NO	NOM
20783-02	Graduits Alcan Canada Ltée

LETTRE D'ENTENTE

'82 SEP 22 10 35

20783-02

entre

Produits Alcan Canada Limitée (Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

et

Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.), ci-après appelé «le Syndicat»

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 2[illegible]
M.T.M.S.R.

La Compagnie et le Syndicat, en considération de la signature de la lettre d'entente amendant la présente convention collective, à savoir celle se terminant le 10 novembre 1982, et tout en ayant négocié de bonne foi, ont convenu de signer immédiatement la convention collective ci-jointe laquelle prend effet au 11 novembre 1982 pour demeurer en plein effet jusqu'au 10 mars 1984.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

Jacques Lacoursière

Robert Gervais

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

[illegible]

André Lacoursière

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
(CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN)

et

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

Signée le 10 novembre 1979

SOMMAIRE

SECTION	TITRE	PAGE
I	Juridiction territoriale et professionnelle	1
II	Buts	2
III	Conditions générales	3
IV	Droits de la direction	5
V	Mouvement de main-d'oeuvre	6
VI	Transferts	14
VII	Etat de service.....	17
VIII	Heures de travail	18
IX	Jours fériés	21
X	Prime de nuit	23
XI	Prime d'assurance accident-maladie	24
XII	Augmentation de salaire et rétroactivité	25
XIII	Temps supplémentaire	26
XIV	Règlements des prestations supplémentaires de chômage.....	28
XV	Représentation syndicale	29
XVI	Vacances	31
XVII	Comité des relations ouvrières (sécurité-santé)	32
XVIII	Plaintes et griefs	37
XIX	Retenue syndicale	41
XX	Régime de pension	42
XXI	Allocation de pré-retraite	43
XXII	Dispositions relatives au changement	44
XXIII	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident	48
XXIV	Durée de la convention	49

ANNEXE	TITRE	PAGE
I	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu	51
II	Vacances	56
III	Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage	59
IV	Allocations de pré-retraite	62
V	Lignes de progression départementale	64
VI	Liste des taux de salaire et des classes d'occupation	66
VII	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident	72

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	- A -	PAGE
15.2	Absences (affaires syndicales).....	29
23.1	Accident-maladie (prestations supplémentaires)	48
Ann. I, Art. 5	Accumulation et maintien du service continu.....	52
5.2	Adaptation et entraînement	7
5.7	Affichage (mouvements de main-d'oeuvre)	11
21.1	Allocation de pré-retraite	43
5.1 a)	Ancienneté (définition)	6
18.8	Arbitrage	38
3.5	Assignation des emplois	3
11.1	Assurance accident-maladie	24
14.1	Assurance chômage (prestations supplémentaires)	28
8.6	Avis de ne pas se présenter au travail	19
	- B -	
5.5	Baisse de position et mise à pied	9
2.1	Buts de la convention	2
Ann. VII, Art. 1	Buts (prestations maladie-accident)	73
	- C -	
Ann. IV, Art. 2	Calcul allocation de pré-retraite	62
10.2	Calcul de la prime de nuit	23
Ann. I, Art. 3	Calcul du service continu	51
5.6	Cas spéciaux (mouvement de main-d'oeuvre)	10
22.1	Changement (dispositions relatives au)	44
5.1 c)	Classe d'occupation (définition)	6
6.6	Classification double	16

ARTICLE		PAGE
17.1	Comité des relations ouvrières	32
17.4	Comité de sécurité, propreté et hygiène	32
17.9	Comité de sécurité	33
17.10	Comité de prévention	34
9.5	Congés à l'occasion de décès	22
9.1	Congés statutaires	21
2.2	Coopération syndicale/patronale	2
19.1	Cotisation syndicale	41
	- D -	
12.3	Dates et augmentations de salaire	25
9.5	Décès (congés)	22
Ann. VII, Art. 2	Définition (Régime de prestations accident-maladie)	74
10.3	Demande de transfert de quart	23
5.3	Départements de l'usine	8
8.5	Dimanche (travail du)	19
3.4	Discrimination	3
22.1	Dispositions relatives au changement	44
Ann. VII, Art. 3, 4	Dispositions générales et particulières (Régime de prestations accident-maladie)	76
Ann. VII, Art. 18	Dispositions spéciales (Régime de prestations accident-maladie)	82
5.8	Divers (mouvement de main-d'oeuvre)	11
4.1	Droits de la direction	5
5.17	Droits des remplaçants	13
17.14	Droit de refuser de travailler	34
24.1	Durée de la convention	49

ARTICLE	- E -	PAGE
5.9	Employé de capacité physique réduite	12
Ann. I et Art. 3	Employé régulier	51
5.2 b)	Entraînement et adaptation	7
7.2	Etat de service (liste)	17
7.1	Etat de service (règlements)	17
	- F -	
20.1	Fonds de pension	42
8.9	Formation (réunions et comités)	20
	- G -	
3.3	Grève ou lock-out	3
18.1	Griefs et plaintes (procédures, arbitrage, calcul des délais)	37
	- H -	
8.1	Heures de travail (nombre et horaire)	18
	- I -	
3.2	Interprétation de la convention	3
22.19	Indemnité de séparation	47
	- J -	
9.1	Jours fériés payés	21
1	Juridiction territoriale et professionnelle	1

ARTICLE	- L -	PAGE
Ann. V	Lignes de progression départementale	64
7.2	Liste des états de service	17
Ann. VI	Liste des taux de salaires et occupations	62
3.3	Lock-out ou grève	3
	- M -	
5.14	Maintien de taux (employés handicapés)	13
22.6	Maintien de taux lors de changement technologique ..	45
5.5	Mises à pied et baisses de position	9
Ann. VII, Art. 7	Montant et durée des prestations (Régime accident-maladie)	78
5.1	Mouvement de main-d'oeuvre (règles générales)	6
5.6	Mouvement de main-d'oeuvre (cas spéciaux)	10
	- P -	
5.6 a)	Pannes affectant les opérations	10
5.2 a)	Périodes d'adaptation	7
8.2 c)	Période de repas (durée)	18
18.1	Plaintes et griefs	37
Ann. VII, Art. 19	Politique de la compagnie (Régime de prestations accident-maladie)	83
Ann. IV	Pré-retraite (admissibilité, allocations, invalidité, contribution au RAPA, information	62
14.1 et Ann. III	Prestations supplémentaires de chômage	28 et 59
23.1	Prestations supplémentaires maladie-accident	59
11	Prime d'assurance accident-maladie	24
8.3	Prime de transfert temporaire	18
10.1	Prime de quart	23
5.4	Promotions, transferts et réembauchages	8

ARTICLE	- R -	PAGE
20.1	RAPA	42
8.8	Rappel d'urgence	20
Ann. VII et art. 15	Réclamation (Régime de prestations accident-maladie)	72 et 29
5.6 b)	Réduction ou augmentation de la main-d'oeuvre (10 employés et plus)	11
5.4	Réembauchage	8
22.13	Recyclage (changement technologique)	46
20.1	Régime de pension	42
23.1 et Ann. VII	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident	48 et 72
20.1	Régime d'assurance-vie	42
5.17	Remplaçants (droits)	13
3.1	Renonciation aux droits ou aux obligations	3
8.4	Repas payé	19
15.1	Représentation syndicale	29
19.1	Retenue syndicale	41
8.9	Réunions de formation et comités	26
17.11	Réunions contremaîtres-employés (sécurité)	34
	- S -	
12.1	Salaires (augmentation et rétroactivité)	25
8.1	Semaine normale de travail	18
Ann. I	Service continu (calcul)	51
3.5	Sous-contrat	3
	- T -	
2.4	Tableaux d'affichage (usage syndical)	2
Ann. VI	Taux de salaire (liste)	65
13.1	Temps supplémentaire	26
6.1	Transferts	14
5.4	Transferts, promotions, réembauchages	8
6.5	Transferts temporaires de 28 jours ou plus	14

ARTICLE		PAGE
10.3	Transfert de quart (demande de).....	23
5.1 d)	Travail accompli de façon normalement soignée (définition)	7
8.5	Travail du dimanche	19
8.2 a)	Travail de jour	18
8.2 b)	Travail de quart	18
6.2	Travail léger (transfert)	14
16.1 et Ann. II	Vacances (général)	31 et 56
Ann. II, art. 4	Vacances supplémentaires	58
Ann. II, art. 6	Vacances (indemnité en cas de cessation de travail)	58

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (Câblerie-Tréfilerie de Shawinigan), une corporation constituée et existante en vertu des lois du Canada et ayant des bureaux dans la cité de Shawinigan, comté de Saint-Maurice, province de Québec, ci-après appelée "la Compagnie".

et

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (CSN), un corps politique constitué et incorporé en vertu de la loi des syndicats professionnels, affilié à la Fédération des Syndicats des Mines, de la Métallurgie et des Produits chimiques (C.S.N.), et à la Confédération des Syndicats Nationnaux, et ayant un bureau dans la cité de Shawinigan, comté de Saint-Maurice, province de Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION I

JURIDICTION TERRITORIALE ET PROFESSIONNELLE

1.1 Cette convention liera tous les salariés au sens du code, à l'exception des employés de bureau et techniciens, des gardiens et des constables au service de Produits Alcan Canada Limitée de la rue des Cascades à Shawinigan, tel que décrit dans la décision du Tribunal du travail en date du 21 juin 1977.

1.2 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.

SECTION II

BUTS

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

Coopération réciproque

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

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

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

SECTION III

CONDITIONS GÉNÉRALES

Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

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

Interprétation

3.2 Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Néanmoins, la nullité de n'importe quelle section de la convention ou de partie d'icelle, en tant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention mais uniquement la nullité de cette section ou de partie d'icelle qui doit être alors considérée comme nulle et non avenue.

Aucune grève ou lock-out

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

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

Aucune discrimination

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

Assignation des emplois

3.5 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 Compagnie. Cependant,

la Compagnie, par ses efforts continus pour améliorer davantage son organisation, ses méthodes et ses techniques de travail, considère que, avec l'effort des employés, ces améliorations auront comme conséquence la diminution du nombre des contrats.

En tenant compte de ce qui précède, la Compagnie convient que, si elle a en disponibilité les employés réguliers qualifiés et possède, en disponibilité 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 Compagnie avisera par écrit les employés concernés et/ou leurs représentants, sauf dans les cas d'urgence, au moins huit (8) jours de calendrier à l'avance de la décision de donner des travaux d'entretien ou de réparation à contrat. Cet avis devra comporter une description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Compagnie les donne à contrat.

Le Syndicat pourra rencontrer la Compagnie s'il le désire dans les huit (8) jours suivants l'avis reçu pour discuter de l'octroi des travaux d'entretien ou de réparation.

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

SECTION IV

DROITS DE LA DIRECTION

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

a) Le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations.

b) Le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations.

c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline, et les règlements visant à protéger les employés, l'usine et l'équipement.

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

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

SECTION V

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

Règles générales

5.1 a) L'ancienneté d'un employé sera égale à son service continu, tel que défini à l'annexe I de la présente convention.

b) Les dispositions de cette section ne s'appliqueront qu'aux employés réguliers.

c) Aux fins de l'application de cette convention collective de travail, les expressions suivantes sont définies comme suit:

- Une OUVERTURE D'EMPLOI résulte, soit du roulement normal de la main-d'oeuvre tel que mise à la retraite, pré-retraite, démission, décès, congédiement, remplacement temporaire, promotion, démotion pour cause ou transfert d'employés à des classes d'occupation non régies par la convention collective de travail, soit d'une augmentation dans le nombre d'employés requis dans une classe d'occupation, soit de la création d'une nouvelle classe d'occupation acceptée comme telle par les parties, ou à défaut d'entente, décidée comme telle par l'arbitre des conflits de droits. Ce qui précède n'implique pas que des ouvertures particulières de classes d'occupation devront nécessairement être remplies.

- Une DIMINUTION DES OPÉRATIONS est une diminution dans le nombre des employés dans une ou des classes d'occupation.

- Une CLASSE D'OCCUPATION est définie comme étant chaque occupation pour laquelle il y a désignation d'occupation codifiée à l'annexe VI de cette convention collective de travail.

- L'expression "TRANSFERT PERMANENT" est définie comme étant l'assignation permanente d'un employé par la Compagnie à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente.

- L'expression "TRANSFERT TEMPORAIRE" est définie comme étant une assignation temporaire d'un employé par la Compagnie à une ouverture d'emploi dans une classe d'occupation différente.

d) Pour les fins de cette section, un employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail d'une classe d'occupation lorsqu'il peut effectuer immédiatement ce travail, sans autre entraînement ou expérience, d'une manière correspondant à celle d'un employé qui donne un rendement satisfaisant dans le travail de cette classe d'occupation.

e) Tout employé n'est considéré comme travaillant régulièrement sur une classe d'occupation que lorsqu'il a complété les périodes d'adaptation et d'entraînement selon que requises, suivant le sous-paragraphe 5.2 b) ou qu'il a complété, s'il s'agit d'un retour à une classe d'occupation, une période d'adaptation définie au sous-paragraphe 5.2 a).

Adaptation et entraînement

5.2 a) Pour les fins de cette section, l'adaptation est limitée à une période d'au plus dix (10) jours de travail et inclut selon les besoins:

1° - Les informations essentielles à l'accomplissement de la classe d'occupation.

2° - Une surveillance appropriée, ou, selon la nature du travail, l'aide d'un compagnon de travail.

b) Pour les fins de cette section, l'entraînement est d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours de travail ininterrompus et comprend pour les dix (10) premiers jours, la période d'adaptation prévue au paragraphe 5.2 a) pour toutes les classes d'occupation de niveau I tel que défini à l'annexe VI.

L'entraînement est d'une durée de trente (30) jours de travail ininterrompus uniquement pour toutes les classes d'occupation de niveau II tel que défini à l'annexe VI. L'entraînement inclut selon les besoins, la formation par instructeur, la préparation à l'accomplissement d'une tâche sous surveillance d'un contremaître, ou toute autre forme d'apprentissage approprié.

c) Un employé ne recevra pas de période d'adaptation ni d'entraînement pour une classe d'occupation quand il ne rencontrera pas les exigences physiques, éducationnelles et sécuritaires de base tel qu'habituellement requises par la Compagnie pour cette classe d'occupation.

d) L'employé ayant complété sa période d'adaptation, la Compagnie ne sera pas tenue de le laisser continuer sa période d'entraînement lorsque, vu la nature et les exigences de la classe d'occupation, cet employé ne pourra pas éventuellement accomplir, d'une façon normalement soignée, le travail de la classe d'occupation. Le même principe s'applique pour les classes d'occupation de niveau II.

e) Dans les cas où un employé ne pourra pas compléter une période d'entraînement, selon les dispositions du sous-paragraphe d) ci-dessus, cet employé devra retourner à la classe d'occupation qu'il occupait précédemment en autant qu'il ne déplace en aucun cas, un employé ayant plus d'ancienneté que lui-même. S'il ne peut ainsi revenir dans la classe d'occupation qu'il occupait précédemment, il exercera alors ses droits suivant les dispositions de l'article 5.5.

f) La période d'entraînement d'un employé débute à la date à laquelle celui-ci est assigné à une classe d'occupation par suite d'un affichage tel que défini au sous-paragraphe 5.7.

Classe d'occupation

5.3 a) Pour les fins de cette section, l'usine est divisée en département tel que défini ci-après:

i) Département de la Tréfilerie

ii) Département de la Câblerie

iii) Département des Accessoires de câble

iv) Département de l'Entretien

b) Les classes d'occupation comprises dans chaque département sont énumérées à l'annexe VI. Les lignes de progression qui les régissent sont définies à l'annexe V. Les lignes de progression prévues à l'annexe V ne sont pas applicables aux classes d'occupation du département de l'Entretien.

c) Tout changement que la Compagnie apporterait à la structure interne des départements ne modifierait pas, à moins d'entente mutuelle, l'annexe V et les droits qui en découlent.

Promotions, transferts et réembauchages

5.4 a) Dans tous les cas de promotions, transferts permanents, transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours et de réembauchages pour les classes d'occupation se trouvant au niveau I, la Compagnie assignera, sous réserve des articles 5.2 c) et 5.2 d), selon l'ancienneté, dans l'ordre suivant:

i) tout employé de l'usine ayant travaillé régulièrement à la classe d'occupation où il y a ouverture d'emploi au cours des douze (12) derniers mois; sinon,

ii) lorsqu'il s'agit d'une classe d'occupation comprise dans les lignes de progression, tout employé travaillant régulièrement sur une classe d'occupation à un niveau égal ou immédiatement inférieur dans la ligne de progression pourvu qu'il puisse compléter la période d'entraînement prévue à 5.2 b) ou tout employé de l'usine ayant déjà travaillé régulièrement à la classe d'occupation où il y a ouverture d'emploi pourvu que dans ce dernier cas il puisse accomplir le travail d'une façon normalement soignée tel que défini à l'article 5.1 d);

lorsqu'il s'agit d'une classe d'occupation hors ligne, tout employé du niveau I du département concerné pourvu qu'il puisse compléter la période d'entraînement prévue à l'article 5.2 b) ou un employé de l'usine ayant déjà travaillé régulièrement à la classe d'occupation où il y a ouverture d'emploi pourvu que dans ce dernier cas il puisse accomplir le travail d'une façon normalement soignée tel que défini à l'article 5.1 d);

iii) si, à ce stade, l'ouverture d'emploi n'est pas comblée, elle le sera selon l'ancienneté uniquement par tout employé de l'usine ou de la liste de rappel pourvu qu'il puisse compléter la période d'entraînement prévue à l'article 5.2 b).

b) Dans tous les cas de promotions, transferts permanents, transferts temporaires de plus de vingt-huit (28) jours et de réembauchages pour les classes d'occupation se trouvant au niveau II, la Compagnie assignera, selon l'ancienneté, tout employé de l'usine ou de la liste de rappel pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'article 5.2 c) et puisse compléter la période d'entraînement prévue à l'article 5.2 b).

c) Les dispositions des paragraphes 5.4 ci-dessus n'ont pas pour but de permettre à la Compagnie d'effectuer une série de transferts temporaires de moins de vingt-huit (28) jours, ou une série de réembauchages de moins de vingt-huit (28) jours, lorsque la situation justifie un transfert ou un réembauchage de plus de vingt-huit (28) jours.

Baisse de position et mise à pied

5.5 Dans tous les cas de baisse de position et de mise à pied dus à une diminution de la main-d'oeuvre, la procédure suivante sera employée:

a) L'employé déplacé sera celui qui a le moins d'ancienneté parmi ceux qui sont assignés de façon permanente à la même classe d'occupation que lui-même.

b) Un employé qui est déplacé peut déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même dans toute autre classe d'occupation sur laquelle il a travaillé régulièrement au cours des douze (12) derniers mois dans son département, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de cette classe d'occupation de façon normalement soignée.

c) Un employé qui est déplacé peut déplacer à son tour un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même dans une classe d'occupation à un niveau égal ou inférieur, d'abord sur sa ligne de progression et par la suite dans son département mais limité aux classes d'occupation de niveau I uniquement et ce, sous réserve de l'article 5.5 e) et pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'article 5.2 c) et puisse compléter la période d'entraînement prévue à l'article 5.2 b).

d) Dans le cas où un employé a épuisé ses droits décrits aux sous-paragraphes b) et c) ci-dessus, il pourra alors déplacer un autre employé de moins d'ancienneté que lui-même dans toute classe d'occupation de l'usine où il a travaillé régulièrement au cours des douze (12) derniers mois, pourvu qu'il puisse accomplir le travail de cette classe d'occupation de façon normalement soignée.

e) Dans le cas où un employé a épuisé ses droits décrits aux sous-paragraphes b), c) et d) et fait face à une mise à pied, il pourra alors déplacer tout autre employé de l'usine de moins d'ancienneté que lui-même, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'article 5.2 c) et puisse compléter la période d'entraînement prévue à l'article 5.2 b).

f) Quand il y a deux (2) ou plusieurs classes d'occupation ayant le même taux de salaire dans lesquels un employé a le droit de déplacer un autre employé, la Compagnie pourra l'assigner à une de ces classes d'occupation où il ne sera pas nécessaire de lui donner ni adaptation ni entraînement.

Cas spéciaux

5.6 Les dispositions de la présente section V - Mouvement de main-d'oeuvre - ne s'appliqueront pas dans les cas mentionnés ci-dessous:

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

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

b) Dans le cas d'une réduction ou augmentation de la main-d'oeuvre impliquant dix (10) employés ou plus, en-dedans d'une période de sept (7) jours, les dispositions relatives au "Mouvement de main-d'oeuvre" - Section V - ne s'appliqueront pas pour une période de dix (10) jours. La Compagnie avisera le Syndicat au moins trois (3) jours avant une telle réduction ou augmentation de la main-d'oeuvre.

c) Dans le cas des apprentis qui sont à faire l'apprentissage normal de leur métier, sauf qu'ils pourront être déplacés par des hommes de métiers. Cependant, pour les fins de cette section, le nombre de tels apprentis sera limité à cinq (5).

Affichage

5.7 a) Dans tous les cas où une ouverture d'emploi survient et que la Compagnie décide de la combler, la Compagnie affichera cette ouverture sur des tableaux prévus à cette fin pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Seuls auront droit à l'ouverture, les employés ayant fait application par écrit à leur contremaître avant la fin de la période d'affichage.

b) S'il n'y a pas de candidat, cette ouverture d'emploi pourra être comblée par toute autre personne choisie par la Compagnie.

c) La Compagnie avisera l'employé choisi ainsi que le Syndicat de la date de son assignation dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

d) A titre d'information, le nom et le service continu de l'employé embauché, réembauché, promu, transféré ou baissé de position par la Compagnie seront affichés à la salle d'entrée et à la salle à manger de l'usine pendant les dix (10) jours suivant immédiatement la date de la nomination.

Divers

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

b) La classe d'occupation "Tréfileur Tandem Câblerie" est considérée comme la classe d'occupation immédiatement inférieure de la classe d'occupation "Tréfileur Tandem Tréfilerie" et vice-versa pour les fins de l'application de la ligne de progression prévue à l'annexe V.

c) La Compagnie ne refusera pas toute candidature à la classe d'occupation "Opérateur de service" au seul motif que l'employé concerné ne détient pas un permis nécessaire à l'opération du pont-roulant inclut dans les fonctions de la classe d'occupation "Opérateur de service". Cependant, une fois que l'employé concerné aura obtenu la classe d'occupation "Opérateur de service", il devra, si la Compagnie l'exige, compléter avec succès, dans un délai

raisonnable, l'entraînement nécessaire pour obtenir un tel permis. S'il est incapable d'obtenir un tel permis, alors les dispositions de l'article 5.2 e) s'appliquent dans son cas.

Par ailleurs, il ne sera pas requis d'obtenir un tel permis s'il y a un autre employé de moindre ancienneté travaillant régulièrement sur cette classe d'occupation et qui ne détient pas un tel permis.

Employé de capacité physique réduite

5.9 Sous réserve du paragraphe 5.12, un employé qui est incapable de remplir les exigences physiques de son emploi, peut exercer son droit d'ancienneté:

a) A toute ouverture d'emploi, pourvu qu'il soit capable d'accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation.

b) A toute classe d'occupation dont le taux de salaire est égal ou inférieur à celui de sa classe d'occupation permanente à condition:

i) que la classe d'occupation réclamée soit une classe d'occupation de niveau II tel que défini à l'annexe V; ou

ii) qu'il soit capable d'accomplir d'une façon normalement soignée le travail de cette classe d'occupation et qu'il exerce son droit d'ancienneté selon les dispositions de l'article 5.5;

iii) qu'il soit capable de rencontrer les exigences de cette classe d'occupation en conformité des dispositions de l'article 5.5.

5.10 Aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés à l'article 5.9 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà assigné à une classe d'occupation compatible en vertu dudit article.

5.11 Tout employé diminué physiquement, assigné à une classe d'occupation en vertu de l'article 5.9 ci-dessus et qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et accumulé vingt (20) ans de service continu en conformité des dispositions de l'annexe I, pourra se prévaloir de nouveau dudit article 5.9 s'il est déplacé de cette classe d'occupation par suite de l'application de la section V de cette convention, si cette classe d'occupation disparaît, ou si l'employé devient, pour une raison ou pour une autre, incapable de continuer à la remplir.

5.12 Chaque ouverture d'emploi créée par le placement en vertu de l'article 5.9, d'un employé physiquement diminué devra être comblée, sauf si l'ouverture d'emploi avait été créée pour tenir compte du handicap de l'employé diminué physiquement.

5.13 Tout employé qui, incapable de remplir les exigences physiques de sa classe d'occupation ne peut non plus être assigné à une autre classe d'occupation en vertu du paragraphe 5.9 ci-dessus, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention.

Maintien de taux

5.14 Tout employé qui, lors et à cause de l'application de l'article 5.9, est affecté à une classe d'occupation dont le taux de salaire de base est inférieur à son taux de salaire de base actuel, a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus:

a) d'abord au maintien pendant un (1) an de son taux de salaire de base actuel;

b) ensuite au maintien pendant une autre année d'un taux situé à mi-chemin entre ce taux maintenu et le taux de salaire de base de la classe d'occupation sur laquelle il a été baissé au moment de son déplacement.

5.15 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 sont taux de salaire de base.

5.16 A la date d'une augmentation contractuelle de salaire, l'employé qui bénéficie d'un taux maintenu recevra une augmentation égale à l'augmentation applicable au taux de salaire de base de la classe d'occupation sur laquelle il est assigné en permanence.

Droits des remplaçants

5.17 Un remplaçant est un employé embauché, réembauché ou transféré temporairement dans une classe d'occupation alors qu'il ne détient de droit à titre permanent dans aucune occupation.

5.18 Cet employé n'aura pas le droit de déplacer un employé permanent pendant sa période de travail comme remplaçant ou quand celle-ci prendra fin. Toutefois, il ne perd pas les autres droits qui lui sont conférés par cette section qu'il pourrait avoir autrement.

SECTION VI

TRANSFERTS

6.1 Lorsqu'un employé est temporairement retiré de sa classe d'occupation régulière pour accomplir un travail comportant un taux de salaire moindre que son taux régulier, tandis qu'il y a encore du travail disponible pour lui à sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux de sa classe d'occupation régulière pendant qu'il travaillera à cette classe d'occupation comportant un taux inférieur.

6.2 Lorsqu'à cause d'un accident à son travail ou pour cause de maladie, il est offert temporairement à un employé un travail plus léger que sa classe d'occupation régulière, sur la recommandation du médecin, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il a été transféré.

6.3 Lorsqu'un employé, à cause d'un manque d'ouvrage à sa classe d'occupation régulière, est employé à une autre classe d'occupation, comme alternative à une mise à pied, il sera payé au taux de la classe d'occupation à laquelle il aura été transféré, à commencer du jour du transfert.

6.4 Lorsqu'un employé est temporairement transféré à une classe d'occupation dont le taux de salaire est plus élevé que celui de sa classe d'occupation régulière, il sera payé au moins le taux horaire de la nouvelle classe d'occupation, à la condition que le transfert soit pour une période égale à/ou excédant une (1) heure.

Transferts temporaires

6.5 A. La Compagnie peut transférer un ou des employés sur une base temporaire pour une période ne dépassant pas vingt-huit (28) jours de calendrier sauf:

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

b) Afin de remplacer un employé qui remplit, à la demande de la Compagnie, des fonctions pour une autre usine de Produits Alcan Canada Limitée, ou des fonctions pour une autre compagnie affiliée avec/ou fournissant des matériaux ou des services à la compagnie.

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

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

e) Afin de remplacer un employé absent en raison de son élection à une fonction du syndicat auquel cas le transfert temporaire sera de la durée de l'absence de l'employé remplacé.

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

g) Afin d'éviter la mise à pied d'un ou plusieurs employés à la suite d'une diminution des opérations.

h) Afin de faire face à une situation spéciale où la Compagnie aurait à augmenter certains de ses besoins de main-d'oeuvre.

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

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

B. Après vingt-huit (28) jours de calendrier, la Compagnie affichera tous les transferts temporaires conformément à l'article 5.7. Il peut arriver que l'absence d'un employé à cause d'une maladie ou d'un accident d'abord autorisé 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 prévue aux articles 5.4 et 6.5 est remplacée par une période égale à la durée de l'absence pour maladie ou accident 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 Compagnie a reçu un certificat médical, les paragraphes 5.4 a) et 5.4 b) 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 article sera considéré, à toutes fins pratiques, comme n'ayant été qu'un transfert temporaire de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier.

C. La Compagnie doit aviser l'employé concerné au moment de son transfert si son transfert est permanent ou temporaire. La période de transfert temporaire terminée, l'employé concerné doit retourner à sa classe d'occupation régulière.

Toutefois, un employé permanent transféré temporairement à une classe d'occupation peut, lorsque son assignation temporaire est terminée et compte tenu de son ancienneté, déplacer un autre employé permanent assigné temporairement à cette même classe d'occupation avant de réintégrer sa classe d'occupation régulière.

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

Classification double

6.6 L'employé assigné à une classification double ou multiple est celui qui remplit d'une façon régulière ou quasi-régulière certaines fonctions de deux (2) ou plusieurs classes d'occupation, pourvu qu'il ne remplace pas d'autres employés affectés à l'une ou l'autre de ces classes d'occupation.

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

SECTION VII

ÉTAT DE SERVICE

Règlements

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

Liste des états de service

7.2 Lorsqu'il y aura des mises à pied, la Compagnie fournira au Syndicat une liste des employés devant être mis à pied, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible après que les employés affectés auront été avisés de leur mise à pied, mais de toute façon cinq (5) jours de calendrier avant que les mises à pied soient effectuées.

7.3 La Compagnie préparera et donnera au Syndicat, aussitôt qu'il sera raisonnablement possible, une liste des états de service de tous les employés sujets à cette convention et elle revisera cette liste au moins une fois tous les trois (3) mois.

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

SECTION VIII

HEURES DE TRAVAIL

Horaire

8.1 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

Travail de jour ou de quart

8.2 Lorsque le niveau des opérations et/ou la nature du travail obligent des employés à travailler comme suit:

a) Travailleur de jour: les heures de travail seront normalement de huit (8) heures à seize (16) heures (8-16) avec trente (30) minutes payées pour le repas tel que mentionné dans le paragraphe 8.2 c).

b) Travailleurs de quart: les heures de travail des employés assignés régulièrement à deux (2) ou trois (3) quarts seront normalement de vingt-quatre (24) heures à huit (8) heures (24-8), de huit (8) heures à seize (16) heures (8-16) et de seize (16) heures à vingt-quatre (24) heures (16-24), avec une période libre payée pour le repas, tel que mentionné au paragraphe 8.2 c).

c) Lorsque les employés auront droit à une période libre payée pour le repas, ils pourront s'absenter pendant trente (30) minutes de leur lieu de travail pour prendre ce repas. Cet intervalle pour le repas sera accordé, sauf dans des circonstances spéciales, entre la troisième et la cinquième heure du quart et sera considéré comme faisant partie de la période normale de repos.

Présentation

8.3 Nonobstant le paragraphe 8.2 ci-dessus:

Lorsqu'un employé est requis par la Compagnie d'avancer ou de retarder pour une période temporaire ses heures régulières de travail ou de changer de quart, il sera payé pour le premier jour de ce changement temps et demi pour les heures autres que celles qui faisaient partie de sa cédule normale de travail. Cet employé recevra aussi, pour le premier jour de son retour à sa cédule normale de travail, temps et demi pour les heures autres que les heures de la cédule normale de travail à laquelle il avait été transféré temporairement.

Repas payés

8.4 Les employés faisant du temps supplémentaire auront droit à une période libre payée n'excédant pas trente (30) minutes et à un repas payé par la Compagnie pour chaque groupe de quatre (4) heures additionnelles de travail. Le premier tel repas sera pris immédiatement après la fin de leur quart régulier et/ou aux heures normales de repas, pourvu que l'employé travaille ou ait à travailler environ deux (2) heures de temps supplémentaire ou plus. Cependant, quand un employé a été informé la veille ou avant qu'il devra travailler l'un de ses jours de repos, la Compagnie ne paiera pas de repas au cours des huit (8) premières heures de ce travail supplémentaire.

Travail du dimanche

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

a) Pour faire face à un état d'urgence ou une panne de machinerie exigeant des réparations pressantes.

b) Pour la continuité d'un service essentiel y compris le traitement thermique.

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

Avis de ne pas se présenter au travail

8.6 La Compagnie devra aviser au moins seize (16) heures à l'avance tout employé dont les services ne sont pas requis au cours de son prochain quart régulier, excepté dans les cas d'urgence.

8.7 La Compagnie donnera à l'employé qui n'a pas été ainsi avisé, et qui se rapporte à l'usine le jour suivant, quatre (4) heures d'ouvrage à son taux horaire de base régulier, ou encore la somme d'argent que représentent quatre (4) heures d'ouvrage. Cependant, il relève de l'employé qui a été absent de s'assurer si la Compagnie requiert ses services avant de se rapporter au travail.

Rappel d'urgence

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

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 forfaitairement pour l'aller et le retour de la façon suivante:

- Shawinigan, Baie Shawinigan.....$3.00

- St-Boniface, Ste-Flore, Grand-Mère, St-Georges, St-Gérard des Laurentides, Shawinigan-Sud.....$4.00

- Autres localités.....$5.00

Réunions de formation et comités

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

SECTION IX

JOURS FÉRIÉS

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

- le Premier de l'An
- le lundi de Pâques
- l'avant-dernier lundi de mai
- le premier lundi de juin
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Confédération
- le deuxième lundi d'août
- la Fête du Travail
- la Fête de l'Action de Grâces
- la Noël
- la veille ou le lendemain de Noël
- Congé additionel en 1983 (date à déterminer)

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

9.2 Les employés ne seront pas tenus de travailler les jours fériés sauf pour l'une des raisons énumérées au sous-paragraphe 8.5.

9.3 Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés tombent durant les vacances annuelles d'un employé, celui-ci pourra soit prendre un nombre de jours égal au nombre de jours fériés en vacances additionnelles immédiatement avant ou immédiatement après sa période de vacances ou soit demander à la Compagnie le paiement de cette ou ces journées fériées.

9.4 a) Tout employé à l'exception de tout étudiant n'ayant pas complété trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié doit recevoir, en plus de ses gains réguliers pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours fériés, un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.

b) Sous réserve des conditions énumérées au sous-paragraphe c) ci-dessous, un employé tel que défini à l'article 9.4 a) qui ne travaille pas un de ces jours fériés, doit recevoir un montant égal à son taux horaire de base régulier multiplié par huit (8) heures.

c) Ne doit recevoir pour aucun des jours fériés payés une paie de jour férié, tout employé qui:

i) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque normalement requis de travailler par son horaire normal de travail, ou,

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

Congés à l'occasion de décès

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

SECTION X

PRIME DE NUIT

Quart régulier (16-24)(24-8)

10.1 Tout employé qui travaillera sur la base d'un quart régulier recevra en plus de son taux horaire de son occupation vingt-cinq cents (25¢) pour chacune des heures travaillées entre 16h et 24h, et trente-cinq cents (35¢) pour chacune des heures travaillées entre 24h et 8h.

Calcul de la prime

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

Demande de transfert de quart

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

SECTION XI

PRIME D'ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE

Règles générales

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

Calcul de la prime

11.2 Le montant sera approximativement égal à quatre cents (4¢) par heure travaillée pour chaque employé de l'usine. Le calcul de ce montant ne doit pas inclure les heures allouées pour les vacances annuelles, ou pour les jours fériés, ou pour toute autre heure allouée. En aucun cas, cette prime ne sera calculée au taux de temps et demi.

Choix d'un nouveau plan

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

SECTION XII

AUGMENTATION DE SALAIRE

12.1 Les taux de salaire de base sont énumérés à l'annexe VI de la présente convention, laquelle annexe fait partie intégrante de cette convention.

12.2 La paie sera distribuée chaque semaine.

12.3 Le taux de salaire qui doit entrer en vigueur le 4 septembre 1983 est déterminé comme suit:

Date	Augmentation
Le 4 septembre 1983	11.4%

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

SECTION XIII

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Règles générales

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

13.2 Lorsque du travail en temps supplémentaire est requis, il est offert autant que possible équitablement entre les employés disponibles dans l'ordre suivant:

1° - aux employés travaillant à la classe d'occupation où le travail en temps supplémentaire est requis;

2° - aux employés travaillant dans le département et qui sont qualifiés pour effectuer ce travail en temps supplémentaire;

3° - aux employés travaillant dans l'usine et qui sont qualifiés pour effectuer ce travail en temps supplémentaire.

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

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

Temps et demi

13.3 Temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Compagnie en surplus des heures cédulées pour la journée de travail, tel que prévu à la section VI. De même, temps et demi sera payé pour les heures travaillées à la demande de la Compagnie en surplus des heures cédulées pour la semaine de calendrier concernée, tel que prévu à la section VI et sujet au paragraphe 13.6.

13.4 Lorsqu'un employé est transféré à une classe d'occupation différente, avec un horaire de travail différent, ses heures de travail cédulées deviendront, aussitôt après son transfert, celles de sa nouvelle classe d'occupation. Cependant, un tel employé sera payé temps et demi pour toute heure travaillée en excès de quarante (40) heures par semaine de calendrier, sous réserve du sous-paragraphe 8.3.

Paiement de la prime

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

Absences inévitables

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

SECTION XIV

RÈGLEMENTS DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

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

SECTION XV

REPRÉSENTATION SYNDICALE

Représentants autorisés et prérogatives

15.1 Le Syndicat pourra nommer cinq (5) représentants autorisés à agir en son som. Ces représentants seront tous les officiers du Syndicat plus un délégué par département. A la signature de la convention collective de travail, le Syndicat avisera par écrit la Compagnie du nom et de la fonction de chacun des officiers et délégués du Syndicat. Tout changement subséquent sera aussi communiqué par écrit à la Compagnie. De plus, ces cinq (5) représentants plus les délégués seront des employés de la Compagnie et leurs prérogatives comprendront seulement:

a) Le droit d'accompagner un employé lorsque celui-ci désire se faire accompagner par un représentant du Syndicat dans la présentation d'un grief, tel que prévu à la section XVIII de la présente convention.

b) Le droit de présenter un grief de groupe, tel que prévu à la section XVIII de la présente convention.

c) Le droit de rencontrer le directeur du personnel ou son délégué, ou le surintendant concerné pour discuter de problèmes communs au Syndicat et à la Compagnie.

d) Le droit d'assister aux assemblées du Comité des relations ouvrières. Cependant, ces représentants ne pourront pas laisser leur travail sans avoir au préalable obtenu de leur contremaître l'autorisation de s'absenter en spécifiant le but de leur absence. Le contremaître tout en tenant compte de l'efficacité du département, ne refusera pas cette autorisation sans raison valable. La Compagnie pourra établir des règlements pour l'application de cette section. Lorsque ces représentants seront absents de leur travail pour les fins du présent paragraphe, la Compagnie leur paiera le salaire qu'ils auraient normalement gagné durant leurs heures cédulées régulières de travail.

Absences pour affaires syndicales

15.2 La Compagnie peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de cinq (5) employés élus par les membres de l'unité à une fonction d'officiers du Syndicat pour la durée de leur mandat ou de son renouvellement par les membres.

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.

SECTION XVI

VACANCES

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

SECTION XVII

COMITÉ DES RELATIONS OUVRIÈRES

(SANTÉ-SÉCURITÉ)

Entente générale

17.1 Les parties à cette convention collective formeront un comité des relations ouvrières dont les fonctions seront:

a) D'instituer un moyen de communication officiel et direct entre les employés et la direction.

b) De créer un esprit de coopération dans l'usine.

c) D'améliorer le rendement de l'usine et la satisfaction des employés qui y travaillent.

d) D'apporter à l'attention de la direction toute prétendue violation ou fausse interprétation de toute section de cette convention qui affectent les employés de l'usine en général, plutôt qu'un individu en particulier.

e) D'examiner toute affaire référée au comité par la direction de l'usine.

Composition des comités

17.2 Le comité des relations ouvrières sera composé de cinq (5) employés nommés par le Syndicat. Le président du Syndicat pourra être l'un des membres nommés par le Syndicat sur ce comité.

17.3 Les règlements régissant les activités du comité des relations ouvrières devront être rédigés par les membres du comité, après leur nomination.

Comité de sécurité, propreté et hygiène

17.4 La Compagnie et le Syndicat joindront leurs efforts pour maintenir un niveau élevé de sécurité et de santé dans l'usine afin d'empêcher les accidents et les maladies industrielles.

17.5 Dans la poursuite de ces objectifs, la Compagnie entend maintenir, pour la durée de cette convention, le système actuel de rencontres entre contremaîtres et employés sur la sécurité, la propreté et l'hygiène.

17.6 La Compagnie se conformera à tous les règlements et codes applicables de santé et de sécurité des gouvernements provincial et fédéral, et de tels règlements et codes représenteront les standards minima acceptables.

17.7 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre des dispositions raisonnables et nécessaires au maintien de la sécurité et de la santé des employés pendant les heures de travail. Elle continuera à procurer le matériel et les fournitures usuelles servant à la protection des employés sujet à l'entente quant à l'achat de chaussures et lunettes de sécurité.

17.8 Il est de la responsabilité et de l'obligation de chacun des employés d'observer et de respecter les règlements de sécurité tel que port de lunettes, chaussures de sécurité et des dispositifs protecteur indispensables.

Comité de sécurité

17.9 a) Un comité de sécurité, pour toute l'usine, sera formé de trois (3) représentants des employés à l'heure ainsi que de trois (3) représentants de la direction, préférablement les directeurs de départements.

b) Le rôle du comité de sécurité sera:

1. Trancher les cas de mésentente à l'intérieur des comités de prévention.

2. Surveiller, diriger et renseigner les comités de prévention.

3. Préparer les programmes touchant toute l'usine.

4. Etudier les statistiques relatives à la situation de la sécurité à l'usine.

5. Etudier les rapports d'enquêtes relatifs à la sécurité des employés et à la propreté.

6. Passer en revue les activités des rencontres entre contremaîtres et employés.

7. 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.

8. Participer aux enquêtes relatives aux accidents avec perte de temps et quasi-accidents et faire des recommandations appropriées à la Compagnie. Telles enquêtes auront lieu aussitôt que possible après l'accident ou le quasi-accident.

c) Le comité de sécurité se réunira à tous les deux (2) mois et plus souvent au besoin et la Compagnie paiera les trois (3) représentants des employés à l'heure en conformité des dispositions du paragraphe 15.1 e) de cette convention.

d) Dans le cadre des programmes spéciaux, le comité de sécurité devrait tenir au moins deux (2) réunions par année regroupant tous les employés d'un quart donné. Essentiellement, ces réunions pourraient avoir lieu au début de l'année pour présenter le programme de l'année et à la mi-année pour présenter les résultats de l'année en cours.

Comités de prévention

17.10 a) Un comité de prévention sera formé dans chaque département. Il sera constitué de:

1. Le contremaître général du département.

2. Un représentant de la direction assigné du département d'Entretien.

3. Deux (2) représentants des employés à l'heure du département.

b) Le rôle du comité de prévention sera:

1. D'analyser et de décider des mesures à prendre sur chacune des recommandations soumises lors des réunions employés-contremaîtres.

2. De faire l'analyse des causes d'accidents survenus ou prévisibles et de suggérer les mesures correctives.

3. Dans le cadre de ce mandat, le comité devra effectuer au moins une tournée d'inspection dans le département à chaque réunion, laquelle devra se tenir au moins une fois par mois.

Réunion contremaître-employés

17.11 a) Il y aura réunion mensuelle contremaître-employés.

b) Cette réunion aura lieu pendant les heures régulières de travail.

17.12 Les suggestions qui seront faites lors de ces réunions quant au choix de l'équipement et accessoires nécessaires à la protection des employés seront prises en considération par le comité de prévention.

17.13 Un employé blessé dans un accident de travail sera rémunéré pour les heures qu'il a perdues le jour de son accident selon les gains normaux journaliers incluant toute prime d'heures supplémentaires et prime d'équipe applicable.

Droit de refuser de travailler en cas de danger imminent

17.14 a) Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution d'un travail l'expose à un danger imminent pour sa santé ou sa sécurité, autre que ceux normalement reliés à son travail, doit immédiatement avertir son contremaître.

b) Si les conditions mentionnées en a) sont reconnues par le contremaître, l'employé sera affecté à un autre travail à son taux horaire régulier et le contremaître fera le nécessaire pour corriger la situation.

c) Si les conditions mentionnées en a) ne sont pas reconnues par le contremaître, et si l'employé persiste à refuser de continuer à exécuter ce travail, son contremaître en compagnie du délégué de sécurité choisi par les employés du département pour chacun des quarts enquêteront immédiatement et devront déterminer si les conditions mentionnées en a) existent.

   i) Si cette enquête détermine que lesdites conditions existent, la Compagnie corrigera la situation.

   ii) Si cette enquête détermine que lesdites conditions n'existent pas, l'employé sera tenu de reprendre l'exécution de sa tâche.

   iii) S'il y a désaccord entre le contremaître et le délégué de sécurité, le comité de sécurité devra intervenir et rendre une décision dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent.

d) Pour les fins de l'article 17.14, la juridiction du comité de sécurité sera de déterminer si les conditions mentionnées en a) existaient; dans la négative, l'employé devra reprendre son travail immédiatement.

e) Le comité de sécurité pour les fins de l'article 17.14 pourra être constitué d'un seul membre de la partie syndicale et d'un seul membre de la partie patronale.

f) S'il y a désaccord au comité de sécurité, l'employé concerné pourra loger un grief à la deuxième étape en suivant la procédure décrite à l'article 18.5; l'employé concerné devra reprendre l'exécution de sa tâche en attendant la décision finale sur son grief.

g) Entre le moment où l'employé exerce de bonne foi son droit de refuser de travailler conformément à l'article 17.14 et la décision du comité de sécurité, l'employé sera rémunéré à son taux horaire régulier, sous réserve du droit de la Compagnie de l'assigner à un autre travail entre-temps.

h) Ne constitue pas un danger imminent pour la santé ou la sécurité d'un employé l'utilisation par celui-ci d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose, ou sa présence dans un lieu dans certaines circonstances et si ceci est considéré comme normal, compte tenu du genre de travail ou du métier qu'il exerce. Par ailleurs, sera considéré comme un danger imminent à la santé d'un employé, toute exposition à des substances toxiques, gas, radiations et autres matières qui peut, en raison de son intensité, constituer une atteinte immédiate et irréversible à la santé.

i) Aucune mesure disciplinaire ne sera subie par un employé qui exerce de bonne foi son droit de refuser un travail qu'il croit constituer un danger imminent pour sa sécurité ou sa santé.

17.15 La Compagnie doit continuer le programme de santé existant dans son établissement. Les examens médicaux s'effectuent au cours des heures normales de travail et/ou en dehors de ses heures normales et l'employé est rémunéré pour ses heures à temps simple.

17.16 La Compagnie s'engage à rédiger dans les quarante-huit (48) heures de l'accident ou de la maladie du travail, la déclaration à la C.A.T. et en remet une copie au salarié concerné.

17.17 Une fois que l'état de santé du salarié accidenté ou atteint d'une maladie du travail est reconnu comme étant normal par un médecin, il réintègre les fonctions qu'il occupait avant l'accident ou la maladie dans les délais prescrits par le médecin. Le tout sujet aux dispositions de la section V de cette convention.

17.18 La Compagnie prend les dispositions pour assurer, lorsque nécessaire et à ses frais, le transport par ambulance des salariés accidentés.

SECTION XVIII

PLAINTES ET GRIEFS

Plaintes

18.1 Tout employé ayant une raison de se plaindre peut présenter son cas pour enquête et étude à son supérieur immédiat et/ou tout autre membre de la direction. Cet employé peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant autorisé du Syndicat.

Griefs

18.2 Un "grief" est une mésentente relative à l'interprétation, à l'application ou à la prétendue violation de la présente convention collective.

Tout employé qui se croit lésé par suite d'une décision prise par la Compagnie, en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention ou d'une modification par la Compagnie d'une condition de travail non prévue dans cette convention, peut soumettre un grief.

Procédure de griefs

18.3 Tout employé régi par cette convention et qui désire régler un grief avec la Compagnie doit suivre la procédure suivante:

PREMIÈRE ÉTAPE

18.4 L'employé doit en premier lieu soumettre un grief par écrit et signé par lui à son contremaître dans un délai de quinze (15) jours de calendrier de l'événement qui a donné lieu au grief; l'employé intéressé peut se faire accompagner d'un représentant autorisé du Syndicat lors de la soumission de son grief à cette première étape.

Le contremaître doit rendre une décision par écrit dans les cinq (5) jours de calendrier qui suivent la présentation du grief.

Si le grief n'est pas réglé à cette étape, il peut être soumis à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE

18.5 a) Si la décision rendue par le contremaître n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit à l'article 18.4 ci-avant, l'employé accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat, doit soumettre son grief par écrit et signé par lui au directeur de son département ou son suppléant dans un délai de dix (10) jours de calendrier suivant l'expiration du délai durant lequel son contremaître devait rendre sa décision.

b) Dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent la réception du grief à la deuxième étape, le directeur du département concerné doit réunir un groupe d'analyse du grief composé des personnes suivantes:

1) L'employé concerné

2) Son représentant syndical autorisé

3) Deux (2) représentants de la Compagnie

c) Le directeur du département concerné doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la date de la réunion mentionnée au paragraphe b) ci-dessus. Si la décision rendue n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en suivant la procédure et dans les délais mentionnés à l'article 18.8.

18.6 En exécution des articles 18.4 et 18.5 ci-dessus, l'employé intéressé et le ou les membres du groupe d'analyse doivent, avant de quitter leur place de travail, obtenir au préalable la permission de leur supérieur immédiat et ils ne perdront pas de salaire pour le temps passé durant leurs heures cédulées régulières de travail à exercer les activités prévues expressément dans lesdits articles 18.4 et 18.5.

18.7 La Compagnie peut soumettre au Syndicat par écrit tout grief dans les trente (30) jours de l'événement qui a donné lieu au grief. Le Syndicat doit rendre sa décision par écrit sur le grief dans les trente (30) jours de la réception du grief. Si la décision du Syndicat n'est pas jugée satisfaisante par la Compagnie ou si la Compagnie n'a pas reçu la décision dans les trente (30) jours, la Compagnie peut soumettre son grief à l'arbitrage en suivant la procédure et dans les délais mentionnés à l'article 18.8.

Procédure d'arbitrage

18.8 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage doit donner un avis écrit à l'autre partie de son intention dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'expiration du délai pour rendre la décision prévue à l'article 18.5 c) ou 18.7 selon le cas. Une fois cet avis reçu et pendant la période de quinze (15) jours de calendrier qui suit la réception de cet avis, les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre unique à défaut de quoi et à l'expiration de ce délai, la partie qui requiert l'arbitrage demande au ministre du Travail d'en désigner un et elle fait parvenir à l'autre partie une copie de sa demande au ministre.

18.9 a) L'arbitre désigné détermine la date de l'audition et doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa nomination.

b) Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'altérer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.

c) L'arbitre a toutefois autorité dans le cas de mesure disciplinaire pour maintenir, abroger ou réduire une telle mesure et pour décider du montant de la compensation, s'il y a lieu, auquel un employé a droit, déduction devant être faite du salaire gagné ailleurs pendant cette période.

Suivant la nature du grief, l'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la loi du Ministère du Revenu à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

18.10 La décision de l'arbitre lie la Compagnie, le Syndicat et tous les employés concernés; elle est finale et sans appel en autant que l'arbitre agit dans les limites de sa juridiction.

18.11 Les frais et les honoraires de l'arbitrage sont acquittés à part égale par la Compagnie et le Syndicat. Le coût de la transcription des notes sténographiques et des témoins et tout autre coût encouru doivent être payés par la partie qui le demande.

18.12 Les délais prévus dans la procédure de griefs et d'arbitrage sont de rigueur. Cependant, on ne tient pas compte des samedis, dimanches et des congés statutaires dans la computation des délais en-dedans desquels toute action doit être prise ou complétée à chaque étape de la procédure de griefs et d'arbitrage. Seules les parties peuvent convenir préalablement, par entente mutuelle écrite, dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.

18.13 Toute entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat en rapport avec n'importe quel grief à n'importe quelle étape de la procédure de griefs et d'arbitrage est finale et lie la Compagnie, le Syndicat et tous les employés concernés.

18.14 Un grief impliquant quatre (4) employés ou plus peut être présenté comme grief de groupe quand la solution à la réclamation d'un des employés concernés peut servir de base à la solution des réclamations des autres employés concernés.

Un tel grief de groupe devra être présenté par écrit et signé par un représentant autorisé du Syndicat tel que défini au paragraphe 15.1 de la convention en suivant les étapes prévues à la procédure de griefs.

Ce représentant syndical devra être accompagné d'au moins un représentant du groupe à chaque rencontre prévue à la procédure de griefs.

S'il y a plusieurs supérieurs immédiats responsables pour les employés faisant partie du groupe, la présentation du grief telle que ci-haut mentionnée à un seul de ces supérieurs immédiats vaudra pour tous les autres.

18.15 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraîne pas sa nullité. Cependant une erreur quant à la nature du grief ou quant aux délais prescrits n'est pas une erreur technique.

18.16 a) Advenant que pendant la durée de la présente convention collective la Compagnie crée une nouvelle classe d'occupation, le taux horaire de base applicable à cette nouvelle classe d'occupation sera déterminé par la Compagnie qui en donnera avis écrit au Syndicat.

b) Le ou les employés assignés à cette nouvelle classe d'occupation qui désirent contester le taux horaire de base déterminé par la Compagnie doivent soumettre un grief à la deuxième étape de la procédure de griefs dans les trente (30) jours de l'avis écrit mentionné au paragraphe précédent.

c) L'arbitre saisi d'un tel grief devra justifier sa sentence en se référant uniquement par voie de comparaison entre d'une part les taux horaires de base et les fonctions contenues dans les classes d'occupation déjà existantes et d'autre part, le taux horaire de base et les fonctions contenues dans la nouvelle classe d'occupation ainsi créée.

SECTION XIX

RETENUE SYNDICALE

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

SECTION XX

RÉGIME DE PENSION

20.1 Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA), entré en vigueur le 1er janvier 1969 et modifié le 30 mars 1972 et le 30 janvier 1977 par les documents intitulés "Modification au Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA)" 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 Compagnie 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 deux (2) représentants des employés et de deux (2) représentants de la Compagnie.

20.4 L'actuaire de chaque partie peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pension.

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

SECTION XXI

ALLOCATION DE PRÉ-RETRAITE

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

SECTION XXII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

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

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

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

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

b) recevoir l'avis écrit mentionné à l'article 22.3 sur chaque changement;

c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à l'article 22.4;

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

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

f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de la convention de travail en vigueur ou toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

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

22.3 La Compagnie avise le Syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte un ou plusieurs employés régis par cette convention collective de travail. Ledit avis sera fourni par écrit à l'intérieur du comité prévu à l'article 22.2.

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

a) étudier le dossier des employés concernés;

b) interviewer le ou les employés concernés;

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

22.5 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

22.6 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.

22.7 Sous réserve des dispositions du paragraphe 22.11 ci-dessous, le taux dont il est question au paragraphe 22.6 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.

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

22.9 Aux fins de l'interprétation du paragraphe 22.6 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.

22.10 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.

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

22.12 L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu de la présente section et qui refuse un transfert permanent à une classe d'occupation dont il peut accomplir le travail de façon normalement soignée après une période d'adaptation uniquement et dont le taux de salaire de base se situe entre le taux de salaire de base de sa classe d'occupation régulière et le taux qui lui est maintenu verra son maintien de taux réduit de la différence de salaire qui existe entre le taux de salaire de base de sa classe d'occupation régulière et le taux de la classe d'occupation qu'il a refusée. S'il s'agit d'un transfert temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, son maintien de taux sera réduit conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent mais pour la durée du transfert temporaire refusé uniquement.

Recyclage

22.13 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.

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

22.15 Lorsque 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 sera de même durée que la période d'entraînement et/ou d'adaptation habituellement donnée à un nouvel employé qui est assigné à cette classe d'occupation.

22.16 L'employé admissible au recyclage doit d'abord exercer son droit d'ancienneté à une classe d'occupation qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années.

S'il n'y a de telle classes d'occupation, il peut exercer son droit d'ancienneté à tout emploi à l'usine.

22.17 Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage, ou refuser de poursuivre sa période de recyclage, et la Compagnie pourra également mettre fin au recyclage, ou refuser d'y donner suite, s'il devient évident que l'employé ne pourra accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'occupation pour laquelle 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.

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

Indemnité de séparation

22.19 Tout employé mis à pied lors et à cause d'un tel changement est admissible à une indemnité de séparation; il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier, calculé en conformité des dispositions de la section XII de cette convention, pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus une portion de ces deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

22.20 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'annexe III de cette convention, et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou

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

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

SECTION XXIII

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

23.1 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 à l'annexe VII.

SECTION XXIV

DURÉE DE LA CONVENTION

24.1 Cette convention doit entrer en vigueur le 11 novembre 1982 et doit demeurer en vigueur jusqu'au 10 mars 1984, date à laquelle elle doit expirer.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

ANNEXE I

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

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

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

   b) ACCUMULATION DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule, en conformité des autres dispositions de cette annexe.

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

   d) TERMINAISON DE SERVICE CONTINU veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé.

   e) RÉINTÉGRATION veut dire emploi après la terminaison de service continu.

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

2. Tout nouvel employé est considéré comme employé temporaire.

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

   b) En tout cas de mise à pied d'un employé qui n'a pas atteint cent vingt (120) jours de service continu, le service continu doit se maintenir pendant dix (10) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse dix (10) mois, le service continu doit être terminé dix (10) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

4. Le service continu d'un employé à d'autres usines de Produits Alcan Canada Limitée, ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur associé à l'Aluminium du Canada, Limitée, sera inclu dans son service continu à la suite d'un transfert à la Câblerie-Tréfilerie de Shawinigan.

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Toutefois, dans les cas de mise à pied régis par les sous-paragraphes c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu, un employé doit retourner à l'ouvrage dans les cinq (5) jours de calendrier, le samedi, le dimanche et les jours fériés exclus de son rappel à l'ouvrage par la Compagnie. La Compagnie, 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 Compagnie de son désir de retourner, la Compagnie pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours de calendrier, ou bien lui accorder le privilège d'un second rappel si une autre occasion se présente avant la date à laquelle son service continu se terminera en vertu des sous-paragraphes c), 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 doit être accumulé pour la durée de la suspension.

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

k) En tout cas d'absence d'un représentant mandaté selon les dispositions du paragraphe 15.2, le service continu doit être accumulé pendant les douze (12) premiers mois de la permission spéciale d'absence, et maintenu pendant les douze (12) mois suivants de la permission spéciale d'absence.

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

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

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

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

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 soixante-cinq (65) ans. La Compagnie peut, toutefois, réintégrer une personne qui a dépassé l'âge de la retraite, mais telle personne ne doit pas être déclarée employé régulier.

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

ANNEXE II

VACANCES

Règlements généraux

1. a) Toutes les vacances qui seront accordées devront être prises à un temps qui conviendra à la Compagnie et seront données, autant que possible, en tenant compte des préférences de l'employé.

b) Les vacances devront être prises pendant la période de douze (12) mois suivant la date à laquelle ces vacances sont dues et elles ne pourront être reportées sans la permission écrite de la Compagnie.

c) Avant le 15 avril de chaque année, les employés devront remettre à leur supérieur immédiat leurs choix de vacances pour l'année en cours.

La Compagnie établira, à même ces choix de vacances, une cédule de vacances pour l'année qui va suivre, laquelle cédule sera affichée le/ou vers le ler mai.

Cependant, la Compagnie se réserve le droit de modifier la cédule de vacances sur préavis de trente (30) jours aux employés concernés.

d) Lorsque l'expression "service continu" est employée dans cette annexe, elle est employée dans le sens défini à l'annexe I ci-dessus.

e) Un employé qui n'a pu jouir de ses vacances pour raison de maladie ou d'accident, pourra reporter à plus tard les semaines complètes de calendrier de vacances qui lui restent.

f) Pour fins de calcul de la durée maximum des vacances, la période donnant droit à des vacances sera du ler mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Dans le cas d'un nouvel employé et dans le cas d'un employé réembauché à la suite d'une mise à pied et qui a reçu son indemnité de vacances, la période de vacances sera de la date de l'embauche ou du réembauche au 30 avril suivant ou à la date de sa mise à pied.

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

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

prime de travail de nuit et prime d'assurance accident-maladie.

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

Durée

3. a) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé une (1) année de service continu, mais sans toutefois en avoir complété trois (3), aura droit à un maximum de quatorze (14) jours continus de vacances et à une indemnité représentant quatre pour cent (4%) des gains reçus durant l'année précédente de référence plus quatorze pour cent (14%) de cette même indemnité.

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

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

d) Un employé qui, au 1er mai de l'année en cours, a accumulé vingt (20) années ou plus de service continu aura droit à un maximum de trente-cinq (35) jours de vacances, et à une indemnité représentant dix pour cent (10%) des gains reçus durant l'année précédente de référence plus le plus élevé des deux (2) montants suivants, à savoir: 14% de 8% des gains reçus durant l'année précédente de référence ou trente dollars ($30) par semaine pour chacune des quatre (4) premières des cinq (5) semaines de vacances auxquelles lui donne droit le présent sous-paragraphe.

Vacances supplémentaires

4. Au cours des douze (12) mois qui suivent son soixantième (60e). soixante-et-unième (61e), soixante-deuxième (62e), soixante-troisième (63e), soixante-quatrième (64e) anniversaire de naissance, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes 2, 3 a), b), c) et d) de cette annexe, portera le total de ses vacances annuelles à six (6), sept (7), huit (8), neuf (9) ou dix (10) semaines respectivement et à une indemnité représentant deux pour cent (2%) des gains reçus durant l'année précédente de référence par semaine additionnelle de vacances annuelles.

5. Cependant, un employé qui a eu des absences approuvées durant l'année précédente de référence pourra choisir pour la durée de ses vacances, soit la période normalement allouée selon les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4, ou soit le nombre de jours de calendrier correspondant au montant de ses rémunérations de vacances divisé par vingt-cinq dollars ($25). L'application de ce paragraphe ne doit pas résulter en un plus grand nombre de jours de vacances que ceux auxquels l'employé aurait normalement droit d'après les paragraphes 2, 3 a), b), c), d) et 4.

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

Indemnité de vacances en cas de cessation de travail

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

ANNEXE III

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

1. Aux fins de cette annexe:

   a) Le terme "LOI" désigne la loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements.

   b) Le terme "PRESTATIONS" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi.

   c) Le terme "PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues à la présente annexe.

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

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 (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 cette annexe.

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

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

   b) qui a cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu à la date de sa mise à pied;

   c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à cette annexe.

4. Un employé ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit une mise à pied causée par un manque de travail, ou un manque de travail convenable.

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

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

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

8. L'employé qui satisfait aux exigences du paragraphe 2 ci-dessus à la date de sa mise à pied, et qui continue à y satisfaire chaque semaine tant que dure sa mise à pied, doit être admissible pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, aux prestations supplémentaires comme suit:

   a) S'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de sa mise à pied, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de vingt-cinq dollars ($25) 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 semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied est employé ailleurs; ou

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

9. N'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par le paragraphe 2 ci-dessus, dont le manque de travail est dû à une incapacité physique ou mentale qui le rend incapable de faire tout travail disponible à son retour après une absence permise pour cause de maladie ou d'accident.

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

    a) Une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs employés.

    b) Une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des ouvriers du transport ou des utilités publiques, 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 de l'usine.

    d) Un acte hostile d'un gouvernement étranger.

    e) Une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection.

    f) Tout cas fortuit ou de force majeure (Act of God).

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

ANNEXE IV

ALLOCATIONS DE PRÉ-RETRAITE

Admissibilité

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

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

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

   c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi, ni celles d'aucun autre emploi 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 XXII de cette convention.

Allocation

2. À la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'annexe III de cette convention, l'employé recevra des allocations annuelles de pré-retraite calculées de la façon suivante:

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

   b) un montant de sept dollars ($7) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit quatre-vingt-quatre dollars ($84) par année de service continu.

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

Invalidité

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

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

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

Contribution au RAPA

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

Information

8. La Compagnie 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;

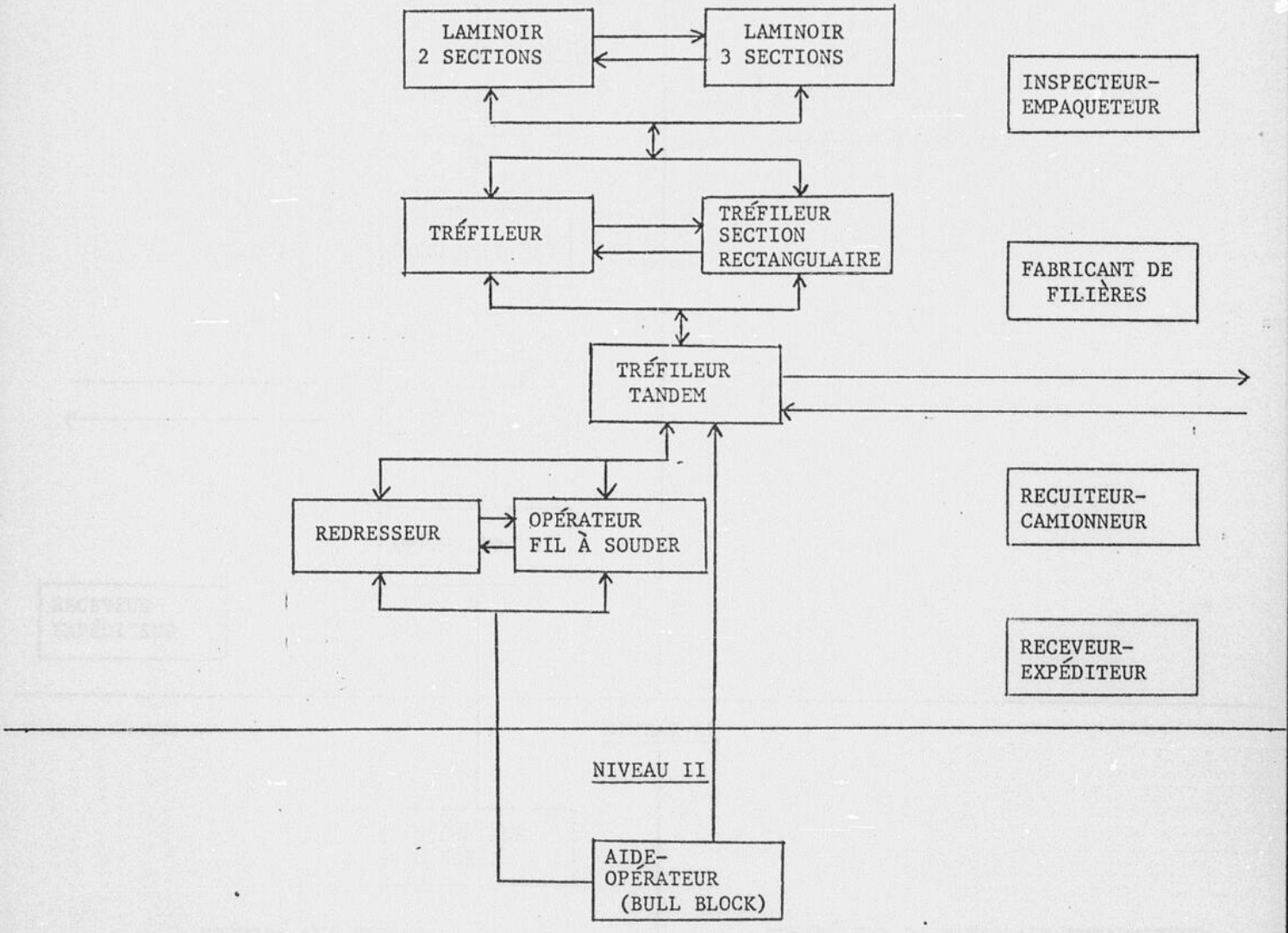
d) le nombre de pré-retraites refusées par la Compagnie.

ANNEXE V

LIGNES DE PROGRESSION DÉPARTEMENTALE

NIVEAU I

TRÉFILERIE



PRÉPOSÉ À L'EXPÉDITION

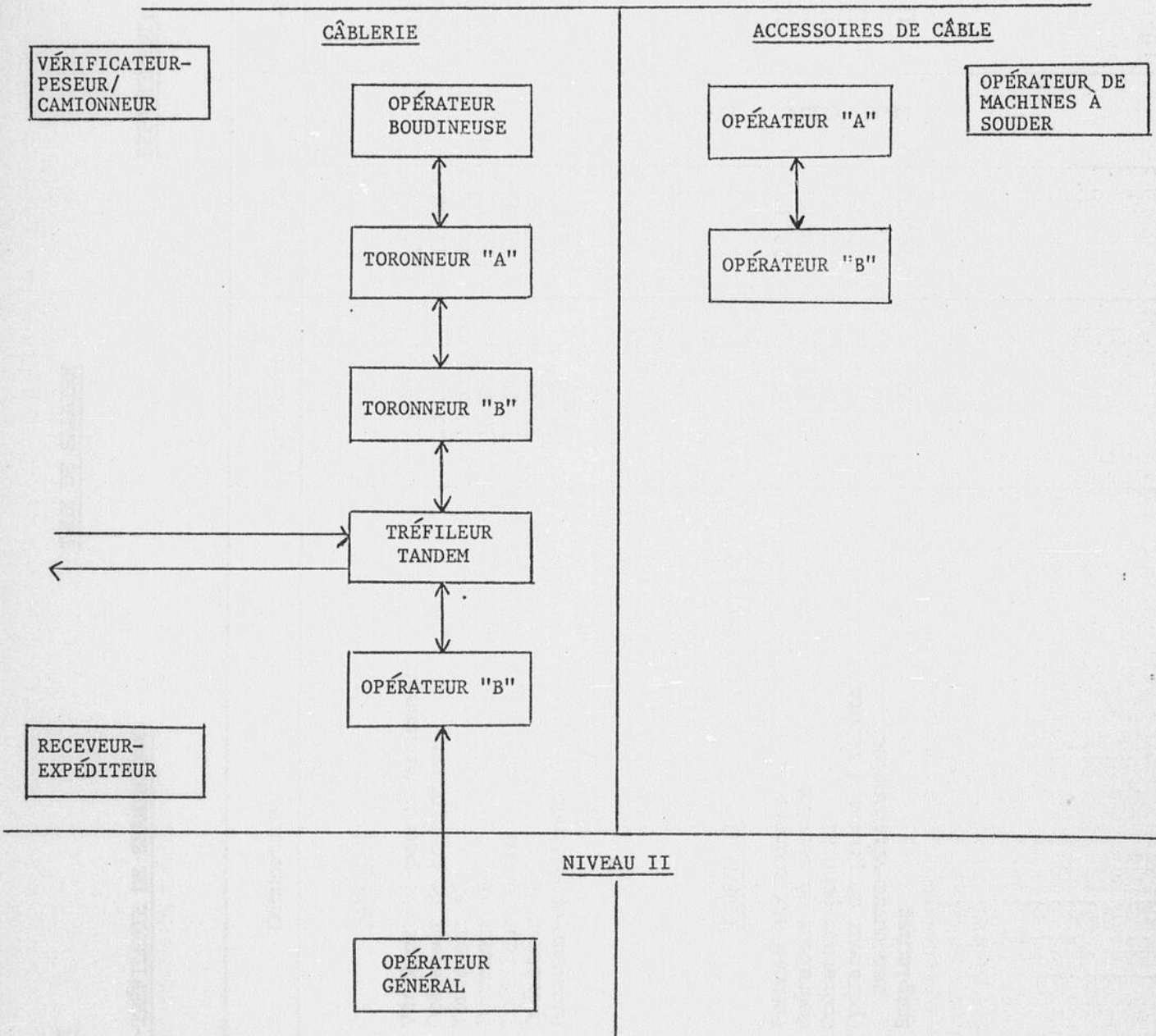
PRÉPOSÉ AUX MATÉRIAUX

MANOEUVRE-VÉRIFICATEUR/CAMIONNEUR

ANNEXE V
(suite)

LIGNES DE PROGRESSION DÉPARTEMENTALE

NIVEAU I



NIVEAU II

OPÉRATEUR GÉNÉRAL

PRÉPOSÉ AUX TOURETS

OPÉRATEUR DE SERVICE

OPÉRATEUR DE PRESSE À REBUTS

CONTRÔLEUR DE MATÉRIAUX/EMPAQUETEUR

DÉGRAISSEUR

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: CÂBLERIE

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
	NIVEAU 1							
5005	Vérificateur-peseur/camionneur	$10.70	$11.69		$12.86		$14.39	
5010	Opérateur de boudineuse	10.64	11.62		12.79		14.31	
5015	Toronneur «A»	10.55	11.52		12.68		14.19	
5020	Toronneur «B»	10.48	11.45		12.60		14.10	
5025	Tréfileur Tandem	10.44	11.40		12.55		14.04	
5030	Opérateur «B»	10.33	11.28		12.42		13.90	
5035	Receveur-expéditeur	10.28	11.22		12.36		13.83	
	NIVEAU II			27-9-81		26-9-82		25-9-83
5070	Préposé aux tourets	9.97	10.89	PLUS COLA	11.99	PLUS COLA	13.41	PLUS COLA
5075	Opérateur de service	9.86	10.76		11.85		13.26	
5080	Opérateur général	9.86	10.76		11.85		13.26	
5085	Opérateur de presse à rebuts/ manoeuvre-vérificateur	9.47	10.35		11.40		12.75	
5700	Remplaçant	9.22	10.07		11.09		12.41	

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: CÂBLERIE

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
	NIVEAU 1							
5005	Vérificateur-peseur/camionneur	$10.70	$11.69		$12.86		$14.39	
5010	Opérateur de boudineuse	10.64	11.62		12.79		14.31	
5015	Toronneur «A»	10.55	11.52		12.68		14.19	
5020	Toronneur «B»	10.48	11.45		12.60		14.10	
5025	Tréfileur Tandem	10.44	11.40		12.55		14.04	
5030	Opérateur «B»	10.33	11.28		12.42		13.90	
5035	Receveur-expéditeur	10.28	11.22		12.36		13.83	
	NIVEAU II			27-9-81		26-9-82		25-9-83
5070	Préposé aux tourets	9.97	10.89	PLUS COLA	11.99	PLUS COLA	13.41	PLUS COLA
5075	Opérateur de service	9.86	10.76		11.85		13.26	
5080	Opérateur général	9.86	10.76		11.85		13.26	
5085	Opérateur de presse à rebuts/ manoeuvre-vérificateur	9.47	10.35		11.40		12.75	
5700	Remplaçant	9.22	10.07		11.09		12.41	

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: TRÉFILERIE

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
	NIVEAU I							
5105	Laminoir (3 sections)	$10.70	$11.69		$12.86		$14.39	
5110	Laminoir (2 sections)	10.39	11.35		12.49		13.98	
5115	Inspecteur-empaqueteur	10.55	11.52		12.68		14.19	
5120	Fabricant de filières	10.44	11.40		12.55		14.04	
5125	Tréfileur	10.39	11.35		12.49		13.98	
5130	Tréfileur (section rectangulaire)	10.39	11.35		12.49		13.98	
5135	Tréfileur Tandem	10.33	11.28		12.42		13.90	
5140	Opérateur de fil à souder	10.33	11.28		12.42		13.90	
5145	Recuiteur-camionneur	10.28	11.22		12.36		13.83	
5150	Receveur-expéditeur	10.28	11.22		12.36		13.83	
5155	Redresseur	9.90	10.81		11.90		13.32	
	NIVEAU II			PLUS COLA 27-9-81		PLUS COLA 26-9-82		PLUS COLA 25-9-83
5170	Préposé à l'expédition	10.01	10.94		12.04		13.47	
5175	Préposé aux matériaux	9.97	10.89		11.99		13.41	
5180	Manoeuvre-vérificateur/camionneur	9.86	10.76		11.85		13.26	
5185	Aide-opérateur (Bull Block)	9.86	10.76		11.85		13.26	
5700	Remplaçant	9.22	10.07		11.09		12.41	

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: ÉLECTRIQUE

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
5451	Opérateur de sous-centrale	$10.97	$11.97		$13.18		$14.75	
5452	Mécanicien d'instrument	11.65	12.71		14.00		15.67	
5454	Mécanicien d'instrument (2ème stade)	11.07	12.09		13.31		14.89	
5455	Mécanicien d'instrument (ler stade)	10.49	11.46		12.61		14.11	
5490	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 2)	9.54	10.42		11.47		12.83	
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 3)	9.86	10.76		11.85		13.26	
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 4)	10.17	11.11	PLUS COLA 27-9-81	12.23	PLUS COLA 26-9-82	13.68	PLUS COLA 25-9-83
5453	Électricien	11.76	12.84		14.13		15.81	
5456	Électricien (2ème stade)	11.18	12.21		13.43		15.03	
5457	Électricien (ler stade)	10.60	11.57		12.74		14.25	
5491	Apprenti électricien (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti électricien (Période 2)	9.54	10.42		11.47		12.83	
	Apprenti électricien (Période 3)	9.91	10.82		11.91		13.33	
	Apprenti électricien (Période 4)	10.23	11.17		12.29		13.76	

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: MÉCANIQUE

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
5500	Manoeuvre	$9.22	$10.07		$11.09		$12.41	
5502	Homme d'utilité	10.44	11.40		12.55		14.04	
5503	Peintre estimateur	10.60	11.57		12.74		14.25	
5504	Peintre	10.44	11.40		12.55		14.04	
5506	Briqueteur	10.54	11.51		12.67		14.18	
5507	Menuisier	10.97	11.97		13.18		14.75	
5517	Menuisier (ler stade)	9.86	10.76		11.85		13.26	
5509	Mécanicien en tuyauterie	11.34	12.38		13.62		15.24	
5518	Mécanicien en tuyauterie (2ème stade)	10.75	11.74		12.93		14.46	
5519	Mécanicien en tuyauterie (ler stade)	10.20	11.14		12.26		13.72	
5541	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 2)	9.46	10.33		11.38		12.73	
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 3)	9.70	10.59		11.66		13.05	
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 4)	9.91	10.82		11.91		13.33	
5510	Soudeur haute pression	11.23	12.26		13.50		15.10	
5511	Soudeur	11.23	12.26		13.50		15.10	
5520	Soudeur (2ème stade)	10.68	11.66		12.83		14.36	
5521	Soudeur (ler stade)	10.12	11.05		12.17		13.61	
5542	Apprenti soudeur (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti soudeur (Période 2)	9.43	10.30		11.34		12.69	
	Apprenti soudeur (Période 3)	9.64	10.53		11.60		12.98	
	Apprenti soudeur (Période 4)	9.86	10.76		11.85		13.26	

PLUS COLA 27-9-81

PLUS COLA 26-9-82

PLUS COLA 25-9-83

ANNEXE VI

TAUX DE SALAIRE

CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

DÉPARTEMENT: MÉCANIQUE (suite)

Code	Occupation	à la signature	30-8-81		5-9-82		4-9-83	
5512	Mécanicien	$11.55	$12.61		$13.88		$15.53	
5522	Mécanicien (2ème stade)	10.97	11.97		13.18		14.75	
5523	Mécanicien (ler stade)	10.38	11.34		12.48		13.97	
5540	Apprenti mécanicien (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti mécanicien (Période 2)	9.51	10.38		11.44		12.80	
	Apprenti mécanicien (Période 3)	9.80	10.70		11.79		13.19	
	Apprenti mécanicien (Période 4)	10.07	10.99		12.10		13.54	
5513	Machiniste	11.50	12.55		13.81		15.46	
5524	Machiniste (2ème stade)	10.91	11.92		13.12		14.68	
5525	Machiniste (ler stade)	10.35	11.30		12.44		13.93	
5543	Apprenti machiniste (Période 1)	9.22	10.07		11.09		12.41	
	Apprenti machiniste (Période 2)	9.50	10.37		11.43		12.79	
	Apprenti machiniste (Période 3)	9.78	10.68		11.76		13.16	
	Apprenti machiniste (Période 4)	10.07	10.99		12.10		13.54	
5526	Huileur-graisseur	9.64	10.53		11.60		12.98	
5650	Concierge	9.31	10.17		11.20		12.53	

PLUS COLA 27-9-81

PLUS COLA 26-9-82

PLUS COLA 25-9-83

Produits Alcan Canada Limitée
Usine Shawinigan

Case postale 810, Shawinigan, Québec, Canada, G9N 6W3. Téléphone: 537-6654

le 4 novembre 1981

Monsieur,

Vous trouverez ci-jointe la liste des taux de salaires corrigés pour la période du 27 septembre 1981 au 4 septembre 1982.

André Lacoursière
Service du personnel

AL:JJB

ON DÉBORDE D'ÉNERGIE au centre-mauricie
CODICEM

TAUX DES SALAIRES

USINE SHAWINIGAN — Département: CÂBLERIE

Code	Occupation	31-8-80	Prolongation 21-2-81	30-8-81	Indexation 27-9-81	5-9-82	Indexation 26-9-82	4-9-83	Indexation 25-9-83
	NIVEAU I								
5005	Vérificateur-peseur/camionneur	9.78	10.70	11.69	12.09	13.26			
5010	Opérateur de boudineuse	9.73	10.64	11.62	12.02	13.19			
5015	Toronneur «A»	9.64	10.55	11.52	-	-	-	-	-
5020	Toronneur «B»	9.58	10.48	11.45	-	-	-	-	-
5025	Tréfileur Tandem	9.54	10.44	11.40	11.80	12.95			
5030	Opérateur «B»	9.44	10.33	11.28	11.68	12.82			
5035	Receveur-expéditeur	9.40	10.28	11.22	11.62	12.76			
5040	Toronneur	-	-	-	11.92	13.08			
	NIVEAU II								
5070	Préposé aux tourets	9.11	9.97	10.89	11.29	12.39			
5075	Opérateur de service	9.01	9.86	10.76	11.16	12.25			
5080	Opérateur général	9.01	9.86	10.76	11.16	12.25			
5085	Opérateur de presse à rebuts/ manoeuvre-vérificateur	8.66	9.47	10.35	10.75	11.80			
5700	Remplaçant	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			

TAUX DES SALAIRES

USINE SHAWINIGAN — Département: TRÉFILERIE

Code	Occupation	31-8-80	Prolongation 21-2-81	30-8-81	Indexation 27-9-81	5-9-82	Indexation 26-9-82	4-9-83	Indexat 25-9-8
	NIVEAU I								
5105	Laminoir (3 sections)	9.78	10.70	11.69	12.09	13.26			
5110	Laminoir (2 sections)	9.50	10.39	11.35	11.75	12.89			
5115	Inspecteur-empaqueteur	9.64	10.55	11.52	11.92	13.08			
5120	Fabricant de filières	9.54	10.44	11.40	11.80	12.95			
5125	Tréfileur	9.50	10.39	11.35	11.75	12.89			
5130	Tréfileur (section rectangulaire)	9.50	10.39	11.35	11.75	12.89			
5135	Tréfileur Tandem	9.44	10.33	11.28	11.68	12.82			
5140	Opérateur de fil à souder	9.44	10.33	11.28	11.68	12.82			
5145	Recuiteur-camionneur	9.40	10.28	11.22	11.62	12.76			
5150	Receveur-expéditeur	9.40	10.28	11.22	11.62	12.76			
5155	Redresseur	9.05	9.90	10.81	11.21	12.30			
5160	Tréfileur Tandem (regroupé)	-	-	-					
	NIVEAU II								
5170	Préposé à l'expédition	9.15	10.01	10.94	11.34	12.44			
5175	Préposé aux matériaux	9.11	9.97	10.89	11.29	12.39			
5180	Manoeuvre-vérificateur/camionneur	9.01	9.86	10.76	11.16	12.25			
5185	Aide-opérateur (Bull Block)	9.01	9.86	10.76	11.16	12.25			
5700	Remplaçant	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			

TAUX DES SALAIRES

USINE SHAWINIGAN

Département: ÉLECTRIQUE

Code	Occupation	31-8-80	Prolongation 21-2-81	30-8-81	Indexation 27-9-81	5-9-82	Indexation 26-9-82	4-9-83	Indexat 25-9-8
5451	Opérateur de sous-centrale	10.02	10.97	11.97	12.37	13.58			
5452	Mécanicien d'instrument	10.65	11.65	12.71	13.11	14.40			
5454	Mécanicien d'instrument (2e stade)	10.12	11.07	12.09	12.49	13.71			
5455	Mécanicien d'instrument (1er stade)	9.59	10.49	11.46	11.86	13.01			
5490	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 2)	8.72	9.54	10.42	10.82	11.87			
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 3)	9.01	9.86	10.76	11.16	12.25			
	Apprenti mécanicien d'instrument (Période 4)	9.30	10.17	11.11	11.51	12.63			
5453	Électricien	10.75	11.76	12.84	13.24	14.53			
5456	Électricien (2e stade)	10.21	11.18	12.21	12.61	13.83			
5457	Électricien (1er stade)	9.68	10.60	11.57	11.97	13.14			
5491	Apprenti électricien (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti électricien (Période 2)	8.74	9.54	10.42	10.82	11.87			
	Apprenti électricien (Période 3)	9.05	9.91	10.82	11.22	12.31			
	Apprenti électricien (Période 4)	9.36	10.23	11.17	11.57	12.69			

TAUX DES SALAIRES

USINE SHAWINIGAN — Département: MÉCANIQUE

Code	Occupation	31-8-80	Prolongation 21-2-81	30-8-81	Indexation 27-9-81	5-9-82	Indexation 26-9-82	4-9-83	Indexa 25-9-
5500	Manoeuvre	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
5502	Homme d'utilité	9.55	10.44	11.40	11.80	12.95			
5503	Peintre estimateur	9.68	10.60	11.57	11.97	13.14			
5504	Peintre	9.54	10.44	11.40	11.80	12.95			
5506	Briqueteur	9.64	10.54	11.51	11.91	13.07			
5507	Menuisier	10.02	10.97	11.97	12.37	13.58			
5517	Menuisier (1er stade)	9.02	9.86	10.76	11.16	12.25			
5509	Mécanicien en tuyauterie	10.36	11.34	12.38	12.78	14.02			
5518	Mécanicien en tuyauterie (2e stade)	9.84	10.75	11.74	12.14	13.33			
5519	Mécanicien en tuyauterie (1er stade)	9.32	10.20	11.14	11.54	12.66			
5541	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 2)	8.65	9.46	10.33	10.73	11.78			
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 3)	8.87	9.70	10.59	10.99	12.06			
	Apprenti mécanicien en tuyauterie (Période 4)	9.07	9.91	10.82	11.22	12.31			
5510	Soudeur haute pression	10.27	11.23	12.26	12.66	13.90			
5511	Soudeur	10.27	11.23	12.26	12.66	13.90			
5520	Soudeur (2e stade)	9.76	10.68	11.66	12.06	13.23			
5521	Soudeur (1er stade)	9.24	10.12	11.05	11.45	12.57			
5542	Apprenti soudeur (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti soudeur (Période 2)	8.63	9.43	10.30	10.70	11.74			
	Apprenti soudeur (Période 3)	8.83	9.64	10.53	10.93	12.00			
	Apprenti soudeur (Période 4)	9.03	9.86	10.76	11.16	12.25			

TAUX DES SALAIRES

USINE SHAWINIGAN

Département: MÉCANIQUE

Code	Occupation	31-8-80	Prolongation 21-2-81	30-8-81	Indexation 27-9-81	5-9-82	Indexation 26-9-82	4-9-83	Indexa 25-9-
5512	Mécanicien	10.56	11.55	12.61	13.01	14.28			
5522	Mécanicien (2e stade)	10.03	10.97	11.97	12.37	13.58			
5523	Mécanicien (1er stade)	9.50	10.38	11.34	11.74	12.88			
5540	Apprenti mécanicien (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti mécanicien (Période 2)	8.69	9.51	10.38	10.78	11.84			
	Apprenti mécanicien (Période 3)	8.95	9.80	10.70	11.10	12.19			
	Apprenti mécanicien (Période 4)	9.21	10.07	10.99	11.39	12.50			
5513	Machiniste	10.51	11.50	12.55	12.95	14.21			
5524	Machiniste (2e stade)	9.98	10.91	11.92	12.32	13.52			
5525	Machiniste (1er stade)	9.46	10.35	11.30	11.70	12.84			
5543	Apprenti machiniste (Période 1)	8.43	9.22	10.07	10.47	11.49			
	Apprenti machiniste (Période 2)	8.68	9.50	10.37	10.77	11.83			
	Apprenti machiniste (Période 3)	8.94	9.78	10.68	11.08	12.16			
	Apprenti machiniste (Période 4)	9.20	10.07	10.99	11.39	12.50			
5526	Huileur-graisseur	8.82	9.64	10.53	10.93	12.00			
5527	Préposé à l'entretien	-	-	11.35	11.75	12.89			
5650	Concierge	8.51	9.31	10.17	10.57	11.60			

ANNEXE VII

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

SECTION I

BUT

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

SECTION II

DÉFINITIONS

2. Aux fins du présent régime:

a) L'expression "jours ouvrables" désigne, dans tous les cas à l'exception de celui mentionné au sous-paragraphe b) ci-dessous, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit du lundi au vendredi. Les samedis et dimanches sont considérés comme jours de congé régulier, ainsi que les jours fériés pour lesquels l'employé a droit à une paie de jour férié.

b) L'expression "jours ouvrables" désigne, aux fins exclusives de l'article 14 du présent régime relatif aux examens diagnostiques, interventions chirurgicales ou traitements médicaux en clinique externe, les jours pour lesquels des prestations supplémentaires peuvent être versées, soit tous les jours durant lesquels l'employé concerné doit normalement travailler.

c) Les termes "maladie" et "accident" désignent toute maladie non industrielle et tout accident non industriel qui de ce fait ne relèvent pas de la Commission des accidents du travail du Québec.

d) L'expression "période d'attente" désigne les deux (2) premiers jours ouvrables durant lesquels un employé est absent en raison d'une maladie ne nécessitant pas son hospitalisation; cependant, aucune période de vacances payées ne peut être comptée comme période d'attente.

e) Le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage en cas de maladie prévue à la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage et ses amendements.

f) Le terme "prestations supplémentaires" désigne les prestations payées par la Compagnie en vertu du présent régime en supplément des prestations d'assurance-chômage en cas de maladie.

g) Le terme "prolongation" désigne toute extension approuvée à une absence et qui est contiguë à la période d'absence déjà complétée en raison d'une maladie ou d'un accident.

h) Le terme "rechute" désigne toute nouvelle absence dûment approuvée pour raison de maladie qui survient dans les trente (30) jours du retour de l'employé au travail, après une absence antérieure pour maladie.

i) Le terme "remplaçant" désigne un employé membre du groupe d'employés non rattachés à une cédule normale de travail et dont les appels au travail se font de façon intermittente.

j) L'expression "rémunération horaire de base" désigne le taux horaire inscrit à la carte de temps de l'employé pour le premier jour ouvrable d'absence.

k) L'expression "service continu" désigne le nombre de jours de service continu avec la Compagnie que l'employé a accumulé, en vertu des dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail, à la date du premier jour d'absence en raison d'une maladie ou d'un accident défini au sous-paragraphe a) ci-dessus.

SECTION III

Dispositions générales

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

Dispositions particulières

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

   a) Si un employé est assigné comme remplaçant il est payé pour les "jours ouvrables" qu'il aurait été cédulé de travailler.

   b) Au cas d'une rechute, dûment confirmée par le médecin traitant de l'employé, la Compagnie maintiendra le niveau des prestations supplémentaires prévues aux articles 8 et 9 ci-après. Cette rechute sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux périodes, absence initiale et prolongation, ne pourront ensemble excéder la période maximale de prestations supplémentaires prévue aux article 8 ou 9 selon le cas.

   c) Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un employé avant la fin d'une première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations supplémentaires, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux périodes ne pourront ensemble excéder trente-neuf (39) semaines de prestations supplémentaires pour l'employé ayant entre un (1) et vingt (20) ans de service continu et cinquante-deux (52) semaines pour l'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu.

   d) Si un employé est impliqué dans un accident, les avances sur salaire d'un montant égal aux prestations supplémentaires pourront lui être versées selon les dispositions des article 8, 9 et 15 du présent régime. Si à la suite de cet accident, l'employé établit à la satisfaction de la Compagnie qu'il n'a reçu et ne recevra aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations supplémentaires. Si d'autre part l'employé reçoit une telle indemnité, il devra rembourser, en totalité ou en partie, les avances sur salaire versées par la Compagnie. Cependant, le remboursement exigé par la Compagnie ne sera pas supérieur à l'indemnité qu'il aura reçue des assureurs, à titre de compensation pour perte de gains.

e) Si un employé est frappé de maladie ou d'accident au cours d'une absence approuvée d'une durée déterminée qui n'interrompt pas son service continu, y compris ses vacances, il a droit aux prestations supplémentaires à la date où, normalement, il doit reprendre son travail et il doit alors se conformer à la période d'attente pour la maladie n'entraînant pas l'hospitalisation.

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

a) La date de sa retraite, de la cessation de son service ou de son décès.

b) La date où un salaire, une pension ou toute autre rémunération lui est versé par la Compagnie.

c) La date où un employé qui reçoit des prestations supplémentaires présente un certificat médical recommandant son transfert permanent à une classe d'occupation autre que celle qu'il détenait au moment de son départ, si les dispositions du paragraphe 5.7 de la convention collective ne peuvent pas s'appliquer. L'employé sera alors considéré comme mis à pied et la notation suivante sera inscrite à son dossier: "mise à pied, manque de travail convenable".

d) La date de sa mise à pied pendant la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires.

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

a) Si la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille, contre rémunération ou en vue d'un gain, à son propre compte ou au service d'un autre employeur.

b) S'il reçoit une compensation en provenance de toute administration publique, à l'exception du Ministère des affaires des anciens combattants, en raison de cette maladie ou de cet accident.

c) S'il s'est infligé intentionnellement une blessure ou provoqué une maladie causant son absence ou si son absence résulte de l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons enivrantes ou s'il est malade ou blessé à la suite d'un acte contraire à la loi ou à l'ordre public.

d) Si la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant toute autre cessation ou arrêt de travail.

e) Si, dans le cas de personnel féminin, il y a absence du travail due à une grossesse ou à ses complications.

SECTION IV

MONTANTS ET DURÉE DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

11. Les prestations supplémentaires seront payées comme suit:

    a) EN CAS D'ACCIDENT AVEC OU SANS HOSPITALISATION: à compter du permier jour complet d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable.

    b) EN CAS DE MALADIE SANS HOSPITALISATION: à compter du premier jour ouvrable qui suit les deux premiers jours ouvrables complets durant lesquels il a été absent.

c) EN CAS DE MALADIE AVEC HOSPITALISATION: à compter du premier jour d'hospitalisation qui coïncide avec un jour ouvrable.

d) EN CAS D'HOSPITALISATION SURVENANT À LA SUITE D'UNE PÉRIODE D'ATTENTE: cette période d'attente sera remboursée à l'employé s'il est prouvé que l'hospitalisation a été retardée faute de place disponible à l'hôpital. Pour établir cette preuve, une copie ou photocopie de la demande d'admission faite par le médecin de l'hôpital devra être adressée au Service du personnel ou à l'administrateur des Avantages sociaux.

e) EN CAS DE RECHUTE: à compter du premier jour d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable.

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

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

- 10^{e} journée d'absence: rachat d'une (1) journée;

- 15^{e} journée d'absence: rachat d'une (1) journée additionnelle.

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

SECTION V

RÉCLAMATIONS

15. a) L'employé avertit son contremaître immédiat ou le contremaître en place de son absence au moins deux (2) heures avant le début de sa relève.

L'employé obtient du Service du personnel ou de l'administrateur des Avantages sociaux une formule de certificat médical aux fins de motiver son absence et réclamer des prestations supplémentaires.

b) Le certificat médical fourni par la Compagnie, dûment complété par le médecin traitant de l'employé est remis au Service du personnel ou à l'administrateur des Avantages sociaux dans les sept (7) jours du début de l'absence.

c) Le médecin traitant, l'hôpital ou toute autre institution doivent informer par écrit la Compagnie, comme condition du paiement des prestations supplémentaires, de toutes restrictions ayant trait au travail régulier de l'employé ainsi que toutes informations qu'ils jugeront à propos, permettant d'effectuer une réintégration de l'employé à l'usine.

d) Une réclamation ne sera considérée qu'après réception du certificat médical par le Service du personnel ou de l'administrateur des Avantages sociaux.

e) Dans le cas d'une demande de prolongation d'absence, l'employé fournira au Service du personnel ou à l'administrateur des Avantages sociaux, avant l'expiration de la période d'absence déjà autorisée, un nouveau certificat médical pour motiver une telle prolongation.

f) L'employé durant son absence, doit subir tout examen médical exigé par la Compagnie. Cet examen sera effectué par son médecin traitant ou devant tout médecin référé par ce dernier.

g) Dans tous les cas l'employé doit subir un examen médical devant son médecin traitant avant son retour au travail.

h) Dans tous les cas, l'employé fournira soit au Service du personnel, soit à l'administrateur des Avantages sociaux, un certificat médical attestant qu'il est apte à revenir au travail.

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

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

SECTION VI

DISPOSITIONS SPÉCIALES

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

SECTION VII

POLITIQUE DE LA COMPAGNIE

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

ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION À ÊTRE RECONDUITES

Entre: Produits Alcan Canada Limitée (Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

Et : Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.), ci-après appelé «le Syndicat»

Tel qu'entendu à la table de négociations, 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 11 novembre 1982 et se terminant le 10 novembre 1984.

Lettres d'ententes

1.	Entente des métiers	10 novembre 1979
2.	Rémunération des hommes de métier de stades un (1) et deux (2)	10 novembre 1979
3.	Mise à pied pour manque de travail dans une occupation de métier	10 novembre 1979
4.	Observance des jours fériés	10 novembre 1979

Lettres d'intention

1.	Indemnité de vacances lors de mise à pied ou terminaison d'emploi	10 novembre 1979
2.	Contribution des employés au régime d'assurance-vie	10 novembre 1979
3.	Politique relative à la contribution respective de la Compagnie et des employés, pour l'achat des chaussures et lunettes de sécurité	10 novembre 1979

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

ENTENTE DES MÉTIERS

Entre: PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (SHAWINIGAN), ci-après appelée "la Compagnie"

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

ENTENTE DES MÉTIERS

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE:

SECTION I

GÉNÉRAL

Buts

1-1 Cette entente entre les parties fait partie de la convention collective de travail en vigueur, et elle a pour buts:

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

Application

1-2 a) Les dispositions de cette entente s'appliqueront aux employés affectés à un des stades de qualification des classes d'occupation de métiers à partir de la date d'entrée en vigueur de cette entente et pour le temps que ces employés sont activement au travail à un de ces stades.

b) Cependant, les employés qui, à la date de la signature de la présente entente, étaient affectés à une des classes d'occupation de métiers, soit au premier, soit au deuxième stade de qualification et dont la progression n'est pas terminée selon les termes de l'entente précédente, pourront continuer la progression dans leur métier respectif d'après les termes de ladite entente.

c) Les apprentis, en voie de terminer leur apprentissage, devront continuer leur progression d'après les termes de ladite entente.

Employés existants - Définition

d) Aux fins de cette entente, sera désigné sous le terme "employé existant", tout employé qui, selon l'entente signée entre les parties le 17^{ieme} jour de novembre 1965, travaillait à une classe d'occupation connexe et qui a reçu le titre d'une classe d'occupation de métier, soit premier ou deuxième stade.

Un employé existant aura droit à trois (3) reprises à l'intérieur de trente-six (36) mois à chaque stade de son métier qu'il a

échoué ou sur lesquelles il n'a pas encore passé d'examen, pourvu qu'il ait travaillé durant 1,750 heures à sa classe d'occupation durant les douze (12) mois précédant chacune de ses reprises;

(i) Ces reprises consisteront en des tests à l'oeuvre dans lesquels pourront être inclus de la lecture de plans et des calculs;

(ii) L'employé présentement affecté au premier ou au deuxième stade de qualification de son métier, qui refuse de démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés pour progresser ou qui échoue les reprises mentionnées au paragraphe 1-2 d) sera, sous réserve des dispositions de la convention collective de travail en vigueur, maintenu au stade de qualification et au taux de salaire qu'il détenait au moment de l'entrée en vigueur de cette entente, ou au stade de qualification auquel il avait réussi à progresser, si tel est le cas, sans perte des augmentations générales de salaire prévues à la section XII de la convention collective de travail en vigueur.

Prépondérance de l'entente

e) 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.

Droits des parties

1-3 Les droits des parties à cette entente sont définis à la section IV - Droits de la direction - de la convention collective de travail en vigueur.

Progression sur trois stades de qualification

1-4 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1.5 de cette entente comporte trois (3) stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation, et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:

a) Un premier stade de qualification dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;

b) Un deuxième stade de qualification dont le taux de salaire est 5% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;

c) Un stade pleinement qualifié dont le taux de salaire de base est celui déterminé par la convention collective de travail en vigueur.

Classes d'occupation de métiers comportant trois stades de qualification

1-5

Code	Départements Entretien & Services
3512	Mécanicien
3509	Mécanicien en tuyauterie
3513	Machiniste
3511	Soudeur
3452	Mécanicien d'instrument
3453	Electricien

Progression sur deux stades de qualification

1-6 Chacune des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1-7 de cette entente, comporte deux stades de qualification formant la ligne de progression de cette classe d'occupation et les taux de salaire de ces stades sont les suivants:

a) Un premier stade de qualification, dont le taux de salaire est 10% plus bas que le salaire de base s'appliquant au stade pleinement qualifié de la classe d'occupation de métier;

b) Un stade pleinement qualifié, dont le taux de salaire de base est celui déterminé par la convention collective de travail en vigueur.

1-7 Code: 3507 Menuisier

Métiers ne comportant pas de progression

1-8 Les classes d'occupation énumérées au paragraphe 1-9 de cette entente ne comportent pas de progression.

Classes d'occupation de métiers ne comportant pas de progression

1-9 Code

3504 Peintre

3506 Briqueteur

Programme d'apprentissage

1-10 Le programme d'apprentissage pour les occupations de métiers sera intégré à la progression et comprendra des stages d'apprentissage et de familiarisation. Après avoir complété leur apprentissage, qui ne dépassera pas deux (2) années, les apprentis seront affectés au premier stade de qualification après avoir subi avec succès les examens requis démontrant qu'ils possèdent les qualifications et les habiletés pour progresser dans leur métier. L'apprenti, qui ne peut démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés nécessaires pour progresser au premier stade de qualification, aura droit à deux (2) reprises espacées chacune de six (6) mois à partir de la date du premier examen. S'il échoue le deuxième examen de reprise, il sera reclassifié à une classe d'occupation en dehors des métiers sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation, selon les dispositions de la section V de la convention collective.

SECTION II

AVANCEMENT DES EMPLOYÉS RÉGIS PAR CETTE ENTENTE

Métiers comportant trois stades de qualification

2-1 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1-5 devra, après une période de douze (12) mois, et pourvu qu'il ait travaillé 1,750 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au deuxième stade de qualification de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

2-2 L'employé ayant atteint, selon les règles prévues dans cette entente, le deuxième stade de qualification d'une des classes d'occupation de métiers énumérées au paragraphe 1-5 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, et pourvu qu'il ait travaillé 3,500 heures

durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Métiers comportant deux stades de qualification

2-3 L'employé admis, selon les règles prévues dans cette entente, au premier stade de la classe d'occupation de métier énumérée au paragraphe 1-7 devra, après une période de vingt-quatre (24) mois, et pourvu qu'il ait travaillé 3,500 heures durant cette période à sa classe d'occupation de métier, subir les examens portant sur les qualifications et les habiletés requises et progresser au stade pleinement qualifié de sa classe d'occupation de métier, si le résultat des examens démontre qu'il possède les qualifications et les habiletés pour un tel avancement.

Reprise après échec

2-4 a) L'employé qui a failli à un ou des examens pourra se présenter à la reprise après une période de douze (12) mois, en autant qu'il en aura fait la demande par écrit au préalable.

Si un employé est incapable de démontrer qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer au stade de qualification immédiatement supérieur en vertu des paragraphes 2-1, 2-2 et 2-3, il aura droit à trois (3) reprises au cours des trente-six (36) mois suivant l'examen, pourvu qu'il ait travaillé 1,750 heures avant chaque reprise à sa classe d'occupation de métier. Dans le cas d'un employé qui refuse de démontrer dans les douze (12) mois suivant son examen qu'il possède les qualifications et les habiletés pour avancer ou qui ne réussit pas à démontrer telles qualifications et habiletés lors des reprises, il sera reclassifié à la classe d'occupation qu'il détenait immédiatement avant d'être admis au premier stade de sa classe d'occupation de métier, sous réserve des droits d'ancienneté des autres employés affectés à cette classe d'occupation.

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

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

Employé absent de son travail

2-5 L'employé absent de sa classe d'occupation de métier, par suite d'une maladie ou d'un transfert dû à une réduction de main-d'oeuvre, conservera à son crédit les heures accumulées au stade de sa classe d'occupation de métier, pourvu que telle absence n'excède pas dix-huit (18) mois consécutifs.

Ouvertures d'emploi dans les occupations de métiers

2-6 Lorsqu'il y a ouverture permanente d'emploi dans l'un des métiers énoncés aux paragraphes 1-5, 1-7 et 1-9 de cette entente, la Compagnie entend suivre la procédure suivante:

a) Considérer la candidature de tout employé qui a fait une demande de transfert dans cette occupation de métier dans les douze (12) mois précédant ladite ouverture.

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

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

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

Familiarisation

2-7 La compagnie permettra à un employé qui le demandera et qui aura manifesté son intention de se présenter aux examens, de se familiariser avec un travail qu'il n'a jamais accompli et qui est relatif aux habiletés sur lesquelles il doit passer un examen.

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

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

Cours approuvés

2-8 La compagnie 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 compagnie comme étant l'équivalent de l'examen;

b) Le contenu du cours et de l'examen doit être sous le contrôle de la compagnie;

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 compagnie 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.

Transfert entre métiers

2-9 Lors d'une ouverture d'emploi, à sa demande, un employé de métier pourra être transféré au premier stade d'un autre métier, mais il devra passer les examens théoriques correspondant aux exigences de ce métier, à moins que celles-ci ne soient identiques pour les deux (2) métiers. Il devra également réussir les examens pratiques correspondant aux habiletés du premier stade du métier où il désire être transféré, à moins que le contenu de ces habiletés ne soit le même pour les deux (2) métiers. S'il est admis dans son nouveau métier, l'employé verra son taux de salaire de base maintenu pendant toute sa période de progression normale.

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

SECTION III

EXAMENS

3-1 En vue de déterminer les qualifications et les habiletés pour l'admission et l'avancement dans le métier conformément aux dispositions des sections I et II, les examens consisteront en des tests écrits et en des tests à l'oeuvre, choisis par la compagnie, portant sur les qualifications et les habiletés demandées par les métiers. La compagnie fera la correction des examens. Le pourcentage requis pour subir les examens avec succès sera un minimum de 60% de chaque matière utilisée pour ces examens.

3-2 Les employés seront informés, au moment de passer un examen, du nombre de points alloués pour chaque question ou série de questions des tests par écrit et aussi de la valeur de chacun des critères du ou des tests à l'oeuvre.

3-3 Un employé, qui se croit lésé, pourra présenter un grief en conformité des dispositions de la section XVIII de la convention collective de travail en alléguant que le contenu de l'examen ne porte pas sur les qualifications et les habiletés requises par le métier, ainsi que mentionné dans la description des tâches, ou en alléguant que le nombre de points qui lui est alloué pour ses réponses n'est pas assez élevé.

3-4 Un employé qui échouera un de ses examens pourra revoir la copie corrigée de cet examen, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

3-5 Dans le cas d'un grief résultant d'un examen, la compagnie remettra à l'employé, sur demande, une copie de ses réponses à l'examen indiquant les points alloués pour chacune de ses réponses.

3-6 Dans le cas où la compagnie reconnaît le bien-fondé de tel grief, un nouvel examen sera préparé sur la ou les matières échouées et présenté à l'employé concerné dans les trente (30) jours de calendrier suivant cette date.

3-7 S'il n'y a pas entente, le grief sera référé à l'arbitre des conflits de droits qui pourra décider si l'examen était conforme aux dispositions de cette entente et qui pourra, dans le cas contraire, ordonner un nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas. Si un nouvel examen ou partie d'examen, selon le cas, est ordonné en faveur de l'employé qui a échoué, et que celui-ci le réussit, la compagnie le fera progresser au stade de qualification pour lequel il s'est qualifié et lui paiera la différence du taux de paie rétroactivement à la date de l'examen qu'il avait échoué.

3-8 Les examens auront lieu généralement au mois de mai ou de juin de chaque année, ou s'il y a lieu au mois de novembre ou de décembre dans le cas de reprises énumérées au sous-paragraphe 2-4 a). Les employés désirant s'y présenter devront aviser leur contremaître aussitôt qu'ils auront complété les délais mentionnés aux différents paragraphes de cette entente à la suite de leurs derniers examens de progression ou de reprise.

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

3-9 Les examens et les reprises auront lieu pendant les heures de travail, mais lorsque ceci est impossible les employés concernés seront rémunérés au taux de temps simple et le temps additionnel qui résultera de ces examens et reprises ne sera pas inclu dans le calcul du temps supplémentaire de ces employés.

Paie pendant les examens

3-10 Les employés et l'observateur syndical ne devront subir aucune perte de salaire directement causée par leur présence aux examens. Cependant, si la durée de l'examen excède la journée normale de travail de l'employé et de l'observateur syndical, ils ne recevront aucune compensation pour le temps supplémentaire. L'employé et l'observateur seront payés au taux simple.

Observateur

3-11 A la demande de l'employé, le syndicat peut avoir un observateur présent aux examens. Sa fonction sera d'apporter à l'attention de l'examinateur durant et immédiatement après les examens, les irrégularités qu'il aurait pu remarquer. Il ne communiquera pas avec les employés durant les examens.

Résultat

3-12 Le résultat de l'examen sera envoyé sur une formule prévue à cet effet et sous pli confidentiel au contremaître immédiat qui la remettra à l'employé concerné. Une liste des noms, de l'occupation et du numéro matricule des employés, ayant réussi ou échoué dans les examens, mais ne comportant pas le détail des points sera envoyée au syndicat après chaque examen.

SECTION IV

DESCRIPTION DES OCCUPATIONS

4-1 Les descriptions des occupations, énumérées au paragraphe 1-5 de cette entente, et jointes à l'annexe I de cette entente, devront refléter les détails considérés nécessaires pour décrire les fonctions principales et distinctives des devoirs que les hommes de métiers pleinement qualifiés dans ces classes d'occupation de métiers peuvent être appelés à accomplir, et ne devront pas être considérés comme une description détaillée de tout le travail de ces classes d'occupation.

SECTION V

RÉDUCTION DES OPÉRATIONS

5-1 Pour les fins de l'application du paragraphe 5-5 "Baisses de positions et mises à pied" de la convention collective de travail en vigueur, le premier stade de qualification, le deuxième stade de qualification et le stade pleinement qualifié de chacune des classes d'occupation de métiers seront considérés des classes d'occupation distinctes.

5-2 Un employé qui aura progressé à un stade de qualification d'une classe d'occupation de métier et qui est mis à pied ou baissé de position à la suite d'une réduction des opérations, sera considéré comme possédant les qualifications et les habiletés requises par ledit stade de qualification de sa classe d'occupation de métier s'il est réembauché, transféré ou promu à sa classe d'occupation de métier dans les trente-six (36) mois qui suivent immédiatement sa mise à pied ou sa baisse de position.

SECTION VI

DURÉE DE CETTE ENTENTE

6-1 Cette entente entre en vigueur le 11 novembre 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

E-1
Annexe 1

AICAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

DIVISION: Entretien & Services — TITRE DE LA TÂCHE: MECANICIEN D'INSTRUMENTS

DÉPARTEMENT: Electrique — NO DE CODE DE LA TÂCHE: (454) 3452

SECTION: Instruments — DATE: le 12 septembre 1968

APPROUVÉ: Denis DeCarufel — Représentant du Syndicat

Raymond Manseau — Représentant de la Compagnie

FONCTIONS PRINCIPALES: Installer, entretenir et réparer l'instrumentation mécanique, pneumatique, hydraulique, électrique et électronique pour le procédé incluant les systèmes de détecteurs de fissures du fil, de contrôle de température des fours à recuire, des contrôleurs et enregistreurs de débit de vapeur et de pression des instruments de contrôle électrique et pneumatique de l'air climatisé, de chauffage, de réfrigération, les systèmes de compteurs et les balances, systèmes de radio-communication, etc.; en interprétant les spécifications, se servant des outils de métier, en surveillant la mise en marche, diagnostiquant les troubles, testant et calibrant, remplaçant les pièces constituantes et en se servant des connaissances techniques fondamentales relatives aux instrumentations appliquées; pour en assurer l'opération appropriée.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Instruments mécaniques, pneumatiques, électriques, indicateurs électroniques, enregistreurs à computation et de contrôle pour mesurer et contrôler le débit, la pression, le niveau, la température, le temps, la vélocité linéaire et rotative, la conductivité, la densité, etc., leurs éléments primaires sensibilisants e.g. orifices, thermocouples, tachomètres rpm et compteurs de pieds linéaires, électrodes de conductivité, hydromètres, etc., leurs auxiliaires relatifs e.g. valves de contrôle, moteurs-relais, alarmes, tubes et parties électroniques, etc., matériaux métalliques ou plastiques pour faciliter l'installation et les réparations e.g. tubage, tuyaux, feuilles, tiges, etc., raccords et pièces de rechange, balances, etc.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Instruments de précision pour tester et calibrer e.g. les standard primaires et secondaires, potentiomètres, voltmètre, ampèremètre, thermocouples, indicateurs de pression, poids, testeurs et ponts de circuits électriques, testeurs de lampes et circuits électroniques, etc., outils manuels des métiers mécaniques et électriques, équipement pour souder, meuleuses d'établi, perçeuse, etc., outils spéciaux fournis par les manufacturiers, instruments pour vérifier et calibrer les indicateurs de pression (Deadweight gauge tester), etc.

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAÎTRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Un MECANICIEN D'INSTRUMENT STAGIAIRE

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Doit posséder la licence "C" d'ELECTRICIEN émise par le Bureau des Examinateurs Electriciens du Ministère du travail pour se conformer aux Règlements Relatifs aux Electriciens et aux Installations Electriques.

2. Interprète les dessins mécaniques et électriques, les instructions du manufacturier et du département pour l'installation et l'entretien, les diagrammes de circuits du procédé se rapportant à la tâche; pour accomplir le travail.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

3. Installe les systèmes d'instrumentation relatifs aux procédés tels que système de contrôle de diamètre et de la qualité du fil, jauges magnétiques, détecteurs de fissures électroniques enregistreurs de débit de vapeur; en employant les dessins mécaniques et électriques, en suivant les instructions du manufacturier et du département, en employant des outils du métier et en dirigeant l'employé de classification plus basse pour la bonne manière de procéder à leur installation; pour le contrôle des procédés.

4. Teste et calibre l'instrumentation; en se servant de standards secondaires, e.g. potentiomètres, jauges de pression, testeurs et ponts de circuits électriques; pour assurer une performance appropriée.

5. Surveille les mises en marche; en observant et comparant les résultats du contrôle de procédé et en faisant les ajustements requis,etc.; pour s'assurer que les instruments fonctionnent de la manière appropriée.

6. Diagnostique les troubles sur les systèmes d'instrumentation relatifs aux procédés tels que bouilloires à vapeur, fours à recuire, diamètre et qualité de fil, jauges magnétiques, etc.; en employant de l'équipement pour tester tel que potentiomètres, indicateurs de pression, testeurs et ponts de circuits électriques, etc.; pour déterminer la cause des troubles.

7. Fait des réparations aux pièces constituantes de l'instrumentation des procédés et à l'équipement électronique telles que détecteurs de fissures de métal, jauges de contrôle de la largeur et épaisseur, contrôle de limite micro, etc., comprenant le remplacement des pièces constituantes du système installé en permanence; en diagnostiquant la cause du trouble, en employant des instruments pour tester, en remplaçant les pièces constituantes défectueuses en refilant et recalibrant; pour ramener à la performance précise.

8. Calibre les instruments pour tester; en employant des testeurs à poids morts, des potentiomètres primaires, des compteurs et ponts électriques et électroniques, des thermocouples, des manomètres, etc.; pour en assurer la précision.

9. Prépare des schémas électriques et mécaniques; pour fins de record, installation, fabrication de pièces de remplacement, etc.

10. Emploie des connaissances théoriques applicables au travail dans l'installation et l'entretie: de l'instrumentation de procédés, etc., la théorie du courant alternatif et direct, électroniques, le débit, le niveau, la pression, le contrôle, principes d'hydraulique et pneumatique, poids et mesures; pour assurer la précision relative à son application.

11. Fabrique des pièces constituantes, e.g. résistances, bobines, graduations, etc., pour les instruments électriques et électroniques et voit à ce que les pièces de rechange importantes soient disponibles; en se servant d'outils du métier et en détectant les pièces à changer éventuellement; pour conversion de la portée des instruments, le remplacement des pièces, et

12. Fait l'inspection requise de l'instrumentation assignée; en faisant un test, la calibration, etc.; pour l'entretien à titre préventif et pour assurer une performance précise.

13. Fait les rapports du travail accompli concernant l'inspection, le calibrage et les réparations par écrit; pour fins de records.

14. Fait l'installation et la réparation des systèmes de radio-communication; en vérifiant, réparant et remplaçant les pièces constituantes; pour en assurer le bon fonctionnement.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

15. Fait l'installation et la réparation des systèmes de réfrigération, de climatisation et de chauffage ainsi que leur contrôle; en vérifiant les températures et les pressions, en faisant les ajustements requis, en remplaçant les pièces constituantes, etc.; pour en assurer le bon fonctionnement.

16. Fait l'entretien et la réparation des balances; en vérifiant périodiquement les balances, en faisant les ajustements requis, en se servant d'étalons de mesure, en remplaçant les pièces constituantes, etc.; pour s'assurer du fonctionnement adéquat et rencontrer les exigences du gouvernement fédéral.

17. Installe et opère le détecteur à haute fréquence de fissures de métal; en installant les rouleaux appropriés, les lignes d'air, les jets d'indication de défauts et en enregistrant et compilant les défauts de surface du métal; pour fins d'étude sur l'inspection du métal.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

ALCAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

DIVISION: Entretien & Services — TITRE DE LA TÂCHE: ELECTRICIEN

DÉPARTEMENT: Electrique — NO DE CODE DE LA TÂCHE: (466) 3453

SECTION: — DATE: le 12 septembre 1968

APPROUVÉ: Denis DeCarufel — Représentant du Syndicat — Raymond Manseau — Représentant de la Compagnie

FONCTIONS PRINCIPALES: Contrôler, installer, réparer, entretenir les appareils électriques et électroniques; en construisant et installant des dispositifs, en localisant et en diagnostiquant les troubles dans le système et l'équipement électriques, en ajustant et calibrant les signaux et les fonctions variées des systèmes électroniques, en organisant les procédures de travail et en estimant le matériel requis pour les travaux de construction et en réparant et remplaçant les pièces défectueuses de l'équipement électrique et électronique; pour garder l'équipement électrique en bonne condition d'opération et améliorer les installations existantes.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Transformateurs, générateurs, moteurs, redresseurs, moteurs AC et DC, commandes à vitesses variables, commandes à courant d'Eddy, sous-station d'alimentation à haute tension, système de distribution électrique, interrupteurs, dispositifs de démarrage pour moteurs, instruments portatifs pour tester, instruments et contrôles de station tubes et parties constituantes électroniques, équipement pour l'éclairage, camions électriques, accumulateurs et équipement pour charger, relais, contacteurs, conduits, raccords, fils, câbles, conducteurs, matériaux pour souder, matériaux pour isoler, panneaux de contrôle électrique et électronique.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Outils de construction tels que plieurs, "hickeys", scies, filières, étaux à tuyaux, ruban de tirage, forêt en étoile, palan à chaîne, équipement pour souder et étamer, clés à tuyaux, échelles, escabeau, machine à filter, instruments pour tests électriques et électroniques tels que voltmètres, ammètres, kilowattmètres, ohmmètres, divers outils manuels de l'ELECTRICIEN, presse à joints, pistolet-bélier pour ancrage, etc.

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAÎTRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Jusqu'à deux ELECTRICIENS STAGIAIRES et un APPRENTI

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Doit posséder la licence "C" d'ELECTRICIEN émise par le Bureau des Examinateurs Electriciens du Ministère du Travail; pour se conformer aux Règlements Relatifs aux ELECTRICIENS et aux Installations électriques.

2. Lit et interprète des schémas et des diagrammes de filage électrique et électronique et/ou des dessins mécaniques; pour accomplir le travail.

3. Projette les méthodes de travail et fait un estimé du matériel nécessaire; pour accomplir le travail.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

4. Prépare des diagrammes électriques ou des croquis du filage électrique et électronique quand les diagrammes ne sont pas disponibles; pour fins de records.

5. Entretien l'équipement électrique et électronique; en faisant des inspections régulières des contrôles, des commutateurs, des moteurs, etc., d'après la cédule, en testant sans enlever le courant, réparant, remplaçant les parties défectueuses, usées, brulées, etc. tel que nécessaire; pour permettre la continuation des opérations.

6. Localise les sources de défectuosités; en inspectant, suivant et effectuant les tests prescrits tels que vérification pour mises à la terre, court-circuit, surcharge, etc., se servant d'instruments électriques pour mesurer; pour déterminer la nature des réparations nécessaires.

7. Construit, installe des appareils électriques, équipements de filage, conduits, filages couverts, débouchés, fusibles, démarreurs, boutons-poussoirs, boîtes de commutateurs, transformateurs, relais, contacteurs, éclairage, panneaux de distribution, etc., monte, connecte, teste et met en service l'équipement et les appareils électriques, les installations nouvelles et anciennes; en se servant des plans, croquis, diagrammes, en testant, remplaçant, réparant, installant, filant, connectant, utilisant les outils et l'équipement du métier; pour maintenir les installations électriques et l'équipement en bonne condition et améliorer les installations existantes.

8. Fait l'entretien et la réparation des batteries; en vérifiant la gravité spécifique, le niveau électrolyte et le voltage des cellules, en les nettoyant et les réparant si nécessaire, en les mettant sur le chargeur, en les connectant et disconnectant du camion au chariot du chargeur, etc.; pour les maintenir en bonne condition.

9. Effectue le travail; selon les règlements de la Compagnie et du Gouvernement provincial réglementant les installations électriques, etc.; pour rencontrer les exigences.

10. Emploie des connaissances théoriques applicables au travail dans l'installation et l'entretien de l'équipement électrique et électronique e.g. la théorie de l'électricité du courant direct et alternatif, électronique, mécanique et contrôle, etc.; pour assurer la précision relative à son application.

11. Fait l'entretien des moteurs et générateurs électriques; en vérifiant et nettoyant les commutateurs, en changeant les balais, en remplaçant l'embrayage sur les moteurs fractionnaires, en ajustant les balanciers en position neutre, en peinturant et réparant les filages des moteurs AC, en inspectant les coussinets, etc.; pour en assurer le bon fonctionnement.

12. Fait l'entretien des circuits électriques et de nos sous-stations à haute tension; en nettoyant et remplaçant les isolateurs, en vérifiant, nettoyant et remplaçant les connections, en vérifiant et réparant les coupes-circuits, etc.; pour maintenir notre système d'alimentation en bonne condition d'opération.

13. Remplit un rapport de temps; en inscrivant les numéros de charge et le temps passé; pour la distribution des coûts et pour fins de records.

14. Peut effectuer des travaux de classifications plus basses et d'autres travaux connexes tel que requis.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

ALCAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

Division: Entretien et Services (Cab.-Tréf.)

Titre: MECANICIEN EN TUYAUTERIE

Département: Mécanique

No: (442) 3509

Section: _____

Date: le 16 octobre 1968

REVISION

1 le 29 avril 1971/J. Foucault

4 _____

2 _____

5 _____

3 _____

6 _____

FONCTIONS PRINCIPALES: Installer, modifier, diagnostiquer les troubles et réparer les différents systèmes de plomberie tels que: système de chauffage à la vapeur et à l'eau chaude, système de distribution d'air comprimé, d'eau potable, d'eau de service, système de ventilation et système d'égoûts, système hydraulique et pneumatique, etc.; en se servant des outils et de l'équipement du métier; pour l'opération de l'équipement et de la machinerie de l'usine.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Système de distribution de vapeur, d'air comprimé, d'eau potable, d'eau de service, échangeur de chaleur, système d'égoûts, système de ventilation, systèmes hydraulique et pneumatique, régulateur de pression, jauge de pression, soupapes, garnitures, purgeur de vapeur, plomb, soudure, gaz oxy-acétylène, agent nettoyeur, huile de coupe, filtres, soupape de sûreté, joints d'expansion, métal en feuille, système de protection contre l'incendie (gicleurs, bornes-fontaines), système d'hygiène tel que toilettes, douches, lavabos, etc.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Tours à filtrer, taraudeuse, chalumeau "oxy-acétylène manuel et automatique", chalumeau au gaz propane, perceuse électrique, disque à rectifier, cisaille, palan, pompes, machine à plier le métal en feuille, scie à ruban, outils du métier tels que clés à tube, pinces, clés, ciseau à froid, tournevis, scie à fer, poinçon à centrer, outils à mesurer tels que micromètre, règles, équerre, niveau, rapporteur d'angle, fil à plomb, etc.

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAITRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Un AIDE, lorsque requis

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Lit et interprète les dessins, schéma, diagrammes, spécifications de compagnies et recommandations des manufacturiers concernant le travail; visuellement; pour accomplir le travail.

2. Projette les détails de la procédure de travail; en disposant le travail, faisant les croquis de la tuyauterie, choisissant les méthodes, les matériaux et les outils lorsque applicable; pour accomplir le travail.

3. Calcule l'expansion des tuyaux; en se servant des facteurs standards; pour installation appropriée et pour prévenir les dommages.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

4. Répare ou modifie les différents systèmes de plomberie ou de tuyauterie; en démontant, nettoyant, remplaçant, ajustant aux dimensions et tolérances requises les pièces constituantes des différents systèmes; pour permettre l'opération adéquate et continue de l'équipement et machinerie de l'usine.

5. Fait de nouvelles installations de tuyauterie et de conduites de ventilation; en mesurant, filetant, coupant, pliant, assemblant, etc. les différentes pièces constituantes et en vérifiant le fonctionnement de l'installation; pour améliorer soit les conditions de travail et d'hygiène ou le rendement qualitatif et quantitatif de l'équipement et de la machinerie.

6. Fait l'entretien préventif des différents item de tuyauterie, plomberie, ventilation; en utilisant les formules préparées à cet effet, en accomplissant immédiatement les réparations mineures, en rapportant verbalement ou par écrit (sur la formule) les résultats de ses observations; pour assurer l'opération adéquate et continue de ces différents systèmes.

7. Diagnostique les troubles; en inspectant, installant et/ou en lisant les jauges à pression, testant l'équipement comparant les conditions existantes avec celles du devis original, contactant le personnel de l'opération, consultant les records, détectant les fuites au moyen de méthodes standards; pour déterminer les réparations requises aux différents systèmes de plomberie.

8. Diagnostique, installe, altère les troubles sur l'équipement des systèmes de combustion au gaz propane; se servant des outils et de l'équipement du métier; pour remettre en condition appropriée, pour amélioration ou construction.

9. Fait diverses sortes de joints tels que expansion, bride, raccord fileté, accouplement, union, raccord rapide, débordés au plomb, étamés, évasés, calfeutrés, etc.; en se servant des standards de tuyauterie et d'anti-fuite appropriés; pour réparation, modification et construction.

10. Lève, hisse des pièces comme tuyaux, valves, dispositifs de fixation, etc.; manuellement ou avec de l'équipement de levage comme treuil manuel ou motorisé, palan, etc.; pour l'accomplissement du travail.

11. Travaille à différentes hauteurs; au moyen d'escabeau, échelle au échafaudage; pour l'accomplissement du travail.

12. Obtient le matériel ou l'équipement requis; en se rendant au magasin ou au dépôt d'outils; pour accomplir le travail.

13. Fait rapport du travail accompli; verbalement ou par écrit; pour fins de contrôle et de record.

14. Peut accomplir des travaux de classification plus basse et d'autre travaux connexes tels que requis.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

ALCAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

DIVISION: Entretien & Services — TITRE DE LA TÂCHE: MECANICIEN

DÉPARTEMENT: Mécanique — NO DE CODE DE LA TÂCHE: (458) 3512

SECTION: — DATE: le 31 octobre 1962

APPROUVÉ: Denis DeCarufel — Représentant du Syndicat — Raymond Manseau — Représentant de la Compagnie

FONCTIONS PRINCIPALES: Fabriquer des pièces et/ou de la machinerie nouvelle, entretenir et/ou modifier l'équipement et la machinerie de l'usine; en inspectant, diagnostiquant les troubles, démontant, réparant, ajustant aux tolérances requises, réinstallant et remettant en marche l'équipement, en se servant des outils et de l'équipement du métier; pour assurer l'opération adéquate et continue de l'équipement et de la machinerie de l'usine.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Equipement mécanique et pièces constituantes tel que tréfileuses, lamineurs de feuillard, toronneuses, bobineuses, dévidoirs, redresseuses, fournaises à traitement thermique, revêtisseuse de plastic, tresseuse de câble, presse à rebut, compresseur, camions industriels, pont-roulant, treuils, etc.; ventilateurs, pompes, échangeur de chaleur, etc.; gaz oxy-acétylène, détersif, solvant, huile, graisse, vapeur, air comprimé, etc.; écrous, boulons, vis, garnitures d'étanchéité, coussinets, douilles, équipement de vérification, etc.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Equipement servant à soulever tel que extracteur, pont-roulant contrôlé à distance de l'atelier des MACHINISTES, treuil électrique, palan à chaîne, outils mécaniques tels que perceuse électrique et pneumatique, sableuse électrique, polisseuse, outils tels que clés, tournevis, pinces, ciseau à froid, etc.; équipement à couper tel que cisaille, scie à métaux, mécanique et manuelle, torche oxy-acétylène manuelle et automatique, coupoir, scie à découper, scie à ruban, scie circulaire, etc.; équipement de chauffage tel que bain d'huile, chalumeau oxy-acétylène, outils à mesurer tels que micromètre, règle, vernier, ruban à mesurer, niveau, équerre, comparateur, compas, poinçon, calibre d'intérieur et d'extérieur, indicateur de concentricité, vérificateur de filet, poinçon à centrer, bleu à tracer, filière, feu de forge, etc

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAÎTRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Un AIDE, lorsque requis

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Reçoit les instructions verbales ou écrites (Work Ticket ou Shop Order) et interprète les dessins, croquis, spécifications, diagrammes, recommandations du manufacturier concernant la réparation et/ou l'installation d'équipement ou de machinerie, contacte le personnel de la production, consulte ses supérieurs au besoin et/ou les records de l'équipement; pour obtenir les informations nécessaires pour accomplir le travail.

2. Diagnostique le trouble et détermine les matériaux requis; en inspectant l'équipement concerné; pour procéder à la réparation ou à la modification de l'équipement ou machinerie.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

3. Démonte, inspecte, répare, ajuste aux dimensions et tolérances requises; en choisissant et érigeant l'équipement propre à la manutention sur place ou à l'atelier, suivant les règlements de sécurité, en se servant des outils appropriés, en obtenant des pièces de rechange de l'atelier ou du magasin; pour remettre l'équipement ou la machinerie en opération, incluant les camions et les systèmes hydrauliques et pneumatiques.

4. Fabrique, installe ou modifie des pièces d'équipement ou de machinerie; en obtenant les matériaux requis, en coupant les pièces aux dimensions requises, en utilisant l'équipement approprié, en assemblant ces pièces et en les alignant, ajustant, installant et mettant en marche pour vérifier le bon fonctionnement; pour améliorer le rendement qualitatif et quantitatif de l'équipement.

5. Fait l'entretien préventif de l'équipement et de la machinerie de l'usine; en inspectant cet équipement ou machinerie selon les instructions écrites et en inscrivant sur ces formules les résultats de l'inspection et en rapportant à son CONTREMAÎTRE les troubles et défectuosités remarqués ou à prévoir et en réparant immédiatement les troubles mineurs; pour prévenir les arrêts imprévus d'équipement et les pertes de production qui en résultent.

6. Lubrifie l'équipement et la machinerie suivant les recommandations du manufacturier et les cédules de lubrification; en utilisant l'équipement et le lubrifiant appropriés; pour assurer le fonctionnement adéquat et continu de l'équipement et de la machinerie.

7. Répare les tourets et bobines d'aluminium et d'acier; en redressant les joues à l'aide de presses hydrauliques, en remplaçant et faisant souder les tambours aux joues, si requis; pour réutilisation des tourets et bobines.

8. Fabrique des boulons de longueur et diamètre variés; en utilisant la filière appropriée; pour les besoins des usines.

9. Chauffe et trempe occasionnellement des pièces de métal; en utilisant le feu de forge; pour former et durcir les pièces.

10. Peut accomplir des travaux de classifications plus basses et autres travaux connexes tel que requis.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

AICAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

DIVISION: Entretien & Services (Cab.-Tréf.) TITRE DE LA TÂCHE: MACHINISTE

DÉPARTEMENT: Mécanique NO DE CODE DE LA TÂCHE: (462) 3513

SECTION: DATE: le 17 octobre 1963

APPROUVÉ: Denis DeCarufel — Représentant du Syndicat; Raymond Manseau — Représentant de la Compagnie

FONCTIONS PRINCIPALES: Tracer, faire le montage et opérer de l'équipement d'ajustage mécanique tel que tour, étau limeur, meuleuse, raboteuse, fraiseuse, perçeuse, aléseuse, etc.; en centrant et alignant les pièces sur les machines, ajustant divers outils pour couper, et machinant les appareils et les parties fixes, en choisissant les vitesses, les avances, etc., en faisant les calculs nécessaires, etc.; pour machiner et meuler des pièces pour l'équipement de l'usine.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Acier doux et d'alliage, fonte, cuivre, laiton, bronze, fibre, aluminium, bois, etc., de différentes formes et dimensions; pièces coulées, coussinets, boîtiers, pièces et bases de machine et d'équipement, etc.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Equipement d'ajustage mécanique tel que: tours "Boye & Emmes" (42" x 25'), "C.M.C." (20" x 8' et 20" x 9') "Hendey" (12" x 54") "Cincinnati" (15" x 42") "Monarch" (14.5 x 30") "Colchester" (13" x 36"), fraiseuses "Parkinson No. 3" et "Modern No. 2" étau limeurs "John Bertram 25" et Smith & Mills 25", scies "Marvel" 8", "Do-All", "Hand I Hack de banc", rectifieuses (grinders) "Reid de surface 6" x 12" ", "Elliott" de surface 8" x 18", "Cincinnati" pour affûtage des fraises et des outils, "Churchill" cylindrique, extérieur, aléseur "Honning" pour intérieur des cylindres, perçeuse "Yashida" radiale, "Canedy Otto" radiale, "Canadian" de banc, sableuse à courroie, meuleuses sur pied pour affûtage des mèches et outils, raboteuse "John Bertram", équipement pour la trempe et traitement thermique tels que: bain de sel, fournaise "Lindberg", bain d'huile, etc.

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAÎTRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Aucune

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Reçoit les instructions; verbalement ou sous forme d'ordre de travail (Work Ticket ou Shop Order), de croquis, dessins, etc.; pour connaître le travail à faire.

2. Lit, interprète et analyse les dessins, les spécifications ou les croquis, fait les calculs requis; au moyen de formules mathématiques d'atelier, de formules de manuel, etc.; pour déterminer les dimensions, tolérances, finis de surface et le matériel approprié pour disposer, marquer et usiner les pièces.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

3. Dispose et marque le travail; en se servant de solutions à colorer, plaques de surface, trusquin à pied, comparateur à cadran, rapporteurs d'angle, barres de sinus, équerre, limande, règle, ruban métrique, compas à pointes sèches, divers galopins, trusquins, poinçon à centrer, marteau, barres de caloge, etc.; pour préparer le travail pour l'usinage requis.

4. Choisit et installe les accessoires requis tels que: tables tournantes, poupée fixe, porte-outils traînard, "indexing head", mandrin, contre-pointe, support à palier d'extension, plaques à angles, centreurs à tuyaux ou solides, etc.; pour préparer la machine-outil pour les opérations requises d'usinage.

5. Place les pièces sur la machine; à la main ou au moyen d'un treuil électrique ou d'un pont-roulant contrôlé à distance au moyen de gabarits, fixtures, barres à niveau, ajustements, étaux, crampons, clés ajustables, marteaux, etc.; afin de préparer l'opération d'usinage requise.

6. Choisit la classe, la dimension et affûte tel que requis les outils burineurs pour le travail, selon la dureté, l'usinabilité et les autres caractéristiques concernant les pièces à être usinées.

7. Usine les pièces; en tournant, alésant, dressant, filetant, faisant des rainures, laminant, limant, grattant, polissant, coupant, perçant, redressant, meulant, suivant les tolérances et le fini requis, se servant d'instruments à mesurer de précision tels que: micromètres, vernier pour engrenage, jauges d'épaisseur, jauge de profondeur, jauge à filet, niveau, galopin, règle, équerre, etc.; pour fabriquer et/ou réparer l'équipement de l'usine.

8. Projète, fait le plan et fabrique des appareils de montage, dispositifs de fixation, gabarits, etc.; pour faciliter le marquage, l'usinage, l'assemblage, etc. répétés de l'équipement tels que: cabestan, engrenage, table de coulage

9. Trempe des pièces d'acier; en déterminant les alliages d'acier à tremper, en attachant les pièces avec un fil d'acier, en ajustant les contrôles de température du bain de sel et de la fournaise et en déterminant le temps requis pour l'immersion des pièces dans le bain et la fournaise "Lindberg" selon les instructions et procédures reçues du CONTREMAÎTRE; pour durcir le métal.

10. Vérifie la dureté des pièces trempées; en utilisant la machine "Rockwell"; pour s'assurer qu'il a obtenu la dureté requise.

11. Peut effectuer des travaux de classifications plus basses et d'autres travaux connexes tel que requis.

12. Rapporte au CONTREMAÎTRE tout équipement défectueux; pour action corrective.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

ALCAN - USINES DE SHAWINIGAN

DESCRIPTION DE LA TÂCHE

DIVISION: Entretien & Services (Céb.-Tréf.) TITRE DE LA TÂCHE: SOUDEUR HAUTE PRESSION

DÉPARTEMENT: Mécanique NO DE CODE DE LA TÂCHE: (445) 3510

SECTION: DATE: le 16 octobre 1968

APPROUVÉ: Denis DeCarufel Représentant du Syndicat Raymond Manseau Représentant de la Compagnie

FONCTIONS PRINCIPALES: Organiser, préparer, tracer, ériger, façonner, joindre, bâtir des pièces de métaux ferreux et non-ferreux; en se servant d'appareils à souder et/ou à découper au gaz, à l'oxy-acétylène, à l'arc électrique; pour fins de construction, de modification ou d'entretien.

MATERIAUX EMPLOYES, TRAVAILLES OU MANIES: Oxygène, acétylène, argon, divers types de fil à souder tels que stellite, ni-rod, nickel, fonte, chrome, bronze, acier inoxydable, aluminium, etc., des fondants, toutes sortes de pièces, de l'équipement de l'usine, etc.

OUTILS ET EQUIPEMENT EMPLOYES: Chalumeau oxy-acétylène, chalumeau à pulvérisation, machine à découper, machine à souder pour le procédé TIG et MIG, machine à soudure à l'Metaloy et à métaliser, équipement à souder à l'arc électrique, gabarits, accessoires, divers outils mécaniques tels que meuleuses, polisseuses, marteau, équerre, clef anglaise, tournevis, marteau pneumatique, livre de références, etc., outils manuels tels que brosses d'acier, marteau à panne boule, ciseaux, outils pour mesurer, protecteur pour le visage, casques, lunettes de sécurité, gants, tablier en cuir, épaulettes, etc.

SOURCE DE SURVEILLANCE: CONTREMAÎTRE, JOUR

DIRECTION EXERCEE: Aucune

DEVOIRS ET RESPONSABILITES:

1. Doit se qualifier comme SOUDEUR HAUTE PRESSION; en réussissant les épreuves d'OPERATEURS EN SOUDURE du service d'inspection des appareils sous pression; pour se conformer à la section IX du code A.S.M.E. et aux règlements de la Province de Québec régissant les épreuves d'OPERATEURS EN SOUDURE.

2. Reçoit les instructions; verbalement ou sous forme d'ordre de travail (Work Ticket ou Shop Order), de croquis, dessins, etc.; pour connaître le travail à faire.

3. Interprète les dessins ou croquis; pour déterminer les dimensions, la quantité de matériel à utiliser, les caractéristiques de fusion et de soudabilité du métal à travailler et le type de soudure à utiliser.

4. Organise et prépare le travail; en se procurant le matériel nécessaire, en disposant et traçant les pièces de métal; pour obtenir les formes et dimensions requises.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée, et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

5. Découpe des pièces de métal selon les formes et dimensions requises et les prépare; en utilisant l'équipement à l'oxy-acétylène, à l'arc électrique, des cisailles, scies à ruban, sableuses, meules, etc.; pour préparer les pièces à la soudure.

6. Assemble les pièces; en utilisant des serres, des étaux, etc., et en faisant des points de soudure; pour préparer les pièces à la soudure.

7. Soude des pièces et rebâtit; en utilisant de l'équipement de soudure tel que soudeuse à l'arc électrique, à l'oxy-acétylène, équipement de pulvérisation, procédé TIG et MIG, etc. pour compléter le travail de construction, de réparation ou d'entretien des pièces ou d'équipement d'usine.

8. Transporte l'équipement portatif; manuellement; pour accomplir du travail de coupage ou de soudure en dehors du département.

9. Exécute des travaux de soudure à haute pression; en utilisant l'équipement de soudure à l'oxy-acétylène ou à l'arc électrique; pour la construction, la réparation ou l'entretien des lignes de vapeur.

10. Assiste les hommes de métier sur des tâches qui requièrent du soudage; en accomplissant des travaux manuels ou autres; pour hâter la fin des travaux.

11. Maintient l'équipement en bonne condition; en le vérifiant, le nettoyant, rapportant au CONTREMAÎTRE toute défectuosité; pour en assurer le fonctionnement adéquat.

12. Peut effectuer des travaux de classifications plus basses et d'autres travaux connexes tel que requis.

Le compte-rendu ci-dessus reflète les détails considérés nécessaires pour la description des fonctions principales et distinctives de la tâche identifiée et ne doit pas être considéré comme une description détaillée de toutes les exigences du travail qui peuvent être inhérentes à cette tâche.

ENTENTE

Entre: PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (SHAWINIGAN), ci-après appelée "la Compagnie"

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

Objet: Rémunération des hommes de métier de stades un (1) et deux (2).

Attendu que l'augmentation de salaire uniforme pour tous les employés prévue pour la première année de la présente convention collective, d'une part augmente l'écart entre le taux de salaire que devraient recevoir les employés ci-dessus et celui qu'ils reçoivent effectivement, et d'autre part donne à tous les autres employés de métiers qui sont aux stades 1 et 2 de progression verticale des augmentations plus élevées que celles qu'ils devraient recevoir.

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1) L'écart qui existe entre les taux de salaire que reçoivent les employés de métiers aux stades 1 et 2 de progression verticale et celui qu'ils devraient recevoir selon la formule prévue à l'entente sur la progression dans les métiers sera réduit d'environ 33%, arrondi au cent le plus proche et d'au moins un cent (1ç) au moment de la mise en vigueur des augmentations de salaire du deuxième anniversaire de la présente convention collective.

2) Tout résidu d'écart disparaîtra complètement au moment de la mise en vigueur des augmentations de salaire prévues pour le troisième anniversaire de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 10 novembre 1979

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

Jacques L. Garceau

Réal Mariseau

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN)

D. Tiew

Michel Lacoursière

ENTENTE

Entre: PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (SHAWINIGAN), ci-après appelée "la Compagnie"

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

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

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 10 novembre 1979

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (CSN)	PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN)
Jacques L. Garceau	
Réal Marineau	

ENTENTE

Entre: PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (SHAWINIGAN) CI-APRÈS APPELÉE "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (CSN)

Objet: Observance des jours fériés.

Les parties conviennent de ce qui suit:

Pour l'année 1979

"La veille ou le lendemain de Noël" sera observé comme jour férié payé la veille de Noël, soit le lundi 24 décembre 1979.

Pour l'année 1980

La Confédération sera observée comme jour férié payé le lundi précédent, soit le 30 juin 1980.

"La veille ou le lendemain de Noël" sera observé comme jour férié payé le lendemain de Noël, soit vendredi le 26 décembre 1980.

Pour l'année 1981

La Confédération sera observée comme jour férié payé le lundi précédent, soit le 29 juin 1981 ou le vendredi suivant, soit le 3 juillet 1981 suivant entente entre les parties.

"La veille ou le lendemain de Noël" sera observé comme jour férié payé la veille de Noël, soit le 24 décembre 1981.

Pour l'année 1982

La Confédération sera observée comme jour férié payé soit le lendemain le 2 juillet 1982.

Lundi le 31 décembre 1979 sera considéré comme jour de congé mais cette journée sera remplacée par le travail d'un des samedis de décembre 1979 après entente entre les parties.

Vendredi le 2 janvier 1981 sera considéré comme jour de congé mais cette journée sera remplacée par le travail d'un des samedis de janvier 1981 après entente entre les parties.

Pour la durée de la présente convention collective de travail, lorsque les congés fériés de Noël et du Jour de l'An ne sont pas immédiatement suivis par un autre jour férié, le premier quart de travail suivant le jour férié de Noël et du Jour de l'An soit minuit à huit heures (24-8) le 26 décembre et le 2 janvier respectivement sera reporté et travaillé, dans chaque cas, le premier quart de travail minuit à huit (24-8) du samedi précédant ou suivant immédiatement le jour de Noël et le Jour de l'An.

EN FOI DE QUOI, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature ci-après en ce 10 novembre 1979

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

Jacques L Gascon

Réal Marineau

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN)

Andre Lacoursière

ENTENTE RELATIVE À L'INDEXATION DES SALAIRES

Entre: Produits Alcan Canada Limitée (Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

Et : Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.), ci-après appelé «le Syndicat»

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. La Compagnie 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 item et dont la base est de 100 en 1971.

2. La prime est calculée une première fois au cours du mois suivant la fin du trimestre après que l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter de la date de la mise en vigueur de la formule d'indexation telle que stipulée au paragraphe un (1) ci-dessus, et est payée chaque semaine à compter du dimanche le plus rapproché du dernier jour du mois au cours duquel elle est calculée.

3. Par la suite, la prime est re-calculée au cours du mois suivant la fin de chaque trimestre ultérieur pour être payée selon les modalités stipulées au paragraphe deux (2) ci-dessus et ce jusqu'au 4 septembre 1983.

4. Le 5 septembre 1983, le montant de la prime alors en vigueur sera ajouté à la courbe de salaire à cette date selon qu'il est stipulé dans la convention collective de travail.

5. Le montant de la prime est égal à autant de fois quarante cents (40¢) par semaine que l'I.P.C., excédant sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1982, a augmenté de trente centièmes (.30) entiers de point.

6. Il est donc obtenu en soustrayant de l'indice du dernier mois d'un trimestre quelconque (publié au cours du mois suivant) l'indice du mois où l'I.P.C. a atteint sept pour cent (7%) à compter du 1er septembre 1982 et en divisant le résultat ainsi obtenu, s'il est positif, par .30, le nombre entier du résultat de cette opération déterminant le montant de la prime.

7. Cette prime est payée pour chaque heure régulière travaillée ou allouée; toute journée d'absence pour maladie ou accident pour laquelle l'employé reçoit de la Compagnie des prestations en cas de maladie ou d'accident selon le Régime d'allocation en cas de maladie ou d'accident ou de la Commission 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'au 31 décembre 1983.

10. Si, pour une raison quelconque, Statistique Canada ne publie pas l'I.P.C. pour un mois nécessaire au calcul de la prime, celle-ci est re-calculée au cours du mois durant lequel Statistique Canada publie l'I.P.C. une prochaine fois pour être payée, sans rétro-activité, comme il est dit au paragraphe trois (3) ci-dessus.

    Par la suite, les prochains calculs de la prime sont faits à la fin de chaque trimestre suivant le mois pour lequel Statistique Canada a repris la publication de l'indice.

11. Aucune rétroactivité n'est payée en raison d'une correction ou d'un ajustement apporté à l'I.P.C. par Statistique Canada après publication.

12. Si, pour une raison quelconque, l'I.P.C. de Statistique Canada cesse d'être disponible au moment voulu, dans sa forme actuelle et sur la même base que l'I.P.C. du mois de mai 1979, les parties demanderont à Statistique Canada de rendre disponible un tel I.P.C. En cas d'impossibilité, les parties discuteront des mesures à prendre.

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

Jacques L. Gascon

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

André Lacoursière

FORMULE DE PROTECTION DU REVENU

PRÉAMBULE

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

Produits Alcan Canada Limitée (Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

et

Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.), 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 n° 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 Compagnie au journalier et à l'électricien;

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

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

Dès que sera connue la prime d'indexation 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 le 31 décembre 1983. 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:

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

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

EN FOI DE QUOI les parties, par leurs représentants autorisés, ont signé cette lettre d'entente ce 21ième jour de février 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (C.S.N.)

Jacques L. Gauvreau

Robert Gruszy

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

Robert Racanusin

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
USINE SHAWINIGAN

ENTENTE

Entre: Produits Alcan Canada Limitée (Usine Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

Et: Le Syndicat des Travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.), ci-après appelé «le Syndicat»

Sujet: Entente régissant les modalités pour faire exécuter du travail d'outilleur à l'intérieur de l'occupation Machiniste (Code 5513)

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

1. Les dispositions de cette entente s'appliqueront aux employés concernés, c'est-à-dire les machinistes (Code 5513).

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

3. À compter du 30 novembre 1981, les machinistes pourront être affectés à l'occupation d'outilleur comme (exemple entre autres):

   - Fabriquer des filières de rasage.
   - Préparer des aiguilles rondes et rectangulaires.
   - Utiliser le comparateur pour fabriquer des meules épousant différents rayons.
   - Meuler des rouleaux au carbure, etc.

   Les exemples ci-haut ne doivent pas être considérés comme une description détaillée de toutes les exigences du travail.

4. Les employés concernés devront, lorsque requis, accomplir des travaux nécessitant les habiletés du métier de machiniste (5513) ainsi que les travaux nécessitant les habiletés du métier d'outilleur.

5. À compter du 30 novembre 1981, les machinistes (5513) auront un ajustement de 15¢/heure qui sera ajouté au salaire décrit dans la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 25e jour de novembre 1981.

Le Syndicat des Travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)

Florent Duplessis

Produits Alcan Canada Limitée
Usine Shawinigan

Rudi Lacoursière

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
USINE SHAWINIGAN

ENTENTE

Entre: Produits Alcan Canada Limitée (Usine Shawinigan)
ci-après appelée «La Compagnie»

Et: Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)
ci-après appelé «Le Syndicat»

Sujet: Regroupement en une seule classe d'occupation
des toronneur «A» et toronneur «B»

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

À compter du 27 septembre 1981, les deux (2) classes d'occupation de Toronneur «A» code 5015, et de Toronneur «B» code 5020, seront annulées et remplacées par une seule classe d'occupation «TORONNEUR» code 5040 au taux décrit dans la convention collective de travail à l'occupation Toronneur «A» code 5015.

En foi de quoi, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 21^{e} jour de septembre 1981.

Le Syndicat des travailleurs de
l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)

Produits Alcan Canada Limitée
Usine Shawinigan

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE

USINE SHAWINIGAN

ENTENTE

Entre : Produits Alcan Canada Limitée (Usine Shawinigan)
ci-après appelée «la Compagnie»

Et : Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)
ci-après appelé «le Syndicat»

Sujet: Entente régissant les modalités pour faire exécuter le travail de soudure à l'intérieur de l'occupation Mécanicien code 5512

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

1. Les dispositions de cette entente s'appliqueront aux employés concernés, c'est-à-dire les mécaniciens (5512).

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

3. À compter du 6 septembre 1981, les mécaniciens (5512) pourront être affectés à l'occupation de soudeur (5511) pour des travaux occasionnels de soudure n'exigeant pas des connaissances complexes du métieur de soudeur. Cependant, les mécaniciens (5512) qui désirent approfondir leur connaissance et habileté à l'intérieur du métier de soudeur (5511) seront encouragés à se perfectionner.

4. La Compagnie favorisera l'entraînement des mécaniciens (5512) en fournissant le temps, le matériel et l'assistance requis suivant une cédule appropriée.

5. Les employés concernés devront, lorsque requis, accomplir des travaux nécessitant les habiletés du métier de mécanicien (5512) ainsi que les travaux nécessitant les habiletés du métier de soudeur (5511).

6. Advenant une réduction des opérations, la Compagnie diminuera le nombre d'employés dans la classe d'occupation «mécanicien-soudeur» (5515) avant de diminuer le nombre d'employés dans la classe d'occupation mécanicien (5512), à moins que le mécanicien-soudeur ait plus d'ancienneté qu'un ou plusieurs mécaniciens.

7. À compter du 6 septembre 1981, les mécaniciens (5512) auront un ajustement de 15¢/heure qui sera ajouté au salaire décrit dans la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 1er jour de septembre 1981.

Le Syndicat des travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)

Florent Duplessis

Produits Alcan Canada Limitée
Usine Shawinigan

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
USINE SHAWINIGAN

ENTENTE

Entre: Produits Alcan Canada Limitée (Usine Shawinigan) ci-après appelée «La Compagnie»

Et: Le Syndicat des Travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.) ci-après appelé «Le Syndicat».

Sujet: Entente relative à la diminution des opérations dans les classes d'occupation de mécanicien et de mécanicien soudeur

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

1) Les dispositions de cette entente s'appliqueront pour la durée de l'ouverture d'emploi à la classe d'occupation de «mécanicien soudeur» code 5515.

2) Lors de l'ouverture d'emploi dans la classe d'occupation de «mécanicien soudeur» (5515), la Compagnie considérera la candidature de tout employé qui aura fait une demande de transfert à cette classe d'occupation dans la période de 10 jours où l'ouverture d'emploi aura été affichée sur les tableaux prévus à cette fin. Cependant, avant que la candidature ne soit acceptée, le candidat devra prouver par attestations ou diplômes qu'il possède les qualifications pour passer les examens théoriques et pratiques pour être admis dans la classe d'occupation.

3) Advenant une réduction des opérations, la Compagnie diminuera le nombre d'employés dans la classe d'occupation de «mécanicien soudeur» (5515) avant de diminuer le nombre d'employés dans la classe d'occupation de mécanicien, soudeur, mécanicien en tuyauterie.

4) Lors de la reprise des opérations, la Compagnie n'augmentera pas le nombre d'employés dans la classe d'occupation de «mécanicien soudeur» (5515) avant que tout employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une réduction des opérations dans les classes d'occupation de mécanicien, soudeur, mécanicien en tuyauterie, n'ait été ramené, s'il le désire, à la classe d'occupation qu'il détenait immédiatement avant la réduction des opérations.

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 19e jour de août 1981.

Le Syndicat des Travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (C.S.N.)

Florent Duplessis

Produits Alcan Canada Limitée
Usine Shawinigan

Cédric Lacoursière

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

E N T E N T E

Entre : PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (Câblerie-Tréfilerie de Shawinigan), ci-après appelée «la Compagnie»

Et : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN, INC. (C.S.N.), ci-après appelé «Le Syndicat»

Sujet: Entente relative à la diminution des opérations dans les classes d'occupation de mécanicien et de préposé à l'entretien

Le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit:

1. Les dispositions de cette entente s'appliqueront pour la durée de l'ouverture d'emploi à la classe d'occupation de «préposé à l'entretien» (5527).

2. Lors de l'ouverture d'emploi dans la classe d'occupation de «préposé à l'entretien» (5527), la Compagnie considérera la candidature de tout employé qui aura fait une demande de transfert à cette classe d'occupation dans la période de dix (10) jours où l'ouverture d'emploi aura été affichée sur les tableaux prévus à cette fin. Cependant, avant que sa candidature ne soit acceptée, le candidat devra passer les examens théoriques et pratiques pour être admis dans la classe d'occupation.

3. Advenant une réduction des opérations, la Compagnie diminuera le nombre d'employés dans la classe d'occupation de «préposé à l'entretien» (5527) avant de diminuer le nombre d'employés dans les classes d'occupation de mécanicien, soudeur, mécanicien en tuyauterie.

4. Lors de la reprise des opérations, la Compagnie n'augmentera pas le nombre d'employés dans la classe d'occupation de préposé à l'entretien (5527) avant que tout employé qui a subi une baisse de position ou une mise à pied par suite d'une réduction des opérations dans les classes d'occupation de mécanicien, soudeur et mécanicien en tuyauterie, n'ait été ramené, s'il le désire, à la classe d'occupation qu'il détenait immédiatement avant la réduction des opérations.

EN FOI DE QUOI, le Syndicat et la Compagnie, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 12e jour de mars 1981.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN, INC. (C.S.N.)

Gabriel Tessier

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
CÂBLERIE-TRÉFILERIE DE SHAWINIGAN

ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LES RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE DANS LE CAS DE PRÉ-RETRAITE

ENTRE : PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (Usine Shawinigan), ci-après appelée «La Compagnie»

ET : LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE L'ALCAN DE SHAWINIGAN INC. (CSN), ci-après appelé «Le Syndicat».

La Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit:

Les paragraphes 5 et 7 de l'annexe III de la convention collective de travail signé le 10 novembre 1979 sont modifiés et remplacés par les suivants:

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

7 - «L'employé mentionné au paragraphe 3 ci-dessus est admissible, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée au paragraphe deux (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 31 ième jour de Août 1982.

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

Florent Duplessis

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE (USINE SHAWINIGAN)

André Lacoursière

ENTENTE

ENTRE : Produits Alcan Canada Limitée (Usine Shawinigan), ci-après appelée «La Compagnie»

ET : Le Syndicat des Travailleurs de l'Alcan de Shawinigan Inc. (CSN), ci-après appelé «Le Syndicat»

MODIFICATIONS AUX RÉGIMES APPELÉS LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET DE PENSION ALCAN (RAPA-1980), LE RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ) ET CRÉATION D'UN RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

1 - La Compagnie et le Syndicat acceptent de modifier 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 de créer un régime d'invalidité de longue durée selon les propositions de la Compagnie telles qu'elles apparaissent en annexe aux présentes.

2 - Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 10 novembre 1979, de même que celle qui prend effet le 10 novembre 1982.

3 - La Compagnie consent à implanter ces modifications sans attendre la période de la prochaine négociation et le Syndicat s'engage en conséquence à ne pas ramener les sujets afférents auxdits régimes lors de la prochaine ronde de négociation pour le renouvellement de la convention collective de travail.

4 - Par ailleurs, les parties pourront discuter des questions ayant trait au fonds de pension durant le cours de la présente convention collective de travail et celle qui prend effet le 10 novembre 1982. Des recommandations pourront être soumises à la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 15e jour de septembre 1982.

PRODUITS ALCAN CANADA LIMITÉE
(USINE SHAWINIGAN)

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

RECOMMANDATIONS

RÉGIME DE PENSION (RAPA) ET RÉGIME D'ASSURANCE-VIE (RAVESAQ)

Préambule

Les trois principales recommandations ayant trait au RAPA et au RAVESAQ touchent les majorations des crédits de pension, la rente au conjoint survivant et l'assurance-vie. D'autres amendements de concordance devront être effectués suite à l'implantation du régime d'invalidité de longue durée.

La première recommandation vise à rétablir les rentes créditées à un niveau acceptable et compétitif en terme de pourcentage du salaire courant. La deuxième recommandation propose une subvention de la part de l'employeur pour ceux qui choisissent une rente au conjoint. La dernière recommandation vise à solutionner les problèmes occasionnés au niveau de la protection de l'assurance-vie par les manque-à-gagner consécutifs à des absences pour maladie ou tout autre congé autorisé dans l'année qui précède le décès.

Recommandation #1: Majoration des crédits

a) En date du 31 décembre 1982

La pension créditée au 31 décembre 1981 d'un membre qui contribue au régime ou d'un membre qui bénéficie d'une absence autorisée sans rémunération, en date du 31 décembre 1982, sera majorée jusqu'à concurrence du produit suivant:

i) 1.2% multiplié par

ii) les années de participation au 31-12-81 multiplié par

iii) la moyenne des salaires admissibles des années 1979, 1980 et 1981 ou, si plus élevé, le salaire admissible de 1980.

b) En date du 31 décembre 1983

La pension créditée au 31 décembre 1983 d'un membre qui contribue au régime ou d'un membre qui bénéficie d'une absence autorisée sans rémunération ou qui reçoit des prestations en vertu du régime d'invalidité de longue durée, en date du 31 décembre 1983, sera majorée jusqu'à concurrence du produit suivant:

i) 1.2% multiplié par

ii) les années de participation au 31-12-83 multiplié par

iii) la moyenne des salaires admissibles des années 1981, 1982 et 1983.

.../2

c) Retraités au cours des années 1983 et 1984

La pension créditée de tout employé à la pré-retraite qui se retire au cours des années 1983 et 1984, incluant la ou les majorations s'il y a lieu, sera au moins égale au produit de $180. par le nombre d'années de participation à la date effective de retraite.

Recommandation #2: Rente au conjoint

Dans les délais prescrits par le RAPA, un employé dont la date effective de retraite est postérieure au 31 décembre 1982 peut choisir l'option de garantie au conjoint. En vertu de cette option, la pension est payable au membre sa vie durant et, si son conjoint lui survit au moins 30 jours, 50% ou tout autre pourcentage supérieur à 50% et inférieur ou égal à 100% de cette pension, selon le choix fait par le membre parmi les options offertes par l'administrateur est payable après son décès à son conjoint sa vie durant.

Si le conjoint meurt avant la date normale de retraite ou la date de retraite anticipée du membre, le cas échéant, le choix de la présente option est nul et non avenu.

Le montant annuel de la pension payable au membre en vertu de l'option de pension au conjoint est:

(i) si 50% de la pension du membre doit être versé au conjoint après décès du membre, le montant annuel de la pension de forme normale qui aurant été payable si aucune option n'avait été choisie multiplié par 94.5%. Cependant, si l'âge du conjoint est inférieur de plus de dix ans à celui du membre, le montant annuel de la pension payable au conjoint ou au membre est réduit au montant qui fait des pensions payables au membre et à son conjoint l'équivalent actuariel des pensions qui auraient été payables en vertu de la présente option si le conjoint avait été exactement dix ans plus jeune que le membre;

(ii) si un pourcentage supérieur à 50% et inférieur ou égal à 100% de la pension du membre doit être versé au conjoint après le décès du membre, le montant qui fait de ces pensions l'équivalent actuariel des pensions qui auraient été payables si le membre avait choisi de recevoir sa pension dans la forme décrite en (i) ci-dessus;

Recommandation #3: Assurance-vie

Effectif le 1er juillet 1982, la définition d'unité d'assurance-vie (art. 1.30 au titre de RAPA et art. 1.19 au titre du RAVESAQ) est modifiée comme suit:

.../3

1.30 «Unité d'assurance-vie» désigne un montant établi en (i), (ii) ou (iii) ci-après, selon le cas; il est entendu toutefois que

(1) lorsque ce montant dépasse de moins de $1 un multiple intégral de $1,000, l'unité d'assurance-vie reste égale à ce multiple, autrement l'unité est égale au multiple intégral suivant de $1,000 et

(2) l'unité d'assurance-vie n'est jamais inférieure à $5,000:

(i) sauf les cas prévus en (ii) et (iii) ci-après, un montant égal

a) au salaire total du membre au cours de l'année civile qui précède immédiatement le premier jour d'avril précédant ou coïncidant avec ladite date de calcul ajusté selon le contrat collectif de travail lors d'absences pour maladie ou tout autre congé autorisé.

b) si ce montant est plus élevé et, à défaut d'avis contraire du membre ce premier jour d'avril, un montant égal à l'unité d'assurance-vie en vigueur pour ce membre immédiatement avant ce premier jour d'avril;

(ii) si le membre est devenu un employé au cours de l'année civile mentionnée dans (i) ci-dessus et qu'il n'a pas été membre durant toute l'année en question ou après cette année mais avant ce 1er avril, un montant égal à son taux de salaire annuel à la date de son adhésion;

(iii) si le membre reçoit une prestation d'invalidité au titre du régime, à la date de calcul, un montant égal à l'assurance-vie en vigueur immédiatement avant la date du début de ladite prestation d'invalidité ou s'il est plus élevé, au montant mentionné en (i) ci-dessus.

Pour la période allant du 1er juillet 1982 au 31 mars 1983, la Compagnie absorbera le coût des cotisations additionnelles qui auraient pu être occasionnées par la protection supplémentaire accordée aux employés.

RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Préambule

Ces recommandations visent à solutionner le problème du manque-à-gagner des employés qui sont invalides pour de longues périodes de temps et qui ne sont pas admissibles aux allocations de pré-retraite telles que définies dans les conventions collectives de travail.

Les solutions proposées visent respectivement deux populations distinctes:

1. Les employés qui sont présentement invalides et qui reçoivent des prestations d'invalidité sous RAPA-1980.

2. Les employés actifs qui ne sont pas admissibles au régime d'allocations de pré-retraite en vertu de leur âge et/ou de leur service.

Recommandations

1. Les employés déjà invalides

   Le Comité recommande qu'a compter du 1er juillet 1982, les rentes d'invalidité versées par RAPA-1980 aux employés invalides soient automatiquement portées à $800.00 par mois nonobstant toute autre rente d'invalidité qu'ils pourraient recevoir d'autres sources. Dans chaque cas, ces rentes leur seront versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans, après quoi ils auront droit aux rentes normales prévues par le régime RAPA-1980.

2. Autres invalidités

   Le Comité recommande que tout autre employé régulier et admissible au Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou accident devenant invalide avant le 1er janvier 1983 ait droit, après expiration de ses prestations sous la «Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident», à une rente d'invalidité de longue durée, selon les termes et conditions représentés à l'annexe B, tant et aussi longtemps qu'il demeure invalide mais jamais plus tard que le mois durant lequel il atteint l'âge de 65 ans.

Les invalidités commençant avant le 1er janvier 1983 seront payées mensuellement par un médium choisi par la Compagnie, tandis que les invalidités commençant à partir du 1er janvier 1983 seront couvertes par un régime d'invalidité de longue durée assuré par un assureur choisi par la Compagnie.

DESCRIPTION DU RÉGIME ASSURÉ

1. Admissibilité

Tous les employés réguliers admissibles aux régimes d'indemnité maladie de courte durée et qui ne sont pas admissibles à la pré-retraite.

2. Définition d'invalidité

a) Pour les premiers trois ans d'invalidité, l'employé sera considéré invalide s'il est jugé incapable de remplir son occupation régulière en raison d'une incapacité physique ou mentale appuyée par un certificat médical. S'il devient apte à remplir son occupation régulière ou autres occupations compatibles disponibles à l'intérieur des trois (3) ans précités, il pourra exercer ses droits contre un employé ayant moins d'ancienneté.

b) Après trois ans d'invalidité, l'employé sera considéré invalide s'il est incapable de faire tout travail.

3. Délai de carence

L'employé invalide aura droit à des prestations mensuelles à compter de la date où il n'a plus droit à des prestations sous le régime d'invalidité maladie accident de la Compagnie, soit:

i) après 39 semaines pour les employés de moins de 20 ans de service continu

ou

ii) après 52 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans de service continu.

4. Niveau de prestations

Les prestations seront fixées à un niveau tel que l'employé recevra 55% de son revenu brut avant invalidité. Pour fins de calcul des prestations, le revenu de l'employé est défini comme étant:

i) Dans le cas des employés à l'heure

Leur taux horaire durant la dernière journée précédant le début de l'invalidité multiplié par 173 et ajusté pour inclure tout autre revenu identifiable et prévisible comme, par exemple, les primes de quart, la rémunération pour congés fériés, etc.

.../2

5. Les prestations payables par le régime seront intégrées avec les autres sources de revenu d'invalidité de telle sorte que ce régime sera le dernier payeur; les prestations seront donc réduites pour intégrer le plein montant reçu des régimes suivants: CSST, RRQ, RAAQ et autres régimes d'employeurs ou de gouvernements.

   Nonobstant ce qui précède, des rentes permanentes versées par la CSST pour invalidité partielle ne seront pas sujettes à intégration pour ce régime.

   L'employé ne pourra recevoir plus de 90% de son revebu brut incluant les rentes permanentes pour invalidité partielle de la CSST.

6. Nonobstant les clauses 4 et 5, le régime versera des prestations minimales de $150 par mois.

7. RAPA-1980 ne versera plus de rentes d'invalidité pour les invalidités commençant après le 31 décembre 1982.

8. Réhabilitation

   L'assureur sera appelé à maintenir un programme actif de réhabilitation des invalides dans les cas où ceux-ci seront jugés réhabilitables. Afin d'encourager la réhabilitation, le régime continuera à verser des prestations aux employés participant au programme même s'ils reçoivent des revenus pour un travail effectué dans le cadre du programme. Cependant, la prestation sera diminuée de 50% du revenu net réalisé (brut moins déductions statutaires) sujet cependant à la clause de prestation minimale prévue en 5 ci-dessus, et à un maximum de 100% du revenu, avant invalidité, de l'employé.

9. Autres avantages sociaux

   L'employé invalide qui reçoit des prestations sous le régime d'invalidité de longue durée continuera à accumuler des années de participation et des crédits de pension sous RAPA-1980 comme s'il était au travail et contribuait sur la base du salaire décrit en 4 ci-dessus. Sa protection d'assurance-vie sera maintenue au même niveau qu'elle était avant qu'il ne reçoive des prestations d'invalidité.

   En plus, l'employé aura le droit de souscrire au régime d'assurance-maladie prévu pour les employés retraités moyennant un versement des cotisations requises par ce régime.

.../3

10. Ancienneté

Le nom de l'employé sera rayé des listes de paie lorsqu'il commencera à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée, mais il conservera ses droits de rappel tels que spécifiés à la clause d'ancienneté des conventions collectives de travail.

La Compagnie et/ou la Compagnie d'assurance devra faire connaître à l'employé couvert par le Régime invalidité longue durée, sa décision sur son incapacité temporaire ou permanente, afin de ne pas lui faire perdre ses droits contractuels. Le délai à rendre la décision n'aura pas pour effet de faire perdre à l'employé ses droits de recours prévus à la convention collective de travail.

11. Cotisations

La Compagnie s'engage à absorber le plein coût des primes requises par l'assureur. Il n'y aura donc pas de cotisation de la part des employés.

12. Entrée en vigueur

Le régime entrera en vigueur le 1er janvier 1983.

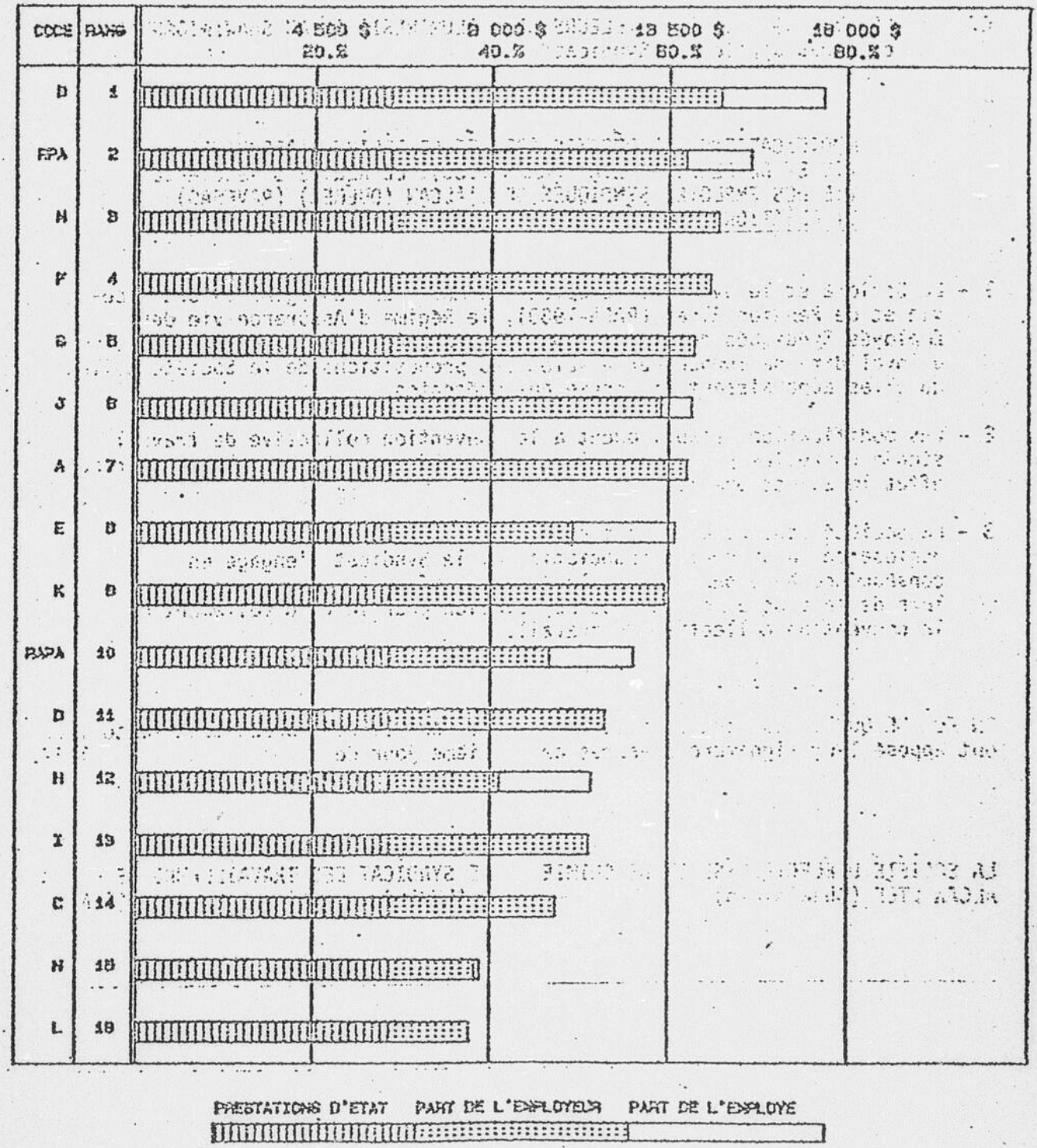
TABLEAU 1

PRESTATIONS DE RETRAITE

REVENU DE RETRAITE AU 1er JANVIER 1982

35 ANNEES DE SERVICE A 65 ANS

SALAIRE EN 1981 : 22 500 $



TP&T

Produits Alcan Canada Limitée
Câblerie-tréfilerie de Shawinigan

Case postale 810, Shawinigan, Québec, Canada, G9N 6W3. Téléphone: 537-6654

le 10 novembre 1979

Le Syndicat des travailleurs de
l'Alcan de Shawinigan Inc. (CSN)
a/s Monsieur Jacques Garceau
Président
442, rue Willow
Shawinigan (Québec)

Monsieur,

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

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

1. Dans tous les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi, l'employé doit recevoir une indemnité se composant de:

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

   b) i) quatre pour cent (4%) de ses gains depuis le début de l'année précédente de référence s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi; ou

      ii) deux pour cent (2%) de ses gains de l'année précédente de référence pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question; plus

      iii) deux pour cent (2) de ses gains depuis le début de l'année de référence courante pour chaque semaine de vacances annuelles auxquelles il avait droit le 1er mai précédant la date de sa mise à pied ou de la terminaison de son emploi, plus une prime de quatorze pour cent (14%) d'au plus les premiers huit pour cent (8%) des gains en question.

Monsieur Jacques Garceau,

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

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

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

L'adjoint au personnel,

André Lacoursière

AL:gh

Produits Alcan Canada Limitée
Câblerie-tréfilerie de Shawinigan

Case postale 810, Shawinigan, Québec, Canada, G9N 6W3. Téléphone: 537-6654

Le 10 Novembre 1979

Le Syndicat des travailleurs de
l'Alcan de Shawinigan Inc. (CSN)
a/s Monsieur Jacques Garceau
Président
442, rue Willow
Shawinigan (Québec)

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1979 au sujet des contributions des employés au régime d'assurance-vie et dont le tout se trouve exprimé dans la directive administrative ci-dessous.

CONTRIBUTIONS DES EMPLOYÉS AU RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

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

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

L'adjoint au personnel,

André Lacoursière

André Lacoursière

AL:gh

Produits Alcan Canada Limitée
Câblerie-trefilerie de Shawinigan

Case postale 810, Shawinigan, Québec, Canada, G9N 6W3. Téléphone: 537-6654

Le 10 Novembre 1979

Le Syndicat des travailleurs de
l'Alcan de Shawinigan Inc. (CSN)
a/s Monsieur Jacques Garceau
Président
442, rue Willow
Shawinigan (Québec)

Monsieur,

La présente confirme ce que les parties ont convenu lors des négociations 1979 au sujet de la contribution respective de la Compagnie et des employés pour l'achat de chaussures et lunettes de sécurité et dont le tout se trouve exprimé dans la directive administrative ci-dessous.

Politique relative à la contribution respective de la Compagnie et des employés, pour l'achat des chaussures et lunettes de sécurité

Tout employé, dès son embauche, pourra bénéficier de cette politique.

Lunettes de sécurité

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

L'employé absorbera le premier dix dollars ($10) des verres correcteurs à foyer simple ou double.

Parmi les montures de type industriel, avec protecteurs de côtés en treillis métallique, la Compagnie déterminera le modèle qui sera fourni dans tous les cas ci-dessus.

Chaussures de sécurité

La Compagnie absorbera 50% du coût de tous les modèles de souliers, bottes, et bottillons de sécurité vendus à l'usine. Dans les cas spéciaux

...2

Monsieur Jacques Garceau,

d'achat de souliers ou de bottines, la Compagnie autorisera l'employé à se procurer ses chaussures dans un magasin local.

Pour fins de contrôle, l'employé devra remettre ses vieilles chaussures au magasin pour en obtenir une nouvelle paire, faute de quoi, il devra payer le prix complet de la chaussure.

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

L'adjoint au personnel,

André Lacoursière

AL:gh