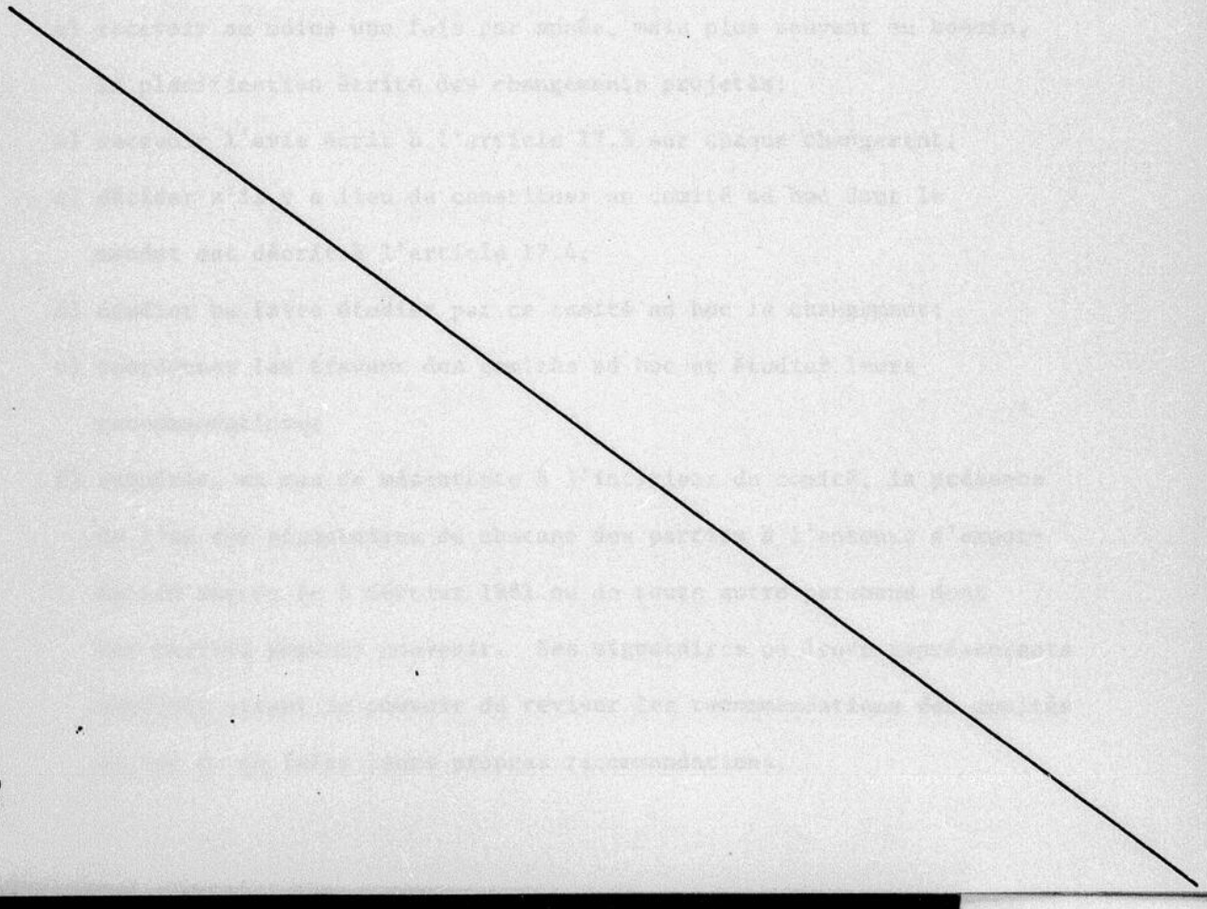
SECTION XVI

RETENUE SYNDICALE

16.1 La Société doit retenir sur le salaire de tout employé régi par cette Convention un montant à titre de cotisation syndicale.

Le montant sera déduit chaque semaine pendant la durée de cette Convention et sera remis au Syndicat chaque semaine pour laquelle une déduction est faite et aussitôt que possible après telle déduction.

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



WB

SECTION XVII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

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

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

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

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

b) recevoir l'avis écrit à l'article 17.3 sur chaque changement;

c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 17.4;

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

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

f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de chacune des parties à l'entente d'exportation signée le 6 février 1981 ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir. Ses signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de reviser les recommandations des comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

113

17.3 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 cette Convention Collective de Travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 17.2.

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

a) étudier le dossier des employés concernés;

b) interviewer le ou les employés concernés;

c) faire des recommandations à la Société selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions de cette section ou de la Convention Collective de Travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

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

Maintien de taux

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

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

CB

17.8 Sous réserve des dispositions de l'article 17.12 ci-dessous, le taux dont il est question à l'article 17.6 ou à l'article 17.7 selon le cas sera maintenu, de la date de son déplacement, pour une période maximum de:

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

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

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

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

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

17.10 Aux fins de l'interprétation de l'article 17.6 ci-dessus, l'employé qui, assigné de façon permanente sur une classe d'occupation, devient temporaire sur cette même classe d'occupation est présumé être baissé de position.

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

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

WB

17.13 Nonobstant les dispositions de l'article 2.5 de la présente convention, les dispositions de la présente section prévaudront à l'encontre de toute législation relative aux changements qui ne serait pas d'ordre public et qui, en particulier, viendrait en contradiction avec les dispositions de l'article 2.8 de la présente convention.

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

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

Recyclage

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

17.16 Est admissible au recyclage tout employé baissé de position lors et à cause d'un tel changement et

a) à qui la stricte application de l'ancienneté fait perdre plus de dix (10) cents l'heure, ou

b) à qui la stricte application de l'ancienneté fait perdre plus de cinq (5) cents et plus l'heure et qui a au moins dix (10) ans de service continu;

pourvu que son âge, son instruction ou ses capacités lui permettent un tel recyclage.

113

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

17.18 L'employé admissible 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 taux de salaire de base est inférieur de plus de dix (10) cents l'heure ou de plus de cinq (5) cents l'heure, selon le cas, à celui de son taux de salaire de base dans la classe d'occupation de laquelle il est déplacé. S'il n'y a de tel emploi, il peut exercer son droit d'ancienneté à tout emploi à l'usine dont le taux de salaire de base est inférieur de plus de dix (10) cents l'heure, ou de cinq (5) cents l'heure, selon le cas, à son taux de salaire de base dans la classe d'occupation de laquelle il est déplacé.

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

17.20 L'employé en recyclage est payé le taux de salaire de base de sa classe

UB

d'occupation régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'occupation pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de séparation

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

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

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

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

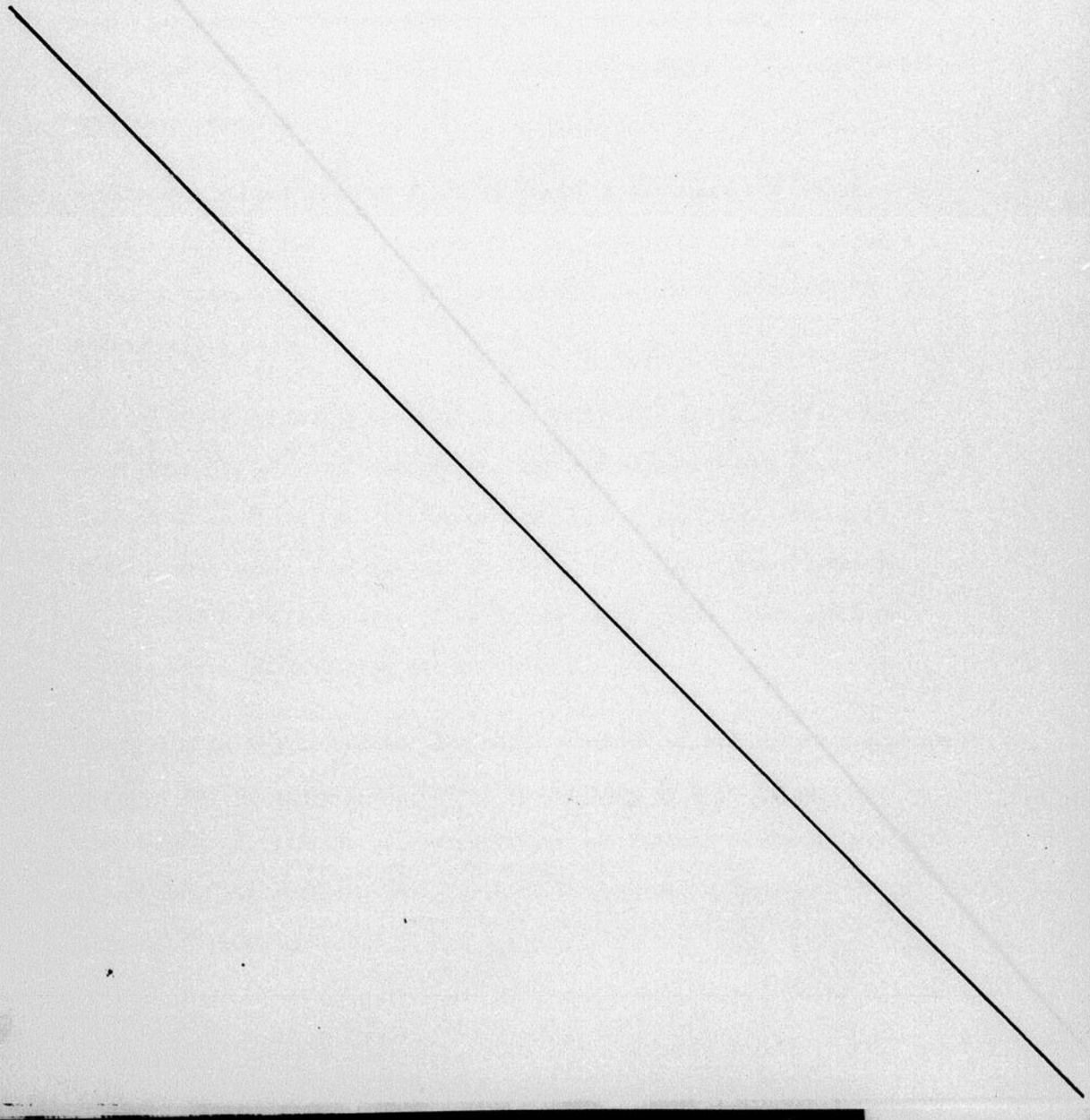
c) à la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'appendice A de cette Convention.

UB

SECTION XVIII

REGIME DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

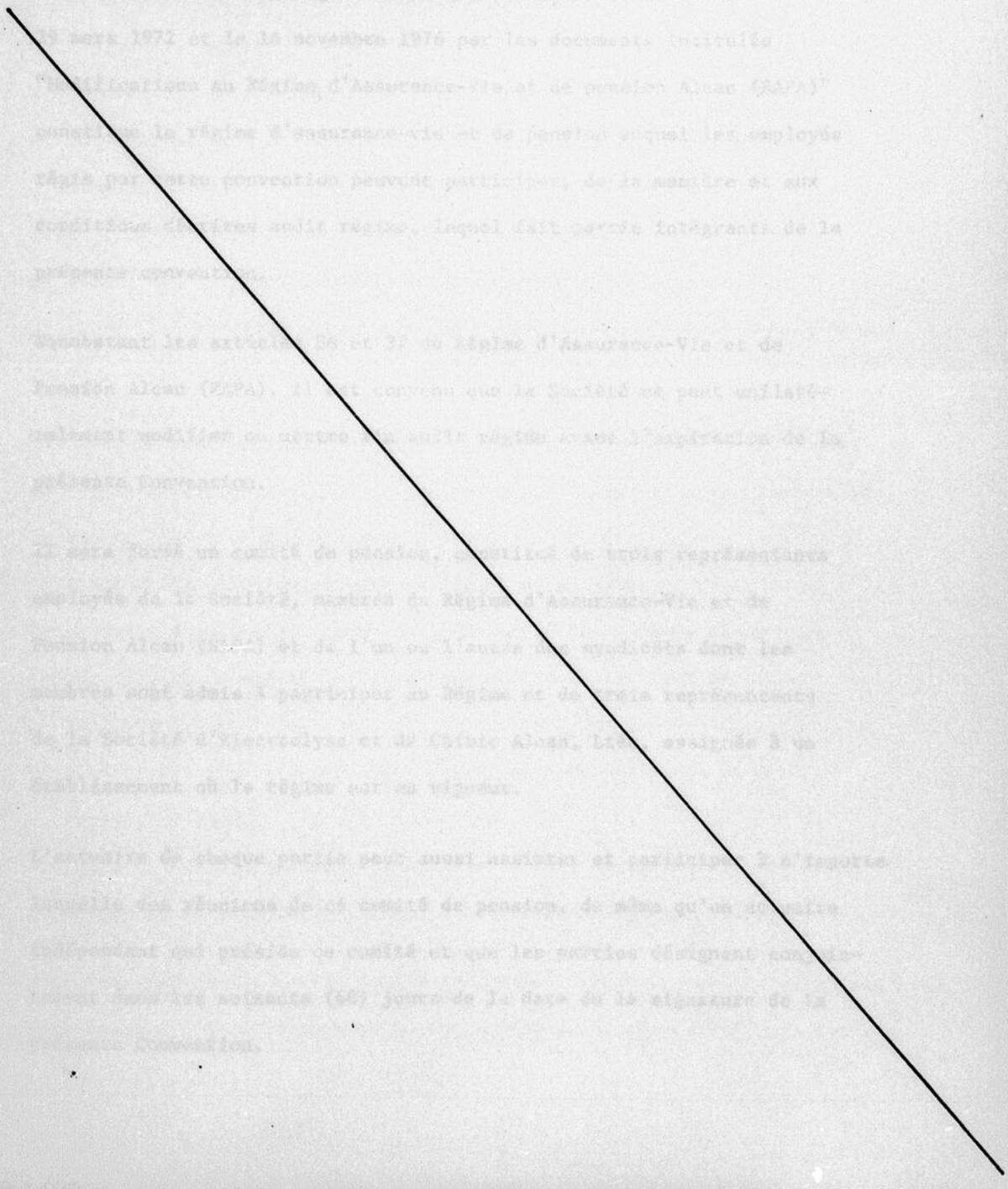
18.1 Tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident recevra les prestations supplémentaires prévues au "Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération horaire", de la manière et aux conditions prévues audit Régime, lequel Régime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



SECTION XIX

ALLOCATIONS DE PRE-RETRAITE

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



113

SECTION XX

REGIME DE PENSION
ET D'ASSURANCE-VIE ALCAN (RAPA)

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

20.2 Nonobstant les articles 36 et 37 du Régime d'Assurance-Vie et de Pension Alcan (RAPA), il est convenu que la Société ne peut unilatéralement modifier ou mettre fin audit régime avant l'expiration de la présente Convention.

20.3 Il sera formé un comité de pension, constitué de trois représentants employés de la Société, membres du Régime d'Assurance-Vie et de Pension Alcan (RAPA) et de l'un ou l'autre des syndicats dont les membres sont admis à participer au Régime et de trois représentants de la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan, Ltée, assignée à un établissement où le régime est en vigueur.

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

113

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

a) le relevé statistique des membres;

b) le relevé statistique des avantages sociaux;

c) l'état de l'actif;

d) le sommaire des transactions;

e) un exemplaire de la "Déclaration annuelle pour le maintien de l'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.

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

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 ces régimes;

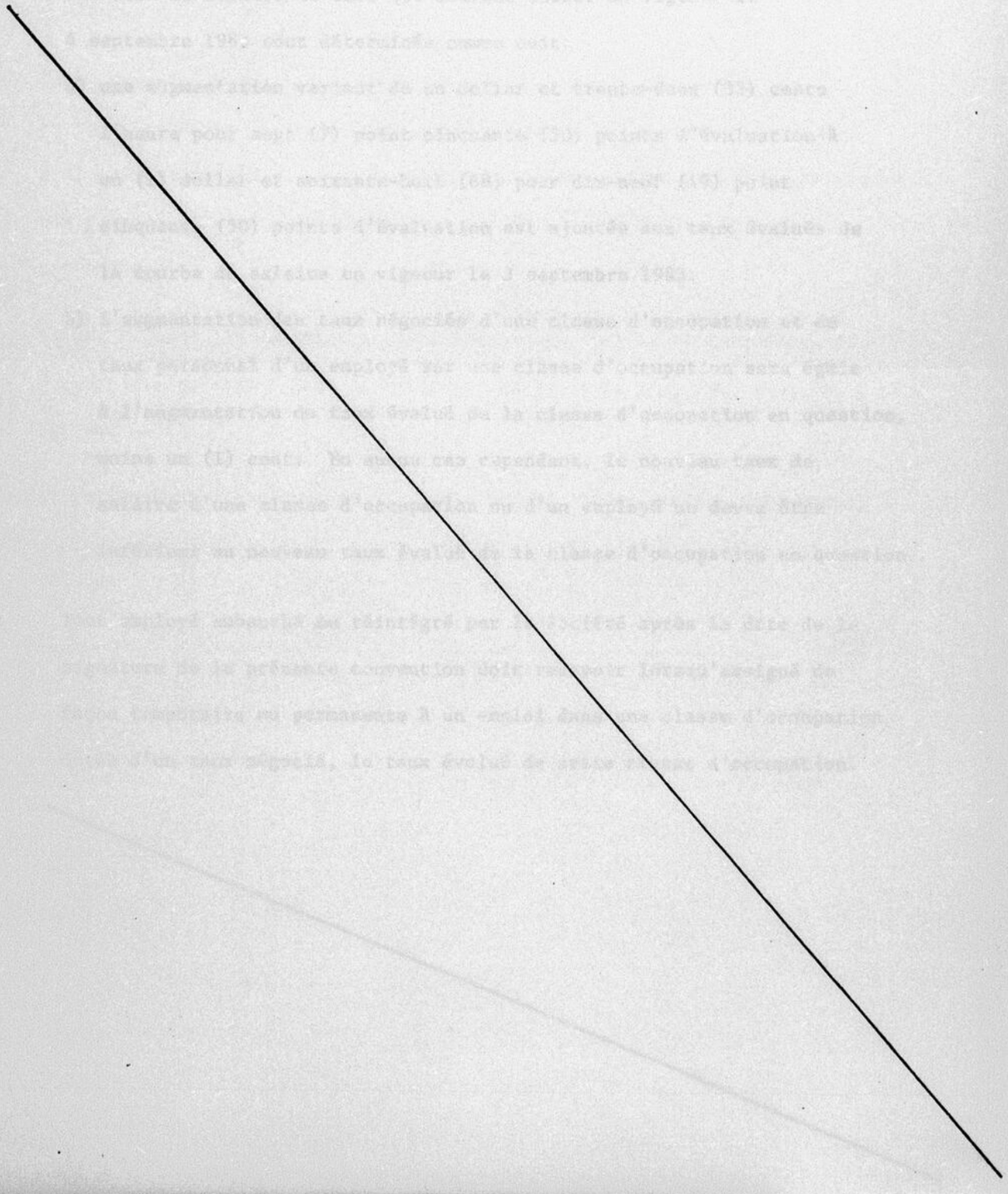
c) étudier des rapports comparant les niveaux de bénéfices d'autres régimes de pension négociés au Canada;

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

20.7 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.

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



WB

SECTION XXI

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Première augmentation

21.1 Les taux de salaire de base qui doivent entrer en vigueur le 4 septembre 1983 sont déterminés comme suit:

a) une augmentation variant de un dollar et trente-deux (32) cents l'heure pour sept (7) point cinquante (50) points d'évaluation à un (1) dollar et soixante-huit (68) pour dix-neuf (19) point cinquante (50) points d'évaluation est ajoutée aux taux évalués de la courbe de salaire en vigueur le 3 septembre 1983.

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

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

SECTION XXII

DUREE DE LA CONVENTION

22.1 Cette convention doit entrer en vigueur le 5 septembre 1982 et doit demeurer en vigueur jusqu'au 3 décembre 1983, date à laquelle elle doit expirer.

22.2 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 cette convention. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles demandes proposées.

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

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.

Maurice Bergeron
Président

Walter Bourgouin
Secrétaire-trésorier

WB 30/8/82

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE (usine Beauharnois)

Jacques pour
Directeur de l'usine

P. Delange
Surintendant des services du personnel

WB

APPENDICE "A"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) En tout cas de mise à pied d'un employé qui n'a pas atteint cent vingt (120) jours de service continu, le service continu doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse huit (8) mois, le

service continu doit être terminé huit (8) mois jour pour jour, après la date de la mise à pied.

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

A.4 Le service continu d'un employé à d'autres usines de la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée, ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur associés à la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'un transfert à l'usine de Beauharnois. Si l'employé transféré a satisfait aux exigences du paragraphe A.3 de cet appendice, là où il était auparavant, il sera déclaré employé régulier à compter de la date du transfert. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré employé régulier que lorsqu'il aura satisfait auxdites exigences à tous les endroits ensemble.

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

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

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

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

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

trois (3) ans, le service continu doit être terminé trois (3) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied, de l'accident ou de la maladie;

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

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

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

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

i) En tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'un (1) an de

calendrier, à compter de la date de la suspension. Si la durée de ladite suspension dépasse un (1) an de calendrier, le service continu sera maintenu à compter de la date de la suspension;

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

k) En tout cas d'absence d'un représentant mandaté selon les dispositions du paragraphe 3.7 b), le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de deux (2) ans à compter de la date du début de l'absence ou pour la durée du mandat ou de son renouvellement s'il s'agit d'une absence visée par le paragraphe 3.7 a);

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

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

l'absence. La Société peut toutefois maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande;

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

A.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) pour les hommes. La Société peut toutefois réintégrer une personne qui a dépassé 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 permise ou non.

APPENDICE B

TAUX DE SALAIRE

La liste des taux de salaire pour une semaine de quarante (40) heures en vigueur le 5 septembre 1982 est incluse ci-après.

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

			**	*	**	*
			04-09-82	26-09-82	04-09-83	25-09-83
		POINTS	cents heure	C.O.L.A.	cents heure	C.O.L.A.
ELECTROLYSE						
0100	Monteur de cadres	10.00	11.72		13.12	
0101	Opérateur pont-roulant "quart"	12.00	12.23		13.68	
0102	Opérateur pont-roulant/monteur de cadres	11.00	11.98		13.40	
0104	Chef-monteur de cadres	11.25	12.04		13.47	
0106	Siphonneur "quart"	12.25	12.29		13.76	
0107	Remplaçant permanent "opérations"	8.25	11.28		12.62	
0108	Opérateur machine à planter	10.25	11.79		13.19	
0118	Opérateur balayeuse mécanique	9.00	11.47		12.83	
0119	Opérateur camion à benne	9.25	11.53		12.91	
0123	Opérateur de cellules	15.75	13.18		14.75	
0125	Homme d'utilité	11.00	11.98		13.40	
0126	Préposé distribution de la pâte et tôles d'isolation	12.50	12.36		13.83	
0128	Siphonneur "jour"	12.25	12.29		13.76	
0129	Opérateur machine à casser les bouts	10.25	11.79		13.19	
0130	Leveur-arracheur	11.25	12.04		13.47	
0131	Leveur-planteur	11.00	11.98		13.40	
0132	Nettoyeur-redresseur de goujons	9.75	11.66		13.05	
0133	Mesureur de métal	15.25	13.05		14.61	
0202	Nettoyeur d'aspirateur - tuyaux	10.00	11.72		13.12	
0204	Manoeuvre "réduction"	12.25	12.29		13.76	
0205	Conditionneur de cuves	14.00	12.74		14.25	
0209	Réparateur d'outils	9.75	11.66		13.05	
0210	Opérateur camion industriel	11.25	12.04		13.47	
0216	Chef-homme de service	13.75	12.67		14.18	

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

		POINTS	** 04-09-82 cents heure	* 26-09-82 C.O.L.A.	** 04-09-83 cents heure	* 25-09-83 C.O.L.A.
ELECTROLYSE (suite)						
0219	Homme de service	12.50	12.36		13.83	
0220	Chef-conditionneur de cuves	15.50	13.12		14.68	
0290	Préposé au contrôle	12.75	12.42		13.90	
1107	Remplaçant temporaire "opérations"	8.25	11.28		12.62	

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

			POINTS	04-09-82 ** cents heure	26-09-82 * C.O.L.A.	04-09-83 ** cents heure	25-09-83 * C.O.L.A.
SERVICES ET ENTRETIEN							
0801	Apprenti-machiniste	Période 1	----	11.09		12.41	
0802	Apprenti-machiniste	Période 2	----	11.35		12.70	
0803	Apprenti-machiniste	Période 3	----	11.61		12.99	
0804	Apprenti-machiniste	Période 4	----	11.87		13.28	
0408	Machiniste	Stade 1	----	12.15		13.59	
0407	Machiniste	Stade 2	----	12.83		14.35	
0406	Machiniste	P.Q.	17.00	13.50		15.10	
0811	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 1	----	11.09		12.41	
0812	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 2	----	11.42		12.79	
0813	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 3	----	11.75		13.17	
0814	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 4	----	12.08		13.55	
0411	Mécanicien d'entretien	Stade 1	----	12.43		13.91	
0410	Mécanicien d'entretien	Stade 2	----	13.12		14.69	
0409	Mécanicien d'entretien	P.Q.	18.25	13.81		15.46	
0851	Apprenti-soudeur	Période 1	----	11.09		12.41	
0852	Apprenti-soudeur	Période 2	----	11.64		13.03	
0416	Soudeur	Stade 1	----	12.20		13.65	
0415	Soudeur	Stade 2	----	12.88		14.41	
0414	Soudeur	P.Q.	17.25	13.56		15.17	

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

SERVICES ET ENTRETIEN (suite)

			POINTS	** 04-09-82 cents heure	* 26-09-82 C.O.L.A.	** 04-09-83 cents heure	* 25-09-83 C.O.L.A.
0861	Apprenti-menuisier	Période 1	----	11.09		12.41	
0862	Apprenti-menuisier	Période 2	----	11.27		12.61	
0863	Apprenti-menuisier	Période 3	----	11.45		12.81	
0864	Apprenti-menuisier	Période 4	----	11.63		13.01	
0422	Menuisier	Stade 1	----	11.81		13.21	
0421	Menuisier	Stade 2	----	12.46		13.95	
0420	Menuisier	P.Q.	15.50	13.12		14.68	
0831	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 1	----	11.09		12.41	
0832	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 2	----	11.28		12.62	
0833	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 3	----	11.47		12.83	
0834	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 4	----	11.66		13.04	
0426	Ajusteur en tuyauterie	Stade 1	----	11.86		13.28	
0425	Ajusteur en tuyauterie	Stade 2	----	12.52		14.01	
0424	Ajusteur en tuyauterie	P.Q.	15.75	13.18		14.75	
0871	Apprenti-mécanicien de garage	Période 1	----	11.09		12.41	
0872	Apprenti-mécanicien de garage	Période 2	----	11.41		12.76	
0873	Apprenti-mécanicien de garage	Période 3	----	11.73		13.11	
0874	Apprenti-mécanicien de garage	Période 4	----	12.05		13.46	
0437	Mécanicien de garage	Stade 1	----	12.38		13.84	
0436	Mécanicien de garage	Stade 2	----	13.06		14.61	
0435	Mécanicien de garage	P.Q.	18.00	13.75		15.38	

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

			POINTS	** 04-09-82 cents heure	* 26-09-82 C.O.L.A.	** 04-09-83 cents heure	* 25-09-83 C.O.L.A.
SERVICES ET ENTRETIEN (suite)							
0821	Apprenti-électricien	Période 1	----	11.09		12.41	
0822	Apprenti-électricien	Période 2	----	11.48		12.85	
0823	Apprenti-électricien	Période 3	----	11.87		13.28	
0824	Apprenti-électricien	Période 4	----	12.26		13.73	
0552	Electricien	Stade 1	----	12.66		14.17	
0551	Electricien	Stade 2	----	13.37		14.95	
0550	Electricien	P.Q.	19.25	14.07		15.74	
0402	Homme d'entretien		13.50	12.61		14.11	
0404	Graisseur		10.50	11.85		13.26	
0405	Graisseur/vérificateur		12.50	12.36		13.83	
0525	Manoeuvre		9.50	11.60		13.05	
0526	Opérateur de tracteur		10.75	11.91		13.33	
0527	Opérateur d'épurateur		11.50	12.10		13.54	
0700	Concierge		7.25	11.09		12.41	
0127	Remplaçant permanent		----	11.09		12.41	
1127	Remplaçant temporaire		----	11.09		12.41	

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

CENTRE DE COULEE

		POINTS	** 04-09-82 cents heure	* 26-09-82 C.O.L.A.	** 04-09-83 cents heure	* 25-09-8 C.O.L.A.
0301	Préposé à la roue de coulée	9.75	11.66		13.05	
0302	Opérateur de pont-roulant	11.25	12.04		13.47	
0308	Préposé à la manutention	12.00	12.23		13.68	
0310	Préposé au filtre au lithium	13.25	12.55		14.04	
0137	Remplaçant permanent	---	11.09		12.41	
1137	Remplaçant temporaire	---	11.09		12.41	

WB

APPENDICE C

REGLEMENTS REGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

C.1 Aux fins de cet appendice:

a) le terme "loi" désigne la Loi 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 mis à pied en raison d'un manque de travail; et

b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de calendrier de service continu à la date de sa mise à pied; et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C.7 L'employé mentionné au paragraphe C.3 ci-dessus est admissible, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent soixante-quinze (175) dollars ou cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe D.2 de l'appendice "D" de la présente convention, soit le plus élevé des deux montants.

C.8 L'employé qui satisfait aux exigences du paragraphe 2 ci-dessus à la date de sa mise à pied et qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible pour chacune des

semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, aux prestations supplémentaires comme suit:

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

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

C.9 N'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par le paragraphe 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.

C.10 N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires, aucun employé dont le manque de travail est dû à une des raisons suivantes:

a) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés à l'usine;

b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de la Société d'Electrolyse et de Chimie Alcan Ltée à tout endroit, ou de toute compagnie associée avec Aluminium du Canada, Limitée, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise à pied d'un ou de plusieurs employés à l'usine;

c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou la production à l'usine;

d) un acte hostile d'un gouvernement étranger;

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

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

C.11 Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires tout employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel à l'ouvrage par la Société.

APPENDICE D

ALLOCATIONS DE PRERETRAITE

Admissibilité

D.1 Tout employé qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de préretraite.

a) l'employé a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;

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

c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi aux usines auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;

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

Allocation

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

a) un montant égal à cinquante-deux (52) pour cent de ses gains durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, ou d'au moins onze mille sept cent (11,700) dollars; plus

b) un montant de sept (7) dollars par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit quatre-vingt-quatre (84) dollars 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 du paragraphe 6 de l'appendice A de cette convention.

Invalidité

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

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

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

Contribution à RAPA

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

Information

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

a) le nombre de pré-retraites offertes;

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

'82 AOU 31 10 52

entre

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

et

Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium Beauharnois, Inc. ci-après appelé
"le Syndicat"

Les parties conviennent ce qui suit:

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

La présente entente entre en vigueur le 5 septembre 1982 pour se terminer le 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 ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM BEAUHARNOIS INC.

Maurice Bergevin

Walter Bourgoin

WB 30/8/82

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (USINE BEAUHARNOIS)

Jacques Jones

P. Bourgeois

82 AOU 31 10 52

ENTENTE

REGISSANT L'ADMISSION ET LA PROGRESSION

DANS LES OCCUPATIONS DE METIER

ENTRE

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE

(USINE BEAUHARNOIS)

UNE DIVISION DE L'ALUMINIUM DU CANADA LIMITEE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE BEAUHARNOIS INC.

EN VIGUEUR

DU 5 SEPTEMBRE 1982

AU 31 DECEMBRE 1983

SECTION I

1.1 Titre: La présente entente sera connue sous le nom "Entente régissant l'admission et la progression dans les occupations de métier".

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

1.3 Champ d'application: La présente entente s'appliquera à toutes les occupations énumérées au paragraphe 2.2. Les appendices joints font partis de cette entente.

1.4 Prépondérance de l'entente: Au cas où l'une des dispositions de cette entente viendrait en contradiction avec quelque disposition de la convention collective de travail en vigueur, cette disposition de l'entente, dans le strict champ de son application, devra prévaloir.

1.5 Entrée en vigueur: Cette entente entrera en vigueur le 5 septembre 1982 et tout changement de taux de salaire résultant directement de l'entrée en vigueur de l'entente prendra effet ou sera rétroactif à cette date.

1.6 Occupations connexes: Les occupations énumérées ci-dessous seront appelées des occupations connexes, mais ne seront pas considérées pour les fins de cette entente comme métier: Graisseur, vérificateur Homme d'entretien.

1.7 Outils: Les hommes de métiers devront posséder au moins les outils énumérés à l'appendice VI.

SECTION II

OCCUPATIONS DE METIER AVEC PROGRESSION

2.1 A compter de la date de mise en vigueur de cette entente, les occupations codifiées, énumérées à l'article 2.2 ci-dessous, seront réputées occupations de métier faisant parties d'un système de progression basé sur les qualifications suivant les dispositions de la Section V de cette entente. A l'intérieur de chacune de ces occupations seront inclus des stades de qualifications faisant partie intégrante de l'occupation.

2.2 Occupations de métier incluant trois (3) stades de qualifications:

406	Machiniste
409	Mécanicien d'entretien
414	Soudeur
420	Menuisier
424	Ajusteur en tuyauterie
435	Mécanicien de garage
550	Electricien

2.3 Les occupations de métier codifiées, énumérées à l'article 2.2 ci-dessus auront une échelle de salaire qui suivra la progression suivante:

a) 1er stade de qualification: 90% du taux évalué de l'occupation de métier;

b) 2e stade de qualification: 95% du taux évalué de l'occupation de métier;

c) stade "Pleinement qualifié", le taux évalué de l'occupation de métier.

SECTION III

ADMISSION DANS LES METIERS

3.1 Application d'entrée: Un employé transféré, réembauché ou un nouvel employé dans un des métiers énumérés au paragraphe 2.2 de cette entente, sera assigné par la Société comme apprenti ou au 1er stade selon ses qualifications et son habileté, à condition qu'il satisfasse aux exigences du paragraphe 4.2. L'employé transféré aura la préférence sur un nouvel employé ou un employé réembauché.

3.2 Transfert entre métiers: Lors d'une ouverture d'emploi, à sa demande, un employé de métier pourra être transféré au 1er stade d'un autre métier mais il devra passer les examens théoriques de ce métier à moins que ceux-ci ne soient identiques pour les deux (2) métiers. Il devra également réussir les examens pratiques correspondant aux habiletés du 1er stade du métier où il désire être transféré, à moins que le contenu de ces habiletés ne soient le même pour les deux (2) métiers. S'il est admis dans son nouveau métier, l'employé verra son taux de salaire de base maintenu pendant toute sa période de progression normale.

L'employé ainsi transféré conservera un droit de retour au stade qu'il détenait dans son métier précédent jusqu'à ce qu'il ait atteint le 2e stade de qualification dans son nouveau métier en autant qu'il y ait ouverture d'emploi dans son ancien métier.

3.3 Employé ayant déjà exercé un métier: L'employé qui aura exercé un des métiers énumérés au paragraphe 2.2 de cette entente et qui a encore du service continu avec la Société, préférence lui sera donnée lors d'une vacance d'emploi dans le métier qu'il a exercé, sur tout autre candidat, y compris ceux mentionnés dans l'article 3.1. Tel employé sera assigné au stade qu'il occupait antérieurement et ceci sans qu'il ait à satisfaire aux exigences énumérées au paragraphe 4.2 a.

3.4 Assignation probationnelle: Un employé ou un nouvel employé pourra être assigné par la Société dans un métier sur une base probationnelle en attendant la détermination de ses qualifications et de son habileté. L'emploi continu dans ce métier ne résultera que si telle détermination démontre les qualifications et l'habileté satisfaisantes à la Société.

3.5 Ouverture dans une occupation de métier: Lorsqu'il y a ouverture permanente d'emploi dans l'un des métiers énoncés à l'article 2.2 de cette entente, la Société entend suivre la procédure suivante:

Considérer en premier lieu les candidats possibles à l'intérieur de la division de l'entretien et des services.

Cependant, avant que sa candidature ne soit acceptée, le candidat devra prouver à la satisfaction de la Société qu'il possède le niveau d'instruction et les connaissances de base requis pour entrer dans le métier et devra passer les examens requis pour être admis dans le métier.

Le nom, le numéro de matricule et l'ancienneté projetée au 30 avril suivant de l'employé sélectionné dans le métier en question seront alors affichés selon les dispositions de l'article 5.8 de la convention collective de travail.

3.6 Détermination des qualifications: La détermination des qualifications et de l'habileté d'un employé transféré, réembauché ou un nouvel employé dans un des métiers énumérés à l'article 2.2 sera faite par la Société et devra comprendre:

i) La preuve des titres éducationnels satisfaisant à l'accès au métier;

ii) Des tests pratiques couvrant l'étendue des habiletés exigées pour le stade auquel le candidat aspire et/ou

iii) Le candidat devra passer avec succès les examens sous les "Connaissances de base" avant d'être engagé ou admis dans un métier.

3.7 Taux d'apprenti: Le taux des apprentis sera calculé en conformité du tableau ci-après. La durée minimum des stages pour chacun de ces métiers est définie à l'appendice II. Le taux de salaire sera augmenté à tous les six (6) mois (940 heures travaillées ou allouées) durant la période normale de leur apprentissage telle que stipulé à l'appendice II.

(* PLUS C.O.L.A.)
(** Indexation du C.O.L.A. non incluse.)

TAUX SALARIAL CORRESPONDANT

			05-09-82	* 26-09-82	** 04-09-83	* 25-09-83
			Cents Heure	C.O.L.A.	Cents Heure	C.O.L.A.
0801	Apprenti-machiniste	Période 1	11.09		12.41	
0802	Apprenti-machiniste	Période 2	11.35		12.70	
0803	Apprenti-machiniste	Période 3	11.61		12.99	
0804	Apprenti-machiniste	Période 4	11.87		13.28	
0408	Machiniste	Stade 1	12.15		13.59	
0811	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 1	11.09		12.41	
0812	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 2	11.42		12.79	
0813	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 3	11.75		13.17	
0814	Apprenti-mécanicien d'entretien	Période 4	12.08		13.55	
0411	Mécanicien d'entretien	Stade 1	12.43		13.91	
0851	Apprenti-soudeur	Période 1	11.09		12.41	
0852	Apprenti-soudeur	Période 2	11.64		13.03	
0416	Soudeur	Stade 1	12.20		13.65	
0861	Apprenti-menuisier	Période 1	11.09		12.41	
0862	Apprenti-menuisier	Période 2	11.27		12.61	
0863	Apprenti-menuisier	Période 3	11.45		12.81	
0864	Apprenti-menuisier	Période 4	11.63		13.01	
0422	Menuisier	Stade 1	11.81		13.21	
0831	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 1	11.09		12.41	
0832	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 2	11.28		12.62	
0833	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 3	11.47		12.83	
0834	Apprenti-ajusteur en tuyauterie	Période 4	11.66		13.04	
0426	Ajusteur en tuyauterie	Stade 1	11.86		13.28	

(* PLUS C.O.L.A.)
(** Indexation de C.O.L.A. non incluse.)

TAUX SALARIAL CORRESPONDANT

			05-09-82 *	26-09-82 **	04-09-83 *	25-09-83
			Cents Heure	C.O.L.A.	Cents Heure	C.O.L.A.
0871	Apprenti-mécanicien de garage	Période 1	11.09		12.41	
0872	Apprenti-mécanicien de garage	Période 2	11.41		12.76	
0873	Apprenti-mécanicien de garage	Période 3	11.73		13.11	
0874	Apprenti-mécanicien de garage	Période 4	12.05		13.46	
0437	Mécanicien de garage	Stade 1	12.38		13.84	
0821	Apprenti-électricien	Période 1	11.09		12.41	
0822	Apprenti-électricien	Période 2	11.48		12.85	
0823	Apprenti-électricien	Période 3	11.87		13.29	
0824	Apprenti-électricien	Période 4	12.26		13.73	
0552	Electricien	Stade 1	12.66		14.17	

SECTION IV

PROGRESSION DANS LES OCCUPATIONS DE METIER

4.1 Un employé affecté au 1er stade ou au 2e stade de qualification d'une des occupations de métier énumérées à l'article 2.2 de cette entente devra demander à être admis à un examen selon les exigences de temps telles que spécifiées à l'Appendice II de cette entente. Il devra alors progresser au stade suivant de son occupation s'il réussit son examen et s'il continue d'être employé dans ce métier.

4.2 Détermination des qualifications: La détermination des qualifications et de l'habileté d'un employé pour progresser dans les stades de qualification et dans l'échelle de salaire d'une occupation de métier sera faite par la Société selon les dispositions de la Section V de cette entente.

4.3 Cours approuvés: La Société exemptera d'un examen théorique et/ou d'un examen pratique selon le cas, tout employé qui réussira un cours répondant aux conditions suivantes:

a) Le cours doit être désigné et reconnu par la Société comme étant l'équivalent de l'examen;
b) Le contenu du cours et de l'examen doit être sous le contrôle de la Société;
c) L'examen du cours doit avoir été réussi avec un minimum de 60%;
d) Le cours doit avoir été suivi avec un minimum de 75% de présence.

Cependant, la Société ne s'engage pas à définir le contenu de cours pour chacune des habiletés des métiers.

De plus, il est entendu que l'examen portant sur une habileté peut requérir plusieurs cours portant sur des sujets différents.

4.4 a) Date d'éligibilité: L'avancement d'un employé qui a réussi ses examens au stade immédiatement supérieur de son occupation ainsi que le salaire se rattachant à la progression prendront effet à partir de la période de paie suivant immédiatement sa dernière demande pour être soumis aux examens requis, pourvu que son éligibilité à l'examen soit reconnue à cette date.

WB

4.4 b) Examen par anticipation: Un employé qui va compléter un stade de progression dans un métier avant le 1 novembre de l'année en cours, pourra s'il le désire, passer par anticipation ses examens pour progresser en mai de l'année courante. S'il réussit ses examens, le salaire se rattachant à sa progression dans le métier deviendra en vigueur seulement à la date où il aura complété son apprentissage ou son stade.

4.5 Echec aux examens: Tout employé qui ne réussira pas les examens requis pour sa progression au stade immédiatement supérieur de son occupation, devra attendre au moins 1 an et avoir accumulé au moins 1,880 heures travaillées et/ou allouées (vacances et congés statutaires inclus) avant que sa demande pour être soumis à de nouveaux examens ne soit prise en considération et acceptée.

4.6 Reprise après échec: Dans le cas d'un examen théorique et pratique comprenant plusieurs épreuves, la reprise ne portera que sur l'épreuve échouée.

4.7 Echecs consécutifs aux examens: Un employé travaillant dans le premier stade de qualification d'une des occupations énumérées à l'article 2.2 de cette entente et qui ne peut progresser au 2e stade de cette occupation, soit parce qu'il n'aura pas demandé à être soumis aux examens requis par la Société, soit qu'il aura été incapable de réussir ces examens, et ce après trois (3) essais consécutis ou quatre ans et deux (2) autres essais espacés de six (6) mois, le tout compris dans une période de cinq (5) années, pourra alors être déplacé et exercer son droit d'ancienneté dans les occupations dites connexes aux métiers, ou dans toute autre occupation qui ne serait pas une occupation connexe ou de métier. Dans ces deux (2) cas, pour accéder à l'occupation choisie, l'employé devra être capable de remplir cette occupation de façon normalement soignée et sans autre entraînement préalable.

SECTION V

DETERMINATION DES QUALIFICATIONS ET HABILETES

5.1 Responsable des examens: La Société assumera la responsabilité de préparer les examens qui détermineront si un employé possède les qualifications et les habiletés requises pour accéder à un métier ou pour progresser d'un stade de qualification à l'autre dans un métier. Toutefois, l'exercice d'un métier et les examens pour progression dans un métier dont il est question dans cette entente signifient l'exercice d'un métier à l'usine de Beauharnois et les examens sanctionnés par la direction de celle-ci.

5.2 Procédure: Les employé désirant se présenter aux examens de progression devront en faire la demande par écrit en utilisant les formules prévues à cet effet. Ces demandes devront parvenir aux contremaîtres qui les transmettront au coordonnateur des examens qui, après avoir vérifié l'éligibilité du candidat suivant les dispositions de la Section IV de cette entente, acceptera la demande ou la refusera suivant le cas.

5.3 Date des examens: Le coordonnateur des examens ou son délégué fera les arrangements nécessaires afin que les candidats soient soumis aux examens le plus rapidement possible après avoir soumis leur demande, tout en ne nuisant pas à la production ou à la marche efficace du département.

La convocation pour un examen parviendra à l'employé environ 1 mois à l'avance, celle-ci mentionnera la date approximative à laquelle le ou les examens devront être passés.

5.4 Contenu des examens: Les examens servant à déterminer les qualifications et les habiletés d'un candidat consisteront en des épreuves écrites et/ou pratiques. Les épreuves écrites seront gouvernées par les exigences de la description de la tâche. Le candidat passera l'examen théorique "Connaissance du métier" en deux (2) parties la première, lors de son entrée dans le métier, celle-ci portera sur les connaissances de base requises au premier stade de qualification. Quant à la seconde, elle lui sera présentée lorsqu'il passera du 2e stade de qualification à celui de pleinement qualifié et portera sur l'ensemble des connaissances du métier. Les épreuves pratiques consisteront en travaux qu'un homme de métier peut être appelé à faire à l'usine de Beauharnois et porteront sur l'ensemble des habiletés requises pour accéder au stade de qualification auquel l'employé veut progresser.

5.5 Habiletés requises: Pour chacune des occupations de métier énumérées à l'article 2.2 de cette entente, apparait une liste des habiletés requises à chaque stade de qualification pour fins d'examens de progression. La Société devra aviser le Syndicat de tout changement apporté au contenu de cette liste selon un préavis de six (6) mois.

5.6 Choix des habiletés par le candidat: Après avoir démontré qu'il possède les connaissances et les habiletés requises au premier stade de qualification, un candidat désirant progresser au 2e stade de qualification devra passer avec succès les examens sur les habiletés restantes jusqu'à ce qu'il ait réussi les examens portant sur le nombre requis d'habiletés pour ce stade.

5.7 Durée des examens: Pour progresser dans le métier une période de trois heures et demie (3 1/2) sera allouée à chaque séance d'examens sous les "Habiletés". Toutefois, les employés qui n'ont pas encore satisfait aux exigences de l'article 3.6 de l'entente auront droit à une période additionnelle de trois heures et demie (3 1/2) pour les examens sur les "Connaissances de base" avec un intervalle d'au moins une (1) semaine de calendrier entre les deux (2) séances d'examens.

5.8 Pourcentage requis: Un employé a réussi ses examens seulement s'il obtient une moyenne de 60% de l'ensemble des examens à chaque stade et pas moins de 50% dans chacun de ses examens.

5.9 Uniformité: Le contenu des examens devra être aussi uniforme que possible en ce qui concerne le degré de difficulté des problèmes posés aux candidats à chaque stade de qualification tout en maintenant la variété nécessaire dans les questions posées ou travaux demandés.

5.10 Revue d'examen: Un employé pourra, s'il le désire, revoir son examen corrigé, seul ou accompagné de son représentant syndical ou d'un employé délégué par le Syndicat.

5.11 Droit de grief: Tout employé se croyant lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des dispositions de cette entente pourra avoir recours à la procédure de grief tel que stipulé dans la convention collective de travail. Toutefois, pour les promotions résultant d'examens, la date de communication aux employés des résultats du dernier examen sera considérée comme l'événement.

5.12 Résultats d'examens: Le résultat de l'examen sera envoyé sur une formule prévue à cet effet et sous pli confidentiel au contremaître général, qui la remettra à l'employé concerné. Une liste de noms, des occupations et des numéros matricules des employés ayant réussi ou échoué dans les examens mais ne comportant pas le détail des points sera envoyée une (1) fois l'an au Syndicat.

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

5.14 Paie pendant les examens: Les employés et l'observateur syndical ne devront subir aucune perte de salaire directement causée par leurs présences aux examens. Cependant, si la durée de l'examen excède la journée normale de travail de l'employé et de l'observateur syndical, ils ne recevront aucune compensation pour le temps supplémentaire. L'employé sera payé au taux simple tandis que l'observateur cessera d'être payé par la Société.

SECTION VI

DIMINUTION DES OPERATIONS

6.1 Dans tous les cas de diminutions du nombre des employés réguliers dans un métier, les baisses de position et les mises à pied se feront, en tenant compte de l'ancienneté à l'intérieur de chaque stade de progression, selon les dispositions suivantes:

i) d'abord au niveau des apprentis;
ii) en deuxième lieu, s'il n'y a plus d'apprenti, au niveau du stade 1 de progression;
iii) en troisième lieu, s'il n'y a plus d'apprenti et de stagiaire 1, au niveau du stade 2 de progression;
iv) et finalement, s'il n'y a plus d'apprenti, de stagiaire 1 et 2 au niveau de pleinement qualifié.

6.2 Réintégration

L'employé de métier qui a été baissé de position ou mis à pied pour plus d'un (1) an, devra à son rappel selon des dispositions de la présente convention collective de travail, être réintégré au même stade de qualification avec les mêmes droits et privilèges qu'il détenait lors de sa mise à pied ou démotion, pourvu que l'employé soit réintégré dans le même métier et qu'il puisse encore remplir les exigences de ce métier.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par l'entremise de leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature en ce 9e jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.

Maurice Bergeron MB

Walter Bourgeois

WB 30/8/82

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

APPENDICE NO. 1

CONNAISSANCES DE BASE

1.1 Les examens traitant des connaissances de base contiendront des problèmes en relation avec les matières inscrites aux appendices IV et V de cette entente.

1.2 Les questions d'examens sur l'arithmétique appliquée à l'industrie seront limitées au contenu du livre "Mathématiques Industrielles" par Normandeau pour les métiers dont le niveau de difficulté maximum se situe au 3e niveau et au livre "Mathématiques Industrielles" par Marois pour les métiers dont le niveau de difficulté maximum se situe au 4e niveau.

APPENDICE II

Eligibilité aux examens pour progression
Exigences de temps

Métiers	Durée du stage			
	Apprentissage	Stade 1	Stade 2	Total
Menuisier	2 ans	1 an	2 ans	5 ans
Mécanicien d'entretien	2 ans	2 ans	2 ans	6 ans
Machiniste	2 ans	2 ans	2 ans	6 ans
Ajusteur en tuyauterie	2 ans	2 ans	2 ans	6 ans
Soudeur	1 an	1 an	2 ans	4 ans
Electricien	2 ans	2 ans	2 ans	6 ans
Mécanicien de garage	2 ans	2 ans	2 ans	6 ans

Dans ce tableau des exigences de temps, un an égale 1,880 heures travaillées et/ou allouées (vacances et congés statutaires inclus) dans toute période de 365 jours d'emploi par la Société, que cet emploi soit continu ou non.

Il n'y aura plus aucun crédit d'accordé lors de l'embauche au niveau de l'apprentissage sauf en ce qui concerne les heures de qualification reconnues par le gouvernement pour ce qui est des électriciens et des mécaniciens en tuyauterie.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: MENUISIER

Connaissance de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathétiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 3e niveau)	x		
Habiletés			
1. Outils et appareils de mesure	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les 3 habiletés restantes
2. Tracé et fabrication	x		
3. Connaissances des machines à bois	x		
4. Matériaux			
5. Construction de formes			
6. Charpente			
7. Entretien et réparation des bâtisses			
8. Finition intérieure - Isolation			
9. Sciage et assemblage des matériaux autres que le bois (fibre, vitre, plexiglass, aluminium, cuivre, asbestos, transite ou autres)			

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: MECANICIEN D'ENTRETIEN

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 4e niveau)	x		
Habiletés			
1. Outils et appareils de mesure	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Tracé et fabrication	x		
3. Coussinets et joints	x		
4. Jeux et tolérance	x		
5. Coupage oxy-acétylénique	x		
6. Organes d'assemblage			
7. Ajustements et alignements			
8. Hydraulique			
9. Pneumatique			
10. Diagnose			
11. Organes de machines			
12. Matériaux et traitements thermiques	x		

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: MACHINISTE

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 4e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 5e niveau)	x		
Habiletés			
1. Outils et appareils de mesure	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Tracé et fabrication	x		
3. Coussinets et joints			
4. Jeux et tolérances	x		
5. Travail d'établi	x		
6. Matériaux et traitements thermiques	x		
7. Organes d'assemblage			
8. Ajustage et assemblage			
9. Réparation des machines-outils			
10. Machine à percer - accessoires			
11. Tour	x		
12. Etau-limeur et machine-outils			

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: AJUSTEUR EN TUYAUTERIE

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 3e niveau)	x		
Habiletés			
1. Outillage	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Matériaux	x		
3. Coupage, filetage, soudage et pliage	x		
4. Installation et fabrication	x		
5. Système à l'eau	x		
6. Système à l'air			
7. Système à vapeur			
8. Système de chlore			
9. Pompes	x		
10. Valves de contrôle et gauges			
11. Epurateurs			
12. Diagnose			

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: SOUDEUR

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 3e niveau)	x		
Habiletés			
1. Tracé et fabrication	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Coupage oxy-acétylénique	x		
3. Matériaux et traitement thermiques	x		
4. Machine à souder - A.C. et D.C.	x		
5. Soudure à l'arc des métaux ferreux	x		
6. Soudure à l'arc des métaux non-ferreux	x		
7. Soudure au gaz des métaux ferreux			
8. Soudure au gaz des métaux non-ferreux			
9. Recouvrements à l'arc			
10. Recouvrement au gaz			
11. Soudure au gaz inerte			
12. Expansion, contraction et déformation			

NOTE: Un soudeur n'aura pas à passer le test de soudure à haute pression pour devenir "Pleinement qualifié". Toutefois, la Société peut conserver à son emploi le nombre minimum de soudeurs pouvant faire la soudure à haute pression requise à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: ELECTRICIEN

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 4e niveau)	x		
Habiletés			
1. Installer conduits, etc., selon des devis	x	Deux (2) des 5 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Installer équipement selon des devis	x		
3. Raccorder et vérifier circuits de réglage, des dispositifs de verrouillage et circuits d'alimentation			
4. Installer et vérifier circuits d'appareils de mesure			
5. Instruments de vérification	x		
6. Déterminer troubles sur circuits			
7. Entretien de l'équipement électrique			
8. Travail sur circuits chargés			
9. Réparation d'outils électriques	x		
10. Théorie électrique	x		

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE III

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
METIER: MECANICIEN DE GARAGE

Connaissances de base	Stade 1	Stade 2	Pleinement qualifié
Mathématiques (Appendice IV - 3e degré)	x		
Symboles du métier et lecture de plans (Appendice V - 3e niveau)	x		
Habiletés			
1. Outillage	x	Trois (3) des 6 habiletés restantes au choix de l'employé	Les trois (3) habiletés restantes
2. Jeux et tolérance	x		
3. Coussinets et joints	x		
4. Rouages d'entraînement			
5. Organes d'assemblage			
6. Carburation et système d'échappement	x		
7. Système électrique			
8. Mise au point	x		
9. Système de refroidissement	x		
10. Système hydraulique			
11. Système de conduite - freins	x		
12. Moteur			
13. Diagnose			

NOTE: Cette liste de matières des examens pourra être amendée pour tenir compte des exigences requises pour l'exercice de ce métier à l'usine de Beauharnois.

APPENDICE IV

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
CONNAISSANCES DE BASE - MATHEMATIQUES

MATIERES	DEGRES		
	2	3	4
Nombres entiers Addition, soustraction, multiplication et division	x	x	x
Mesures	x	x	x
Fractions et nombres fractionnaires Addition et soustraction Multiplication et division - par nombres entiers	x	x	x
Fractions décimales et nombres décimaux Addition, soustraction, multiplication et division Conversion - fract. en fractions décimales - mesures usuelles	x	x	x
Pourcentage	x	x	x
Graphiques linéaires Lecture	x	x	x
Surfaces Carrés, rectangles, triangles et cercles	x	x	x
Volumes simples	x	x	x
Graphiques circulaires Lecture		x	x
P.G.C.D.		x	x
Règle de trois		x	x
Carré et racine carrée Nombres entiers et nombres décimaux		x	x
Volumes			x
Trigonométrie Mesure des angles en degrés et radians Fonctions trigonométriques usuelles Rapports trigonométriques des angles 45^{o}, 60^{o}, 30^{o} Tables Triangles rectangles Polygones usuels			x

APPENDICE V

MATIERES DES EXAMENS POUR PROGRESSION
CONNAISSANCES DE BASE - LECTURE DE PLANS

MATIERES	NIVEAUX				
	1	2	3	4	5
1er niveau					
Dessin à une vue seulement	x	x	x	x	x
Cotes	x	x	x	x	x
Ligne d'axe	x	x	x	x	x
Matériel	x	x	x	x	x
Quantité	x	x	x	x	x
2e niveau					
Formes géométriques simples (2 vues)		x	x	x	x
Cotes (2 vues)		x	x	x	x
Dimensions fractionnaires simples		x	x	x	x
Identification de lignes (visibles et invisibles)		x	x	x	x
Identification de surfaces (2 vues)		x	x	x	x
Arrêts visibles et invisibles sur dessin simple		x	x	x	x
Représentation en coupes de quelques métaux usuels - fonte - acier - aluminium - bois		x	x	x	x

MATIERES	NIVEAUX				
	1	2	3	4	5
3e niveau					
Dessin par projection (3 vues)			x	x	x
Lignes conventionnelles de cadres, de construction, hachures, lignes cachées, lignes de cotes fractionnaires			x	x	x
Dimensions et tolérance (fractions seulement)			x	x	x
Mesures angulaires et tolérance			x	x	x
Identification de surface (3 vues)			x	x	x
Congés, raccords, gorges			x	x	x
Filets, calcul des filets, foret taraudeur			x	x	x
Symboles du métier			x	x	x
Représentation de coupes complètes (non brisées)			x	x	x
Exécution de dessins (formes géométriques simples)			x	x	x
Assemblage par projection de pièces			x	x	x
4e niveau					
Dessin d'assemblage (3 vues)				x	x
Quotations des angles, mesures angulaires				x	x
Tolérance fractionnaire et décimale (.001)				x	x
Marque d'usinage				x	x
Coupes brisées, demi-coupes, partielles, rabattues				x	x
Vues auxiliaires simples				x	x
Dessins à l'échelle (exécution)				x	x
Symboles du métier				x	x
Identification et vérification des pièces contenues dans la liste de matériel				x	x
Faire croquis à main levée (3 vues)				x	x
Diagramme (lecture et exécution)				x	x
Développements simples				x	x

MATIERES	NIVEAUX				
	1	2	3	4	5
5e niveau					
Dessins d'assemblage par projection (lecture et exécution)					x
Vues de coupes en dehors d'un plan de projection					x
Vues auxiliaires doubles					x
Tolérance d'usinage et finition					x
Plans de projections obliques et perspectives					x
Engrenages - droit - conique - hélicoïdal - vis sans fin					x
Géométrie descriptive - vraies grandeurs - détermination des angles - rabattements					x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MENUISIER

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de menuisier	x	x
Egoines de travers (2)	x	x
Scie à métal	x	x
Passe-partout		x
1 jeu de 4 tournevis dans les grandeurs standards	x	x
Pince à coupe sur le côté	x	x
Pince à scie		x
Ruban à mesurer	x	x
Niveau de charpentier (approx. 24")		x
Equerre de charpentier		x
Equerre ajustable		x
Compas		x
Clé ajustable (entre 6" et 10")		x
Plomb de maçon		x
Vilebrequin de charpentier et mèches		x
Varlope		x
Ciseaux à bois		x
Ciseaux à froid		x
Ciseaux à tôle - 12"		x
Pince-monseigneur		x
Couteau de poche	x	x
Rabot		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MENUISIER (Suite)

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Corde pour tirer lignes		x
Serre-joint (2)		x
Trusquin à charpentier & ligne à marquer		x
1 jeu de poinçon à clous et à centrer	x	x
Couteau large		x
Racloire		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MECANICIEN D'ENTRETIEN

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de machiniste	x	x
Scie à métal	x	x
2 tournevis standards	x	x
Pinces - à coupe sur le côté	x	x
- à étau		x
- à long bec		x
Calibres - intérieur		x
- extérieur		x
- d'épaisseur		x
Ruban à mesurer	x	x
Equerre de charpentier		x
Equerre combinée		x
Niveau		x
Poinçon à centrer	x	x
Poinçons à chevilles	x	x
Compas		x
Plomb de maçon		x
Cisailles		x
Ciseaux à froid	x	x
Couteau de poche	x	x
Barre de connection avec pointes à un bout et tranche à l'autre		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MECANICIEN D'ENTRETIEN (suite)

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Clés - ajustable - 8"	x	x
- 12"		x
- à tuyau - 8"		x
- 14"		x
Combiné à bout ouvert et fermé 3/8" à 1 1/8"		x
A douilles - 3/8" à 1 1/8" à prise carrée de 1/2		x
ou - 5/16 à 3/4" à prise carrée de 3/8		x
"Allen" grandeurs normales	x	x
Chasse-clés		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MACHINISTE

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de machiniste	x	x
Scie à métal	x	x
Tournevis (2) (gr. standard)	x	x
Pinces - à coupe sur le côté	x	x
- à étau		x
- à long bec		x
Calibre - d'épaisseur		x
- de filet		x
- à centrer		x
- de surface		x
Calibre - intérieur (2)		x
- extérieur (2)		x
- de poche		x
Ruban à mesurer	x	x
Règle à mesurer - 6"	x	x
Niveau		x
Equerre combinée		x
Clés ajustables - 8"	x	x
- 12"	x	x
1 jeu de clés "Allen" (grandeurs normales)		x
Pointe à tracer	x	x
Poinçon à centrer	x	x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MACHINISTE (suite)

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Compas	x	x
Ciseaux à froid	x	x
Barre de connection avec pointe à un bout et tranche à l'autre		x
Couteau de poche	x	x
Poinçon à chevilles		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: AJUSTEUR EN TUYAUTERIE

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de machiniste	x	x
Scie à métal	x	x
Tournevis (2) (gr. standard)	x	x
Pinces - à coupe sur le côté		x
- à étau		x
Ruban à mesurer	x	x
Levier angulaire		x
Equerre de charpentier		x
Clés à tuyaux - 8"	x	x
- 10"	x	x
- 14"		x
- 18"		x
Clé combinée, 1 bout ouvert, 1 fermé 3/8" - 1 1/8"		x
Poinçon à centrer	x	x
Plomb de maçon		x
Cisailles		x
Ciseaux à froid		x
Chasse-clés		x
Pince-monseigneur		x
Couteau de poche	x	x
Fouleur à plomb et étoupe		x
Niveau à tuyau		x
1 jeu de clés "Allen"	x	x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: SOUDEUR

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de machiniste	x	x
Scie à métal	x	x
Pinces à coupe sur le côté		x
Pinces à étau		x
Ruban à mesurer	x	x
Equerre de charpentier		x
Clés ajustables - 8"	x	x
- 12"		x
Compas pour torche		x
Ciseaux à froid	x	x
Barre de connection avec pointe à un bout et tranche à l'autre		x
Couteau de poche	x	x
Marteau à piquer	x	x
Brosse d'acier	x	x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: ELECTRICIEN

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
1 set de tournevis dans les grandeurs standards	x	x
Pinces - à étau		x
- à coupe sur le côté	x	x
- à long bec		x
Couteau de poche	x	x
Clés ajustables - 6"		x
- 10"	x	x
Clés à tuyaux - 10"	x	x
- 14"		x
Marteau de machiniste		x
Scie à métal		x
Fausse équerre		x
Niveau		x
Calibre à broche		x
1 jeu de ciseaux à froid (4)	x	x
Poinçon à centrer	x	x
Barre de connection avec pointe à un bout et tranche à l'autre - 14"		x
Chasse-clés		x
3 tournevis carrés grandeur ordinaire		x
1 trousseau de clés "Allen"		x
1 cisaille combinée		x
Ruban à mesurer	x	x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MECANICIEN DE GARAGE

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Marteau de machiniste	x	x
Scie à métal	x	x
1 jeu de tournevis dans les grandeurs standards	x	x
Pinces - à coupe sur le côté	x	x
- à étau		x
- à pompe à eau		x
- ajustable		x
- à long bec		x
- pour usage général		x
- à batterie		x
Calibre d'épaisseur à bougie et à pointe		x
Ciseaux à froid	x	x
Ciseaux à tôle		x
Jeu pour ajuster l'ignition		x
Jeu de poinçons	x	x
1 ruban à mesurer		x
Barre de connection avec pointe à un bout et tranche à l'autre	x	x
Clés - ajustables - 8"		
- 12"	x	x
- à douille 3/8" à 1 1/8" à prise carrée de 1/2"		x
- à douille 5/16" à 3/4" à prise carrée de 3/8"		x

APPENDICE VI

LISTE D'OUTILS
METIER: MECANICIEN DE GARAGE (suite)

	Apprenti	Stades 1, 2 & Pleinement qualifié
Clés - à douille 3/16" - 1/2" à prise carrée de 1/4"		x
- à douille pour bougies 13/16" et 7/8"		x
- combinée et ouverte 3/8" - 1 1/8"		x
1 jeu de clés "Allen"	x	x
Chasse-clés		x

P R E A M B U L E

82 AOU 31 10 51

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc. ci-après appelé
"le Syndicat"

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

Dans la présente entente, on entend par les mots: "indice": l'indice de la rémunération horaire moyenne de l'industrie manufacturière du Canada tel que publié par Statistique Canada au tableau 18 de sa publication no. 72-002 intitulée Emploi, gains et durée du travail;
"taux moyen": la moyenne mathématique des taux de salaire payés à une date donnée par la Société au journalier et à l'électricien;

Au 30 septembre 1979, l'indice était égal à $7.57 et le taux moyen à $8.81.

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:

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

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 ième jour de FÉVRIER 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Bergeron

Walter Baungani

WB 30/8/82

SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (USINE BEAUHARNOIS)

82 AOU 31 10 50

ENTENTE RELATIVE A L'INDEXATION DES SALAIRES

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

Et: Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc. ci-après appelé "le Syndicat".

Les parties conviennent 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 ajoutée à la courbe de salaire à cette date selon qu'il est stipulé dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois un cent (1¢) l'heure que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1982, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours 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

...2

W3

7. suite

laquelle l'employé reçoit de la Société des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocations en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission des Accidents du Travail des prestations pour incapacité totale temporaire est considérée, aux fins du présent paragraphe, comme une journée durant laquelle huit (8) heures sont allouées à l'employé.

8. Le 5 septembre 1983, la prime est de nouveau calculée au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C., a atteint sept pour cent (7%) à compter de cette date et est payée selon les modalités stipulées ci-avant.

9. Par la suite, la prime est re-calculée selon qu'il est stipulé au paragraphe trois (3) ci-dessus et ce jusqu'à l'expiration de la convention collective de travail.

10. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est re-calculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie L'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans 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 ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Bergeron

Walter Bourgoin

WB 30/6/83

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

WB

ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION DES EMPLOYES
A L'HEURE A ETRE RECONDUITES

82 AOU 31 10 49

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

Et : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc., ci-après appelé "le Syndicat".

Tel qu'entendu à la table de négociation, nous vous précisons par la présente, les ententes et les lettres d'intention qui sont reconduites pour la durée de la convention collective de travail débutant le 5 septembre 1982 et se terminant le 31 décembre 1983.

TITRE	DATE
1. L'entente relative à l'étude des cédules de travail	4 septembre 1979
2. L'entente régissant les mouvements temporaires de main-d'oeuvre pour la période de vacances d'été	4 septembre 1979
3. Promotions et transferts (interprétation de la clause 5.5)	4 septembre 1979
4. Réintégration des employés cadres à l'unité de négociation	4 septembre 1979
5. Crédits annuels de 1600 heures officiers supérieurs	4 septembre 1979
6. RAPA-1980 et Régime d'assurance-vie des employés syndiqués à l'Alcan	4 septembre 1979
7. Employé choisi comme juré	4 septembre 1979
8. Lettre d'intention à l'endroit de certains points de notre régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident	4 septembre 1979
9. Bénéfices lors des vacances annuelles	4 septembre 1979
10. Procédure de griefs (non-recevabilité et priorité aux suspensions de trois (3) mois et plus ou à des congédiements	4 septembre 1979
11. Remboursement des outils détruits aux hommes de métiers	4 septembre 1979
12. Contributions des employés au régime d'assurance-vie	4 septembre 1979

.../2

TITRE	DATE
13. Cédule de vacances	4 septembre 1979

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce NEUVIÈME jour de FÉVRIER 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Walter Bourgouin

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

SUITE AUX ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION
DES EMPLOYES A L'HEURE A ETRE RECONDUITES

'82 AOU 31 10 49

ENTRE: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, usine Beauharnois, ci-après appelée "la Société";

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc., ci-après appelé "le Syndicat".

Suite à la liste des ententes et lettres d'intention à être reconduites pour les employés horaires en date du 9 février 1981 et ce pour la convention en date du 5 septembre 1982, se terminant le 31 décembre 1983, il est ajouté les ententes suivantes qui ont été signées postérieurement au 9 février 1981 et qui s'appliqueront également à la convention collective de travail débutant le 5 septembre 1982 pour se terminer le 31 décembre 1983.

TITRE	DATE
1. Métiers règlementés vs l'entente régissant l'admission et la progression dans les métiers.	22-12-81
2. Mouvements de main-d'oeuvre sur les vacances d'emploi.	06-04-82
3. Entente relative à un horaire d'été pour les "travailleurs de jour".	27-05-82

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 30e jour de Août 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.

Jeannine Sergerie

Walter Bourgoin

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE, usine Beauharnois

ENTENTE

82 SEP -9 13 18

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

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois Inc., ci-après appelé "le Syndicat".

Suite à une demande du Syndicat, les parties conviennent ce qui suit:

Lors de la diminution d'opération (5.2 e, C.C.T.) à la zone de l'hygiène (5.4 c, C.C.T.) prévue pour le 5 septembre 1982 (coupure d'un poste de concierge - 0700), M. Raymond Brown (076008) sera déplacé plutôt que M. Gilles Lefebvre (076121).

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 3ième jour de septembre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.	LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (Beauharnois)
Jeanne Lespérance	Robert J. Lee
Walter Bourgoin	

12-020

17474-01

ENTENTE MODIFIANT L'ARTICLE 7.20, PARAGRAPHE A DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL REGISSANT LES CONGES STATUTAIRES

'83 JAN -5 15 16

ENTRE: LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (SECAL) BEAUHARNOIS, une division d'Aluminium du Canada Ltée, ci-après appelée "La Société".

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC., ci-après appelé "Le Syndicat".

'83 JAN 10 11 13

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

Attendu que l'article 7.20 paragraphe a) de la convention collective de travail signée le 5 septembre 1982 traite des congés statutaires et plus particulièrement des congés de Noël et du premier de l'An.

Attendu que pour 1982 le jour de Noël est un samedi.

Attendu que pour 1983 le premier de l'An est un samedi.

Attendu que la convention collective de travail signée le 5 septembre 1982 ne prévoit rien de particulier pour ces deux (2) jours de congés.

Attendu qu'il y va de l'intérêt des parties de régulariser ces situations très particulières.

La Société et le Syndicat conviennent d'ajouter à l'article 7.20 paragraphe a) de la convention collective de travail signée le 5 septembre 1982 le texte suivant:

Etant donné le fait que le jour de Noël est un samedi, ce congé sera avancé au vendredi 24 décembre 1982 soit la veille, cette entente du congé de Noël ne sera valide que pour l'année 1982 seulement.

Etant donné le fait que le premier de l'An est un samedi, ce congé sera avancé au vendredi 31 décembre 1982 soit la veille, cette entente du congé du premier de l'An ne sera valide que pour l'année 1983 seulement.

La présente entente ne s'applique qu'aux employés dont la cédule normale de travail s'étend du lundi au vendredi.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1985 03 08
M.T.A.M.S.R.

EN FOI DE QUOI, les parties ci-haut décrites par leurs représentants dûment autorisés ont signé la présente ce 23 ième jour de décembre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Bourgoin

Walter Bourgoin

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

12-020

17474-01

ENTENTE

92 OCT -6 11 22

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

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois Inc., ci-après appelé "le Syndicat".

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0 4 06
M.T.M.S.R.

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

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 aux dits 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 4ième jour de octobre 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Lafleur

Walter Bourgoin

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

Robert J. Lee

Cecil

12-020

17474-01

ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LES REGLEMENTS REGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE DANS LE CAS DE PRERETRAITE

83 FEV 16 13 41

ENTRE: LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE (SECAL) BEAUHARNOIS, une division d'Aluminium du Canada Ltée, ci-après appelée "La Société".

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC., ci-après appelé "Le Syndicat".

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 06 27
M.T.M.S.R.

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

Les paragraphes C.5 et C.7 de l'appendice "C" de la convention collective de travail signée le 5 septembre 1982 sont modifiés et remplacés par les suivants:

C.5 - "L'employé dont il est question au paragraphe C.2 ci-dessus reçoit, pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi, des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il aura droit et celui dont il est question au paragraphe C.3 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes à cent pourcent (100%) de l'allocation mentionnée au paragraphe D.2 de l'appendice "D" de la présente convention pour la période du délai de carence."

C.7 - "L'employé mentionné au paragraphe C.3 ci-dessus est admissible, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent cinq pourcent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe D.2 de l'appendice "D" de la présente convention."

EN FOI DE QUOI, les parties ci-haut décrites par leurs représentants dûment autorisés ont signé la présente ce 11 ième jour de février 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Lusignan

Walter Bourgoin

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

12-020

17474-01

ENTENTE RELATIVE A UN HORAIRE D'ETE
POUR LES "TRAVAILLEURS DE JOUR"

82 MAI 31 14 56

ENTRE: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, usine Beauharnois, ci-après appelée "la Société";

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc., ci-après appelé "le Syndicat".

1. La présente fait suite à une demande des travailleurs de jour pour que leur horaire de travail habituel soit modifié pendant la période d'été.

2. Le terme "travailleurs de jour" s'applique aux employés qui travaillent normalement de 08:00 à 17:00 heures et ceci cinq (5) jours par semaine du lundi au vendredi inclusivement.

3. Cette entente s'applique exclusivement aux travailleurs de jour.

4. Le nouvel horaire de travail pour les travailleurs de jour sera le suivant: le quart normal de travail débutera à 07:45 heures et se terminera à 16:15 heures.

5. Pour la durée de l'entente, les travailleurs de jour s'engagent à collaborer étroitement, lorsque requis par la Société, pour exécuter du travail en surtemps.

6. La période de pause-café de l'après-midi devra être prise par l'employé à l'endroit de rassemblement le plus près de son lieu de travail du moment, afin d'éviter les pertes de temps liées aux déplacements d'une zone à une autre.

7. Pour les employés visés par la présente entente, les deux parties s'entendent également pour amender les articles de la convention collective de travail de la façon suivante:

   7.1 Les clauses 7.7 et 8.6 traitant des primes lors de changements des heures de travail ne s'appliqueront pas pour le départ et la fin des changements d'horaire prévus à cette entente.

   7.2 Pour l'application de la clause 7.1, les employés travaillant normalement de 07:45 heures à 16:15 heures, du lundi au vendredi, seront considérés comme des travailleurs de jour.

   7.3 Pour l'application de la clause 7.8, la période de repas sera de trente (30) minutes, normalement de 11:45 heures à 12:15 heures, sans paie.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 08 03
M.T.M.S.R.

.../2

WB

8. Cette entente est valide pour la période du 30 mai au 2 octobre 1982 et du 1 mai 1983 au 1 octobre 1983. Cependant, la Société et le Syndicat se réservent le droit de mettre fin à ce changement d'horaire en tout temps, en donnant un préavis de sept (7) jours à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce vingt-septième jour de mai 1982.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS, INC.

Walter Bourgeois

Maurice Bergeron

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE, usine Beauharnois

Robert A. Fox

WB

12-020 **ENTENTE**

17474-01

'81 MAI -7 16 04

ENTRE: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (usine Beauharnois);

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 07 02
M.T.M.S.R.

OBJET: Mouvements de main-d'oeuvre sur les vacances d'emploi

Suite à l'étude, au rapport final et aux recommandations du comité de travail sur la stabilisation de la main-d'oeuvre, les parties signataires conviennent ce qui suit.

A) La clause 5.5 de notre convention collective de travail est modifiée de la manière suivante:

"5.5 Toute promotion, tout transfert permanent, tout transfert temporaire dépassant vingt-huit (28) jours de calendrier doivent être effectués à l'intérieur de chacune des zones définies à l'article 5.3 ci-dessus.

Une fois l'étape ci-dessus franchie, si un transfert permanent n'a pu être comblé à l'intérieur de la dite zone promotionnelle, ce transfert permanent sera offert aux employés des autres zones promotionnelles avant d'être offert à un employé réembauché ou embauché.

En tout cas de promotion, de transfert permanent ou de transfert temporaire qui dépasse vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir un emploi pour lequel il est candidat."

B) Pendant la période intensive de vacances (clause 12.5 C.C.T.), aucun employé ne pourra obtenir plus de deux (2) transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier.

Les mouvements touchant les transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier visant à combler un poste de remplaçant de vacances seront comptés comme un transfert temporaire parmi les deux (2) permis par employé, même s'ils se situent à l'extérieur de la période intensive de vacances.

Exceptionnellement, les employés qui seront désignés par la Société pour occuper un poste de remplaçant de vacances parce qu'ils étaient les plus jeunes qualifiés ne verront pas ce mouvement compter comme un (1) des deux (2) mouvements permis.

/2

L'employé ayant complété son deuxième transfert temporaire avant la fin de la période intensive de vacances devra occuper son poste permanent jusqu'à la fin de la période intensive de vacances.

Cette entente est valide pour une période d'une année et elle est rétroactive au 1 mars 1981 pour couvrir les transferts temporaires visant à combler les postes de remplaçants de vacances de l'été 1981.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce PREMIER jour de MAI 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.	LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE (usine Beauharnois)
Maurice Duguay	Robert J. Fox
Walter Bourgoin	

17474-01

ENTENTE

'82 JAN -5 9 17

ENTRE: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Beauharnois

ET: Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois, Inc.

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 07 02
M.T.M.S.R.

Objet: Métiers règlementés vs l'entente régissant l'admission et la progression dans les métiers.

Les parties conviennent ce qui suit:

Nonobstant les temps d'apprentissage énumérés à l'Appendice II en regard des métiers visés par le règlement No 2 du Bill 49, nous entendons procéder comme suit dans la progression et la rémunération des apprentis qui seront affectés à ces tâches.

a) Tout employé qui, à la fin de sa période d'apprentissage (app. II) n'aura pas obtenu le certificat de qualification émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, ne sera pas admis dans le métier tant et aussi longtemps qu'il ne détiendra pas ledit certificat.

b) Cependant, dès qu'il l'aura acquis et qu'il aura réussi les examens stipulés à l'appendice III de l'entente, le salaire correspondant au 1er stade du métier lui sera versé, rétroactivement à la date de la fin de sa période d'apprentissage (app. II).

c) Dans le cas d'échec aux examens du ministère, aucune rétroactivité ne sera payée pour la période qui suivra cet échec et la réussite subséquente. De plus, cette dite période ne sera pas incluse dans les exigences de temps requis pour la progression au 2ième stade du métier.

.../2

RW/WB

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 22ième jour de décembre 1981.

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Bergeron

Walter Bourgoin

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTEE, BEAUHARNOIS

Robert J. Fox

Lucie

17474-01

12-020

ENTENTE

'82 AVR 13 16 13

ENTRE: La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée (usine Beauharnois);

ET : Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois Inc.

REÇU
MAI 19 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET DU FILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE — QUÉBEC

OBJET: Mouvements de main-d'oeuvre sur les vacances d'emploi.

Suite à l'étude, au rapport final et aux recommandations du comité de travail sur la stabilisation de la main-d'oeuvre, les parties signataires conviennent ce qui suit.

A) La clause 5.5 de notre convention collective de travail est modifiée de la manière suivante:

"5.5 Toute promotion, tout transfert permanent, tout transfert temporaire dépassant vingt-huit (28) jours de calendrier doivent être effectués à l'intérieur de chacune des zones définies à l'article 5.3 ci-dessus.

Une fois l'étape ci-dessus franchie, si un transfert permanent n'a pu être comblé à l'intérieur de la dite zone promotionnelle, ce transfert permanent sera offert aux employés des autres zones promotionnelles avant d'être offert à un employé réembauché ou embauché.

En tout cas de promotion, de transfert permanent ou de transfert temporaire qui dépasse vingt-huit (28) jours de calendrier, la Société doit décider sur la base des qualifications d'un candidat d'accomplir un emploi pour lequel il est candidat."

'82 AVR 16 11 06

B) Pendant la période intensive de vacances (clause 5.12 C.C.T.), aucun employé ne pourra obtenir plus de deux (2) transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier.

Les mouvements touchant les transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier visant à combler un poste de remplaçant de vacances seront comptés comme un transfert temporaire parmi les deux (2) permis par employé, même s'ils se situent à l'extérieur de la période intensive de vacances.

Exceptionnellement, les employés qui seront désignés par la Société pour occuper un poste de remplaçant de vacances parce qu'ils étaient les plus jeunes qualifiés ne verront pas ce mouvement compter comme un (1) des deux (2) mouvements permis.

.../2

L'employé ayant complété son deuxième transfert temporaire avant la fin de la période intensive de vacances devra occuper son poste permanent jusqu'à la fin de la période intensive de vacances.

Cette entente est valide jusqu'au 31 décembre 1983 et elle est rétroactive au 1 mars 1982 pour couvrir les transferts temporaires visant à combler les postes de remplaçants de vacances de l'été 1982.- 1983

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

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE L'ALUMINIUM DE BEAUHARNOIS INC.

Maurice Perreira

Walter Bourgoin

LA SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE (usine Beauharnois)

Robert J. Hay

Rene O