

SOURCE	Union		
EFF.	98	05	24
TERM.	2003	12	31
No. OF EMPLOYEES	3		
NOMBRE D'EMPLOYÉS	df		

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

entre

**SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (Port-Alfred)**, une corporation constituée et existante en vertu des lois de la Puissance du Canada et ayant un bureau dans la Ville de La Baie, Comté Chicoutimi, Province de Québec, Ci-après appelée la "Société"

et

**LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA**, corporation établie par un Acte Spécial du Parlement et admis le sixième jour de juin 1919, ci-après appelée la "Guilde", agissant au nom d'une unité d'employés comprenant tous les Capitaines de remorqueur.

EN VIGUEUR LE 24 MAI 1998

03073 05

**RECEIVED**  
JUL 23 1998

## TABLE DES MATIÈRES

Paragraphe	Titre	Page
<b>ARTICLE 1</b>	- <b>OBJET ET INTERPRÉTATION DE L.A.C.C.T.</b>	<b>2</b>
1.1	- Objet de la convention collective de travail	2
1.2	- Interprétation	2
<b>ARTICLE 2</b>	- <b>RECONNAISSANCE SYNDICALE</b>	<b>3</b>
2.1	- <b>Accréditation</b>	3
2.2	- Représentants des capitaines	3
<b>ARTICLE 3</b>	- <b>DROITS DE LA DIRECTION</b>	<b>4</b>
3.1	- Droits de la direction	4
3.2	- Embauche de capitaines	4
3.3	- <del>Mesures</del> disciplinaires	4
3.4	- <del>Griefs relatifs aux mesures</del> disciplinaires	4
<b>ARTICLE 4</b>	- <b>GRÈVE OU LOCK-OUT</b>	<b>5</b>
4.1	- Grève ou lock-out	5
4.2	- Ligne de piquetage par d'autres syndicats	5
<b>ARTICLE 5</b>	- <b>RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE</b>	<b>6</b>
5.1	- Droit de demander la retenue syndicale	6
5.2	- Non-responsabilité de la Société	6
<b>ARTICLE 6</b>	- <b>RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES CAPITAINES</b>	<b>7</b>
6.1	- Description de tâches	7
<b>ARTICLE 7</b>	- <b>HORAIRE DE TRAVAIL</b>	<b>8</b>
7.1	- Généralités	8
7.2	- Horaire	8
7.3	- Échange de journées de travail	8
<b>ARTICLE 8</b>	- <b>ANCIENNETÉ</b>	<b>9</b>
8.1	- Ancienneté	9
8.2	- Mouvements de main-d'œuvre	9

Paragraphe	Titre	Page
<b>ARTICLE 9</b>	<b>- SERVICE CONTINU</b>	<b>10</b>
9.1	- Définitions	10
9.2	- Capitaine temporaire	10
9.3	- Capitaine régulier	10
9.4	- Règlements	10
9.5	- <b>Âge</b> normal de la retraite	12
9.6	- Justification d'une absence	13
<b>ARTICLE 10</b>	<b>- CONGÉS ET ABSENCES AUTORISÉES</b>	<b>14</b>
10.1	- <b>Jours fériés</b>	14
10.2	- Compensation	14
10.3	- Eligibilité <b>aux</b> congés fériés bancaés	14
10.4	- <b>Congés</b> à l'occasion d'un <b>décès</b>	15
10.5	- <b>Congés à l'occasion d'un mariage, d'une</b> naissance ou d'une adoption	15
10.6	- Congé parental	15
10.7	- <b>Congé</b> sans solde	16
10.8	- <b>Cours</b> de formation	17
10.9	- <b>Comité de</b> négociation	17
10.10	- Absence <b>pour affaires</b> syndicales	17
10.11	- Convocation par la Société	17
10.12	- Absence d'un Capitaine n o d comme juré	17
<b>ARTICLE 11</b>	<b>- SALAIRE ET AUTRES AVANTAGES</b>	<b>18</b>
11.1	- Salaire annuel de base	18
11.2	- Augmentations de salaire	18
11.3	- Indemnité de règlement des problèmes associés à l'équité	18
11.4	- Calcul de l'indemnité de règlement	18
11.5	- Précision <b>sur</b> l'indemnité	18
11.6	- Période de rémunération	18
11.7	- <b>Allocations spéciales</b>	19
11.8	- Temps supplémentaire	19
11.9	- Repas gratuit	19
11.10	- <b>Frais</b> de déplacements locaux	19
11.11	- <b>Frais</b> de <b>déplacement, repas, logement</b> lors d'une sortie à l'extérieur	19
11.12	- Prime pour instructeur et moniteur	20
11.13	- Prime <b>assurance</b> juridique	20

Paragraphe	Titre	Page
<b>ARTICLE 12</b>	<b>- PROCÉDURE DE GRIEF</b>	<b>21</b>
12.1	- Procédure	21
12.2	- Griefs de la Société	21
12.3	- Arbitrage	21
12.4	- <b>Délais</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 13</b>	<b>- DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT</b>	<b>23</b>
13.1	- Objectifs	23
13.2	- <b>Avis</b> de changement	23
13.3	- Capitaines éligibles à l'indemnité de Separation	23
13.4	- Calcul	23
13.5	- Conditions	23
13.6	- Code Canadien du Travail ( <i>art. 150-152-153</i> )	23
<b>ARTICLE 14</b>	<b>- VACANCES</b>	<b>24</b>
14.1	- Règles générales	24
14.2	- Admissibilité	24
14.3	- <b>Rémunération</b>	<b>26</b>
14.4	- Mise à pied <b>ou</b> terminaison d'emploi	26
14.5	- Prime de vacances	26
<b>ARTICLE 15</b>	<b>- PRESTATIONS MALADIE-ACCIDENT</b>	<b>28</b>
15.1	- Prime d'assurance accident-maladie	28
15.2	- Regime de prestations en cas de maladie <b>et</b> d'accident	28
<b>ARTICLE 16</b>	<b>- PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE</b>	<b>31</b>
16.1	- Définitions	31
16.2	- Éligibilité <b>au versement</b> des prestations supplémentaires	31
16.3	- Non-éligibilité <b>au</b> versement des <b>prestations</b> supplémentaires	31
16.4	- <b>Délai de carence</b>	<b>32</b>
16.5	- Non-éligibilité au versement du délai de <i>carence</i>	32
16.6	- Pourcentage	32
16.7	- Conditions d'admissibilité <b>aux</b> prestations supplémentaires	32
16.8	- Non-admissibilité <b>aux</b> prestations supplémentaires	33
16.9	- Perte d'admissibilité <b>aux</b> prestations supplémentaires	33
16.10	- Montant <b>minimum</b>	33

<b>Paragraphe</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
16.11	- Limite	33
16.12	- Financement du régime	34
16.13	- Comptabilité du régime	34
16.14	- Solde du fonds	34
16.15	- Versements	34
16.16	- Modification au régime	34
<b>ARTICLE 17</b>	- <b>ALLOCATIONS DE PRÉRETRAITE</b>	<b>35</b>
17.1	- Admissibilité	35
17.2	- Allocation	36
17.3	- Invalidité	36
17.4	- Contributions au RAPA et au RAVESAQ	36
17.5	- Intégration	36
<b>ARTICLE 18</b>	- <b>RÉGIMES DE PENSIONS, D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE ET D'ASSURANCE-VIE</b>	<b>38</b>
18.1	- Régime de pensions	38
18.2	- Durée du régime	38
18.3	- Régime d'invalidité de longue durée	38
18.4	- Régime d'assurance-vie	38
18.5	- Augmentation des rentes	38
18.6	- Durée d'application du présent article de la convention	39
<b>ARTICLE 19</b>	- <b>DURÉE DE LA CONVENTION</b>	<b>40</b>
19.1	- Durée	40
19.2	- Demande de négocier	40

## ARTICLE 1

### OBJET ET INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

#### 1.1 OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La présente convention collective de travail a pour objet de garantir à la Société, à la Guilde et aux Capitaines qui sont régis par la présente, tous les bienfaits de la négociation collective conduite de façon méthodique et en accord avec les termes des diverses lois et d'assurer, dans la plus grande mesure possible, la sécurité et le bien-être physique desdits Capitaines et la gestion économique des affaires de la Société.

#### 1.2 INTERPRÉTATION

Les annexes ci-jointes sont parties intégrantes de cette convention. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

## ARTICLE 2

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

#### 2.1 ACCRÉDITATION

La Société reconnaît que le Conseil Canadien des relations ouvrières a accrédité la Guilde de la Marine Marchande du Canada, en vertu de l'article 124 du Code Canadien du Travail (Partie V - Relations industrielles), le 28<sup>ième</sup> jour de mai 1979, comme agent négociateur d'une unité comprenant: "tous les employés de la **Société** d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée classifiés **comme** Capitaine de remorqueur".

Au sens de cette convention collective de travail, le terme Capitaine désigne **tous** les Capitaines qui sont en service sur les **remorqueurs** de la Société **ou** sur ceux qu'elle affrète coque nue.

#### 2.2 REPRÉSENTANTS DES CAPITAINES

- a) Pour l'application de cette convention, la Guilde peut nommer un représentant **des** Capitaines de remorqueur; celui-ci doit être un Capitaine régulier de la Société régi par cette convention.
- b) La Guilde informera par écrit la Société de la nomination d'un **(1)** représentant.

## ARTICLE 3

### DROITS DE LA DIRECTION

#### 3.1 DROITS DE LA DIRECTION

Sous réserve des restrictions contenues dans cette convention, la Guilde reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de la Société et que ces fonctions comprennent, **mais sans** sy limiter:

- a) Le droit de gérer les établissements portuaires et d'en diriger les opérations.
- b) Le droit de limiter, de suspendre ou de cesser les opérations.
- c) Le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les ~~cédules~~ de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, la propriété 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, de suspensions ou autres mesures disciplinaires, **en** matière de mises à pied, ~~réembauchages~~, de même qu'en **matière** d'exigences d'une tâche, de standards de travail, de qualifications et de rendement.

#### 3.2 EMBAUCHE?DE CAPITAINES

La Société reconnaît **que** la Guilde est une source privilégiée pour fournir des candidats lors d'embauche de Capitaines. Le cas échéant, la Société transmettra par courrier recommandé sa demande de personnel au bureau de la Guilde, en indiquant le statut de l'emploi demandé et les qualifications requises. Suivant la date de ~~réception~~ de la demande, **la** Guilde aura soixante-douze **(72)** heures pour fournir une liste de candidats **en** incluant pour chacun d'entre eux leur curriculum vitae. Après réception de la liste, ou si telle liste ne nous ait pas été transmise dans le délai prévu ci-haut, la Société pourra utiliser tout moyen qu'elle juge utile pour rechercher des candidats. Le ou les candidat(s) parmi la liste fournie par la Guilde n'ayant pas été retenus n'aura(ont) droit à la procédure de grief prévue à l'Article 12 de la présente.

#### 3.3 MESURES DISCIPLINAIRES

Un Capitaine commettant l'un des actes identifiés dans le code **RESPECT** existant aux Installations portuaires, pourra faire l'objet d'une mesure disciplinaire.

#### 3.4 GRIEFS RELATIFS AUX MESURES DISCIPLINAIRES

Un Capitaine qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire pourra loger **un** grief soumis selon les dispositions de l'article 12 de cette convention. De plus, la Société fournira une copie **du** rapport disciplinaire **au** Capitaine **concerné** et à la Guilde.



## **ARTICLE 4**

### **GRÈVE OU LOCK-OUT**

#### **4.1 GRÈVE OU LOCK-OUT**

**Pendant la durée de cette convention, la Guilde s'engage à ne pas recourir à la grève ou ralentissement de travail et la Société, de son côté, s'engage à ne pas recourir au lock-out.**

#### **4.2 LIGNE DE PIQUETAGE PAR D'AUTRES SYNDICATS**

**En cas de différend entre la Société et l'un de ses syndicats accrédités autre que par la Guilde, qui se traduit par une ligne de piquetage, le ou les Capitaines devra(ont) se présenter au travail lorsque requis par la Société. Cependant, le ou les Capitaines pourra(ont), au besoin, demander d'être accompagné(s) par un service de protection.**

## ARTICLE 5

### RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

#### 5.1 DROIT DE DEMANDER LA RETENUE SYNDICALE

La Société consent, après autorisation des Capitaines régis par la présente convention collective, à retenir **sur** leur salaire la cotisation syndicale **et/ou** toute autre **charge** financière **au** montant établi par la Guilde et à rendre à la Guilde les **sommes** ainsi retenues. Il est de plus entendu que tous les droits d'inscription seront retenus sur le salaire et remis à la Guilde à **son** siège social à Montréal, province de Québec, ou à tout autre endroit désigné par le Syndicat. La Guilde avisera la Société du montant que celle-ci doit retenir **sur** la paie de tout Capitaine **sous** l'empire de la présente clause et **ce** montant sera retenu sur la prochaine paie **et** remis à la Guilde **une** (1) fois par mois et au plus tard le **quinzième** (15<sup>e</sup>) **jour** suivant la fin du **mois au** cours duquel les cotisations syndicales auront été retenues.

#### 5.2 NON-RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

La Guilde indemniserà la Société et ne la tiendra pas responsable de toute poursuite, réclamation, exigence et responsabilité qui pourrait résulter de toute **mesure** prise par la Société dans le but de **se** conformer aux dispositions **du** présent article ou vis-à-vis de tout avis qui pourrait lui être signifié en vertu de **ces** dispositions.

10

## ARTICLE 6

### RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES CAPITAINES

#### 6.1 DESCRIPTION DE TÂCHES

Le Capitaine **de** remorqueur effectue, **sans** s'y limiter, les tâches qui suivent et assume les responsabilités inhérentes auxdites tâches.

- a) Effectue les manoeuvres de remorquage aux Installations portuaires au plus bas coût possible.
- b) Participe à l'élaboration des budgets et en assure le suivi.
- c) Planifie, organise, contrôle et dirige les travaux d'entretien requis pour l'inspection de la garde-côtière et pour la bonne marche des remorqueurs en continu.
- d) Est responsable de la gestion de l'inventaire des pièces et/ou matériel requis pour le fonctionnement et l'entretien des remorqueurs.
- e) Agit à titre d'instructeur et/ou formateur pour le personnel naviguant. Pendant la période de remisage des remorqueurs, un Capitaine, sur une base volontaire, pourra agir à titre d'instructeur et/ou formateur aux Installations portuaires pour les **sessions** de formation reliées à son profil de compétences (amarreur, matelot et autres).
- f) Participe aux différentes études de comparaison relatives à l'opération et à la rentabilité des remorqueurs.
- g) Agit à titre d'aviseur technique auprès de l'organisation concernant les modifications et/ou acquisition **de** remorqueurs.
- h) Agit à titre **de** promoteur envers d'éventuels clients pour maximiser l'utilisation des remorqueurs à l'extérieur des limites des Installations portuaires de Ville de la Baie.
- i) Planifie, organise, dirige, effectue et contrôle les manoeuvres à l'extérieur des Installations portuaires en **priorisant** les demandes originant des Centres d'affaires Duncan et Powell.
- j) S'assure de maintenir son certificat de compétence requis pour opérer les remorqueurs des Installations portuaires.
- k) **S'assure que** toute manoeuvre soit effectuée en respectant les lois et réglementations applicables aux opérations des remorqueurs.
- l) Est responsable de son équipage en matière de santé, sécurité au travail, affectation et exécution du travail, Pour ce faire, il forme son équipage aux différentes tâches de leur occupation.
- m) Sauf en **cas** d'urgence, un Capitaine ne peut être **requis** d'effectuer **du** travail **de** personnel non licencié ou de mécanique.

## ARTICLE 7

### HORAIRE DE TRAVAIL

#### 7.1 GÉNÉRALITÉS

Pour l'application de la convention collective de travail, les définitions suivantes s'appliquent:

- a) **Jour de travail:** désigne une période de vingt-quatre (24) heures de disponibilité ou de travail pendant laquelle un Capitaine est tenu d'exécuter les tâches telles que décrites à l'Article 6. Si un capitaine travaille dix-huit (18) heures en continu, il bénéficiera par la suite d'une période de six (6) heures de repos en continu.
- b) **Jour de repos:** désigne une période de repos de vingt-quatre (24) heures où le capitaine n'est pas tenu d'exécuter les tâches telles que décrites à l'Article 6.
- c) **Période de remisage:** désigne la période où les remorqueurs sont remisés aux installations portuaires et ne peuvent être opérationnels à cause des conditions climatiques.
- d) **Période opérationnelle:** désigne toute période où un ou les remorqueurs sont opérationnels.

#### 7.2 H O W

- a) Pendant une période opérationnelle, pour chaque jour de travail, un capitaine accumule une demi-journée de repos. Au début de la période opérationnelle, les capitaines fourniront un horaire de travail pour la période opérationnelle complète.
- b) Pendant une période de remisage, les capitaines seront en disponibilité et devront effectuer les tâches selon l'Article 6.

#### 7.3 ÉCHANGE DE JOURNÉES DE TRAVAIL

Les Capitaines pourront s'échanger entre eux des jours de travail en autant que cela n'a pas pour effet que la Société soit appelée à payer du temps supplémentaire.

**ARTICLE 8**  
**ANCIENNETÉ**

**8.1 ANCIENNETÉ**

L'ancienneté d'un Capitaine est égale à son service continu tel que défini l'article 9.1.

**8.2 MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE**

Nonobstant l'article 11.1 de la présente, la Société peut effectuer des mises à pied et du réembauchage. Le cas échéant, ils se feront par ancienneté.

## ARTICLE 9

### SERVICE CONTINU

#### 9.1 DÉFINITIONS

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 Capitaine ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels tel service continu s'accumule en conformité **des** autres dispositions de cette section.
- c) Maintien de service continu veut dire qu'un Capitaine 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 Capitaine perd le **service** continu qu'il **a** accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commence **comme** un nouveau Capitaine.
- e) Réintégration veut dire emploi après la terminaison de service continu.
- f) Réembauchage veut dire retour au travail avant la terminaison **de** service continu.

#### 9.2 CAPITAINÉ TEMPORAIRE

Tout nouveau Capitaine est considéré comme Capitaine temporaire.

#### 9.3 CAPITAINÉ RÉGULIER

Un Capitaine doit être déclaré Capitaine **régulier** dès qu'il **a** été inscrit sur la liste de paie active pendant **deux** cent quarante (**240**) jours à l'intérieur de toute période de trois cent soixante-cinq (365) jours.

#### 9.4 RÈGLEMENTS

Les règlements suivants régissant le service continu doivent s'appliquer aux Capitaines réguliers:

- a) ~~En~~ tout cas d'accident industriel ou maladie industrielle d'un Capitaine, d'accident personnel **ou** de maladie personnelle, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence de **deux (2) années** depuis la date à laquelle le Capitaine a quitté le travail. Après ce délai, la Société doit maintenir ~~te~~ **service** continu du Capitaine jusqu'à concurrence de deux (**2**) ans. Si exceptionnellement, la CSST n'a pas rendu de décision quant à la consolidation de l'employé à l'intérieur de cette période de deux (**2**) ans, le service continu du Capitaine lui sera reconnu aux **fins** de mouvement de main-d'œuvre depuis le début de son absence et jusqu'à son retour au travail, si celui-ci s'effectue avant qu'il ne ~~se~~ soit écoulé quatre (**4**) ans depuis le début de **son** absence.

Si telle absence dure plus de quatre (4) ans, le service continu doit normalement se terminer quatre (4) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Société peut, toutefois, maintenir le service continu du Capitaine pour une période de plus de deux (2) ans, à compter de la date du début de la troisième (3<sup>e</sup>) année de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande.

- b) Si la Société demande par écrit à un Capitaine 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'un Capitaine régulier qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse douze (12) mois, le service continu doit être terminé douze (12) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

Toutefois à l'intérieur de ce douze (12) mois, le Capitaine mis à pied après le 1<sup>er</sup> août, verra son service continu s'accumuler jusqu'au 31 décembre de la même année ou jusqu'à la date de mise à pied d'un Capitaine dont le service continu est égal ou inférieur, selon celle de ces dates qui survient la première;

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

f) **Abrogé**

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

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

- h) En tout cas de vacances annuelles, le service continu s'accumulera.
- i) En tout cas de suspension d'un Capitaine pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'un (1) an de calendrier, à compter de la date de la suspension. Si la durée de ladite suspension dépasse un (1) an de calendrier, le service

continu sera maintenu à compter de la date de la suspension.

- j) En tout **cas** d'entrée d'un Capitaine dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son **service** militaire de guerre.
- k) En tout cas d'absence d'un représentant mandaté selon les dispositions de l'Article IO.10, le service continu doit être accumulé pendant toute la durée de la permission spéciale d'absence.
- l)
  - i) En tout autre **cas** d'absence non prévu dans ce paragraphe d'un Capitaine qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six **(6)** mois à compter du début de telle absence, à condition que le Capitaine fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une **(1)** semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. Si cette absence dépasse six **(6) mois**, le service continu doit être terminé **six (6) mois**, jour pour jour, après la date du début de l'absence.
  - ii) ~~En~~ tout autre cas d'absence **non** prévu dans ce paragraphe d'un Capitaine qui a un (1) an de **service** continu ou plus, le service continu du Capitaine s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours de calendrier à compter du début de telle absence, à condition que le Capitaine fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. Si telle absence dure plus **de** trente **(30)** jours de calendrier, la Société doit maintenir, à compter du début de telle absence, le service continu d'un Capitaine ~~si~~ cette absence dure moins d'une (1) année. Si cette absence dure plus d'une **(1)** année, le service continu doit normalement se terminer un (1) an, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Société peut toutefois maintenir le service continu **du** Capitaine pour une période de plus d'un (1) **an** à compter de la date du début de l'absence, **à** condition **que** celui-ci le demande par écrit et que la Société accepte une telle demande.
- m) Si un Capitaine s'absente **sans** permission pendant cinq **(5)** jours normaux de travail consécutifs, ~~son~~ service continu doit normalement se terminer à compter du sixième jour normal de travail d'une telle absence. La Société peut toutefois maintenir le service continu du Capitaine à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé.
- n) 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 le Capitaine **à** travaillé.

## 9.5 ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE

- a) L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq **(65)** ans pour tous les Capitaines.
- b) Tout Capitaine doit prendre **sa** retraite à l'**âge** normal **de** la retraite. Le Capitaine qui prend sa retraite à l'âge normal de la retraite **termine** son service continu le premier jour du mois qui suit le mois durant lequel il atteint l'âge de soixante-cinq **(65)** ans. La Société peut toutefois réintégrer une personne qui a dépassé l'âge de la retraite, mais **telle** personne ne doit pas être déclarée Capitaine régulier.



## **9.6 JUSTIFICATION D'UNE ABSENCE**

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

## ARTICLE 10

### CONGÉS ET ABSENCES AUTORISÉES

#### 10.1 JOURS FÉRIÉS

Il y aura douze (12) jours **fériés** pour chaque année de calendrier:

Le Jour de l'An  
 Le lendemain du Jour de l'An  
 Le lundi de **Pâques**  
 L'avant-dernier lundi de **mai**  
 Le 1<sup>er</sup> lundi du mois de juin  
 La **Saint-Jean-Baptiste**  
 La Fête du Canada  
 Le 3<sup>e</sup> lundi du **mois** de juillet  
 Le 2<sup>e</sup> lundi du **mois** d'août  
 La **Fête du Travail**  
 Le 2<sup>e</sup> lundi du mois d'octobre  
 Le Jour de Noël

#### 10.2 COMPENSATION

- a) Pour fin du présent article, une journée de paie égaie le salaire annuel divisé par deux cent soixante (260).
- b) En **sus** de sa journée de paie normale, lorsqu'un Capitaine est à l'emploi en période opérationnelle, il accumule l'équivalent d'une journée **et** demie de paie pour chaque jour férié travaillé. Il accumulera l'équivalent d'une journée de paie lorsque le congé férié arrive pendant un jour de repos.
- c) Un Capitaine aura droit de prendre les jours fériés accumulés en congés et cela, pendant la période de remisage.
- d) Un Capitaine pourra demander de se faire payer les jours fériés accumulés.

#### 10.3 ÉLIGIBILITÉ AUX CONGÉS FÉRIÉS BANQUÉS

- a) Ne doit recevoir pour aucun des jours de congés énumérés à l'article 10.1 une paie de congé, tout Capitaine régulier qui s'est absenté du travail pour maladie ou raison injustifiée pendant trente **(30)** jours de calendrier précédant ledit jour de **congé** et est aussi absent le 1<sup>er</sup> jour normal de travail suivant ledit jour de congé.
- b) Un Capitaine temporaire qui reçoit un salaire pour au moins quinze **(15)** jours pendant la période de trente **(30)** jours précédant immédiatement un des jours fériés mentionnés à l'article 10.1 ci-dessus, a droit, pour chacun de ces jours fériés, à l'équivalent de la compensation prévue à l'article 10.2, paragraphe b) (réf. Partie **III** du Code Canadien du Travail).

- c) Pour fin d'interprétation du paragraphe 10.3 b), le mot salaire s'entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour le prix d'un travail, incluant les vacances et congés statutaires.

#### 10.4 CONGÉS À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un Capitaine pourra s'absenter de son travail pour un maximum de cinq (5) jours de travail et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant qu'il aurait été normalement requis de travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours.

À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de sa bru ou de son gendre, un Capitaine pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) jours de travail, et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant que ce Capitaine aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint, d'un de ses petits-enfants, de sa grand-mère, de son grand-père ou des grands-parents de son conjoint, un Capitaine pourra s'absenter de son travail et il sera payé un (1) jour de travail, et ce à compter du jour du décès, en autant que ce Capitaine aurait été normalement requis de travailler pendant cette journée.

À l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, un Capitaine pourra s'absenter de son travail pour assister à l'incinération lorsque celle-ci s'effectue plus de cinq (5) jours après le décès. À cette occasion, et dans la mesure où il n'a pas déjà épuisé le maximum de périodes de travail mentionnées précédemment pendant lesquelles il peut s'absenter à l'occasion de ce décès, il pourra s'absenter de son travail sans perte de traitement pour la journée où s'effectue cette incinération.

Si le capitaine a déjà épuisé le nombre maximal de périodes de travail mentionnées précédemment qui lui sont allouées pour ce décès, il lui sera permis, s'il en fait la demande, de s'absenter, sans solde, pour la journée où s'effectue cette incinération.

#### 10.5 CONGÉS À L'OCCASION D'UN MARIAGE, D'UNE NAISSANCE OU D'UNE ADOPTION

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

Un Capitaine peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants. Il peut aussi s'absenter du travail pendant cinq (5) jours dont les deux (2) premiers sans réduction de salaire et les trois (3) autres journées sans salaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. Le Capitaine doit aviser son supérieur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, le Capitaine qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

#### 10.6 CONGÉ PARENTAL

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental, sans salaire,

d'au plus trente-quatre (34) semaines continues. La présente disposition ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint. Le congé débute au plus tôt le jour de la naissance ou de l'adoption et il se termine au plus tard un an (1) après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date de début du congé et de retour au travail. Le service continu s'accumulera pendant la durée de ce congé, Le Capitaine de moins d'un (1) an de service continu qui aurait été mis à pied pendant la durée de ce congé, verra son service continu maintenu seulement, pendant la durée de cette mise à pied. À son retour le Capitaine réintègre son emploi pourvu que son ancienneté le lui permette.

#### 10.7 CONGÉ SANS SOLDE

- a) Tout Capitaine pourra faire la demande d'un congé sans solde à la Société. Cette demande sera acceptée ou refusée par la Société dépendant des raisons invoquées et des conditions existantes dans le département. La Société est disposée à considérer les demandes de congé sans solde qui pourraient être faites pour le retour aux études, le démarrage d'une entreprise ainsi que pour d'autres raisons.
- b) La durée d'un congé sans solde est d'un minimum de six (6) mois et d'au maximum un (1) an. Le Capitaine ainsi parti en congé pourra demander de réintégrer le travail avant la fin de la période pour laquelle le congé fut accordé. Cependant, la Société se réserve le droit de refuser une telle demande en tenant compte des circonstances entourant ce congé. Si la Société accepte son retour, le Capitaine réintégrera son travail selon les critères suivants :
  - i) s'il a pris un congé sans solde de six (6) mois, il devra attendre trente (30) jours ouvrables avant de réintégrer le travail ;
  - ii) s'il a pris un congé sans solde entre sept (7) et neuf (9) mois, il devra attendre quarante-cinq (45) jours ouvrables avant de réintégrer le travail ;
  - iii) s'il a pris un congé sans solde entre dix (10) et douze (12) mois, il devra attendre soixante (60) jours ouvrables avant de réintégrer le travail.

La date de réception de la demande de réintégration au travail servira de base pour calculer les délais des jours ouvrables.

Réciproquement, on pourra prolonger la durée d'un congé sans solde, accordé en vertu du sous-article a), pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée au présent article.

- c) Le Capitaine qui se sera prévalu du présent article verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.
- d) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un congé pour retour aux études, le congé pourra être d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans tous les cas de congés pour retour aux études, le service continu du Capitaine continuera de s'accumuler dans la mesure où, à son retour au travail, le Capitaine fournit une attestation des cours qu'il a suivis et qui justifiaient son absence, tel que convenu par les parties. Un Capitaine absent pour retour aux études pourra être rappelé, par ancienneté, pour combler les besoins de main-d'oeuvre temporaires associés à la période estivale, le cas échéant. Il devra aviser le responsable de la main-d'oeuvre, avant le 1<sup>er</sup> avril de l'année en cours, de son désir d'être rappelé pendant la période estivale ainsi que de la date de la fin et de la reprise de ses cours. À la date prévue de reprise de ses cours il sera mis à pied, sans égard à son ancienneté.

- e) À la fin de son absence permise, s'il n'y a pas un renouvellement ou prolongation par la Société, le Capitaine devra se présenter au travail; à défaut de se conformer au présent article le Capitaine verra son service continu terminé à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée normale de travail depuis la fin de son congé sans solde, conformément à l'article 9.4, paragraphe m) de la convention collective de travail.
- f) Durant son absence, le Capitaine maintiendra ses droits sur l'occupation qui était sienne avant son départ en autant que son service continu le lui permette.
- g) Les parties conviennent que le Capitaine, parti ainsi en congé, ne répond pas aux critères d'admissibilité pour les prestations supplémentaires de chômage prévues à l'article 16 de la convention collective de travail.

### 10.8 COURS DE FORMATION

- a) Le temps passé à assister à des cours de formation, à des assemblées ou conférences donnés durant les heures de travail, si la présence du Capitaine y est requise, est payé au taux de salaire régulier.
- b) La Société s'engage à rembourser le coût de toute formation touchant le maintien et l'amélioration des compétences des Capitaines. Le temps passé à assister à ces cours de formation sera rémunéré au taux de salaire régulier.

### 10.9 COMITÉ DE NÉGOCIATION

La Société accepte de traiter avec le comité de négociations de la Guilde et paie les représentants des Capitaines pour le temps qu'ils consacrent aux négociations directes entre les deux parties pour le renouvellement de la Convention Collective de travail. Ces absences n'affectent pas le service continu de ces Capitaines, leur fonds de pension ni les autres bénéfices qu'ils auraient accumulés s'ils avaient travaillé normalement.

### 10.10 ABSENCE POUR AFFAIRES SYNDICALES

Si un Capitaine occupe un poste électif au sein de la Guilde, la Société le libérera de ses obligations prévues à l'article 6 de la présente, afin de participer aux réunions du conseil d'administration, aux conventions et aux congrès, en autant que la Société ne soit pas appelée à payer du temps supplémentaire pour toutes ces périodes.

### 10.11 CONVOCATION PAR LA SOCIÉTÉ

Lorsqu'un représentant mandaté est convoqué par la Société à une réunion de Capitaines, ou à une séance préparatoire à une telle réunion, le temps passé à cette réunion ou à cette rencontre préparatoire à la réunion est compensé par un congé équivalant à la période excédente de travail.

### 10.12 ABSENCE D'UN CAPITAINÉ NOMMÉ COMME JURÉ

La Société accepte de payer, pour le Capitaine convoqué ou choisi comme juré en vertu de la Loi des jurés, la différence entre la prestation qu'il reçoit à titre de juré et le salaire qu'il aurait normalement perçu pendant une période de travail normal, équivalent à la période de travail de juré.

## ARTICLE 11

### SALAIRE ET AUTRES AVANTAGES

#### 11.1 SALAIRE ANNUEL DE BASE

- a) Pour la période commençant le **24 mai 1998** et se terminant le 1<sup>er</sup> mai **1999**, le salaire annuel du Capitaine sera de **58 032,99 \$**.
- b) Pour la période commençant le **2 mai 1999** et se terminant le 6 mai 2000, le salaire annuel du Capitaine sera de **58 647,00 \$**.
- c) Pour la période commençant le **7 mai 2000** et se terminant le **5 mai 2001**, le salaire annuel du Capitaine sera de **60 302,17 \$**.

Le **1<sup>er</sup> janvier 2001**, le salaire annuel de base des capitaines sera intégré au niveau IV de l'échelle des salaires des employés de bureau des Installations portuaires, sur une base de quarante (**40**) heures.

#### 11.2 AUGMENTATIONS DE SALAIRE

Les ajustements de salaire qui doivent entrer en vigueur le premier dimanche de janvier de chaque année, à compter de **1999**, sont ceux qui sont déterminés conformément à l'Entente relative à la rémunération.

#### 11.3 INDEMNITÉ DE RÈGLEMENT DES PROBLÈMES ASSOCIÉS À L'ÉQUITÉ

La Société versera, dans un temps raisonnable après le **28 juin 1998**, à chaque Capitaine régulier qui était à l'emploi de la Société à la date de signature des présentes, une indemnité forfaitaire de quatre cents dollars (400\$).

#### 11.4

L'indemnité prévue à l'article **11.3** est versée, pour chaque Capitaine, au prorata du nombre d'heures travaillées par celui-ci au cours de l'année **1997**, en excluant les heures de temps supplémentaires. Aux fins du présent article, est considéré comme heures travaillées, toute heure d'absence, pour vacances, reprise en congé des heures banquées, congé à traitement différé, maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu des prestations de la Société ou de la CSST.

#### 11.5

L'indemnité prévue à l'article **11.3** n'est pas considérée comme un gain de salaire au sens de la convention collective de travail.

#### 11.6 PÉRIODE DE RÉMUNÉRATION

Chaque Capitaine sera rémunéré hebdomadairement. Le montant est obtenu en divisant le salaire annuel correspondant par cinquante-deux (**52**) semaines.

### 11.7 ALLOCATIONS SPÉCIALES

- a) En sus de leur salaire annuel, les Capitaines actifs **se** partageront le montant suivant: 690,00 \$ pour chaque opération (transport et manoeuvres) au **Port** de Gros-Cacouna.
- b) Nonobstant le paragraphe a) de cet article, et excluant le port de Grande-Anse, lorsqu'il y aura location des remorqueurs en période opérationnelle normale à Port-Alfred, les capitaines se partageront, en **sus** de leur Salaire annuel, un montant de 690,00 \$. De plus, le ou les capitaines qui effectueront les opérations (transport et manoeuvres) recevront l'allocation suivante: 100,00 \$ par jour pour les opérations.
- c) Pour la location des remorqueurs avec des capitaines régis par la présente convention collective à bord pendant toute la période se situant après la date de remisage prévue des remorqueurs pour la saison hivernale et la période opérationnelle normale à Port-Alfred, chaque capitaine, en **sus** de **son** salaire annuel, recevra l'allocation suivante: 100,00 \$ par jour pour les opérations (transport et manoeuvres).

### 11.8 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Si un Capitaine en jour de repos est appelé à remplacer un Capitaine absent pour cause de maladie ou accident relié **au** travail, il reçoit en congé ou se fait payer l'équivalent du salaire annuel divisé par cent soixante-treize (**173**).
- b) **Si** un Capitaine en jour de repos est appelé à remplacer un Capitaine pour toute autre raison que celle prévue à l'article a), il reçoit en congé ou se fait payer l'équivalent du salaire annuel divisé par quatre cent soixante-deux (**462**), jusqu'à concurrence de trois (3) heures effectives de travail. Pour toute heure ou portion d'heure travaillée en **sus** de trois (3) heures, le Capitaine reçoit en congé ou se fait payer l'équivalent du salaire annuel divisé par mille trois cent quatre-vingt-sept (**1 387**).
- c) **Tous** congés accumulés en vertu **de** a) et b) seront repris après le remisage des remorqueurs pour la saison hivernale **et** avant la période opérationnelle normale à Port-Alfred.

### 11.9 REPAS GRATUIT

Le Capitaine de remorqueur requis de travailler pendant deux (**2**) heures supplémentaires en dehors de **sa** **cédule** normale de travail peut demander à la Société de lui fournir un repas gratuit.

### 11.10 FRAIS DE DÉPLACEMENTS LOCAUX

Lorsqu'il est demandé pour faire du temps supplémentaire en vertu de l'article 11.8, le Capitaine qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de **ses** frais de déplacement pour l'aller et retour de la façon suivante:

-	Ville de La Baie:	5,25 \$
-	Autres secteurs:	10,50 \$

### 11.11 FRAIS DE DÉPLACEMENT, REPAS, LOGEMENT LORS D'UNE SORTIE À L'EXTÉRIEUR

Lorsqu'un Capitaine est requis de travailler à l'extérieur d'un rayon de 25 km des Installations

portuaires, il aura droit, le cas échéant, au remboursement de ses frais de déplacement, repas et logement **selon** la politique de la Société. Pour ce faire, il devra soumettre et faire approuver un compte de dépenses par **son** supérieur immédiat.

#### **11.12 PRIME POUR INSTRUCTEUR ET MONITEUR**

- Moniteur : prime de **\$1.45/heure**
- Instructeur : prime de **\$1.65/heure**

Ces primes doivent être accordées autant lors de la préparation du matériel (le **cas** échéant) que lors de la diffusion de la formation proprement dite.

#### **11.13 PRIME ASSURANCE JURIDIQUE**

La Société versera un montant de deux dollars et quatre-vingts cents (**\$2.80**) par semaine par capitaine pour l'assurance contre les frais de défense juridique.



## ARTICLE 12

### PROCÉDURE DE GRIEF

#### 12.1 PROCÉDURE

Tout Capitaine, groupe de Capitaines, Capitaines mis à pied ou congédiés régis par cette convention, qui se croit(ent) lésé(s) par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation des clauses de cette convention ou d'une décision prise par la Société en relation avec les conditions de travail prévues dans cette convention ou d'une modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans cette convention peut soumettre son grief selon les étapes suivantes dans les dix (10) jours de l'événement:

- a) Le Capitaine soumet son grief à son supérieur immédiat; ce dernier aura dix (10) jours pour rendre sa décision.
- b) Si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas le Capitaine ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les dix (10) jours, le grief sera soumis au directeur des Installations portuaires. Ce dernier aura cinq (5) jours pour rendre sa décision.
- c) Si la décision du directeur ne satisfait pas le Capitaine ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les dix (10) jours, le grief sera soumis à l'arbitrage dans les dix (10) jours de la réponse du directeur.

#### 12.2 GRIEFS DE LA SOCIÉTÉ

La Société peut soumettre à la Guilde, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses de cette convention dans les trente (30) jours de l'événement. La Guilde doit rendre sa décision par écrit sur le grief à la Société dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Si la décision de la Guilde n'est pas jugée satisfaisante par la Société ou si la Société n'a pas reçu la décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité des dispositions de l'article 12.3.

#### 12.3 ARBITRAGE

- a) Tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par un arbitre désigné par les parties.
- b) Les parties peuvent désigner des assesseurs dont le rôle est d'assister, au besoin, l'arbitre lors de l'audition et du délibéré du grief. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre.
- c) L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale sur le mérite du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée.
- d) Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties.
- e) La sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de cette convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Cependant, les parties lui reconnaissent le privilège de modifier les sanctions ayant trait aux mesures disciplinaires de suspension et de renvoi lorsqu'il le **juge** approprié.

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

#### **12.4 DÉLAIS**

**Les** délais mentionnés dans cet article doivent se calculer en jours de calendrier en omettant les samedis, les dimanches, les jours de congés statutaires et les vacances annuelles des personnes concernées et les absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Les parties à cette convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

## ARTICLE 13

### DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

#### 13.1 OBJECTIFS

Les parties à cette convention reconnaissent que le changement est facteur du progrès de l'entreprise et partant, de sécurité d'emploi. Elles conviennent donc de collaborer étroitement à la réalisation de ces deux objectifs. La Société entend planifier ses changements, en tenant compte, le plus possible, des vacances d'emploi résultant de décès, démissions de Capitaines, mises à la retraite ou à la préretraite.

#### 13.2 AVIS DE CHANGEMENT

La Société avise la Guilde dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte le Capitaine régi par cette convention collective de travail.

#### 13.3 CAPITAINES ÉLIGIBLES À L'INDEMNITÉ DE SÉPARATION

L'indemnité de séparation prévue à l'article 13.4 ne s'applique qu'aux Capitaines ayant trois (3) ans de service continu.

#### 13.4 CALCUL

Tout Capitaine mis à pied lors et à cause d'un changement est éligible à une indemnité de séparation: il recevra deux (2) semaines de son salaire régulier, 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.

#### 13.5 CONDITIONS

Cette indemnité sera payable au Capitaine 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'article 16 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'article 9 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'article 9 de cette convention.

#### 13.6 CODE CANADIEN DU TRAVAIL (art. 150-152-153)

Les articles 150-152 et 153 du Code Canadien du Travail (partie V) ne s'appliquent pas pendant la durée de la présente convention.

## ARTICLE 14

### VACANCES

#### 14.1 RÈGLES GÉNÉRALES

- a) Toutes vacances annuelles doivent être prises en un temps convenant à la Société et elles seront fixées, autant que faire se peut, en conformité de la préférence exprimée par chaque Capitaine, en tenant compte de son service continu. Celui-ci a le droit de connaître la date de ses vacances annuelles au moins deux **(2)** semaines à l'avance.
- b)
  - i) Les vacances régulières d'un Capitaine sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. La date d'éligibilité pour telles vacances est le 1<sup>er</sup> mai de chaque année.
  - ii) Les semaines de vacances supplémentaires d'un Capitaine sont des semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances régulières, et qui sont établies selon l'âge du Capitaine. La date d'éligibilité pour telles semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de naissance du Capitaine.
  - iii) Toutes vacances annuelles décrites aux sous-paragraphe*s* i) ou ii) ci-dessus doivent être prises dans les douze **(12)** mois qui suivent les dates auxquelles le Capitaine devient éligible à telles vacances.
- c) Aucune vacances annuelles ne peuvent être retardées sans le consentement écrit de la Société.
- d) Une semaine de vacances annuelles signifie normalement une absence au travail équivalant à cinq **(5)** jours consécutifs de travail. Cette semaine se prend d'un dimanche au samedi inclusivement.
- e) Il ne sera accordé aucune vacances anticipées, sauf circonstances spéciales, à la discrétion de la Société.
- f) Si un Capitaine réembauché ou réintégré a été rémunéré en lieu et place de ses vacances annuelles, lors d'une mise à pied ou terminaison d'emploi, il ne sera pas éligible à d'autres vacances annuelles avant le 1<sup>er</sup> mai suivant.
- g) Le Capitaine absent de son travail par suite de maladie, accident ou autre raison approuvée, peut être requis de prendre les vacances annuelles pour lesquelles il s'est qualifié, avant de retourner au travail.

#### 14.2 ADMISSIBILITÉ

- a) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai d'une année courante a complété **moins** d'un (1) an de service continu, tel que défini à l'article 9 de cette convention, est éligible à des vacances continues payées, durant la période des douze **(12) mois** subséquents, et dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois entiers de calendrier, jusqu'à concurrence de dix **(10)** mois, durant lesquels il a été inscrit sur la liste de paie à la semaine.
- b) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai d'une année courante, a au moins une (1) année de service

- continu, tel que défini à l'article 9 de cette convention, est éligible à au moins deux (2) semaines de vacances annuelles payées durant la période des douze (12) mois subséquents, pourvu qu'il ait été inscrit sur la liste de paie pendant au moins dix (10) mois entiers de calendrier depuis la dernière fois qu'il s'est qualifié pour des vacances.
- c) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, a au moins trois (3) années de service continu, tel que défini à l'article 9 de cette convention, est éligible à trois (3) semaines de vacances annuelles payées durant la période de douze (12) mois qui suit, pourvu qu'il ait été inscrit sur la liste de paie à la semaine pendant au moins dix (10) mois entiers de calendrier depuis qu'il s'est qualifié pour des vacances annuelles.
- d) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, a au moins dix (10) années de service continu, tel que défini à l'article 9 de cette convention, est éligible à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées durant la période de douze (12) mois qui suit, pourvu qu'il ait été inscrit sur la liste de paie à la semaine pendant au moins dix (10) mois entiers de calendrier depuis qu'il s'est qualifié pour des vacances annuelles.
- e) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante, a au moins vingt (20) années de service continu tel que défini à l'article 9 de cette convention, est éligible à cinq (5) semaines de vacances régulières.
- f) Le Capitaine qui, le 1<sup>er</sup> mai, a au moins vingt-cinq (25) années de service continu, doit être admissible à six (6) semaines de vacances régulières.
- g) Au cours des douze (12) mois qui suivent son cinquantième-huitième (58<sup>e</sup>), cinquante-neuvième (59<sup>e</sup>), soixantième (60<sup>e</sup>), soixante et unième (61<sup>e</sup>), soixante-deuxième (62<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, le Capitaine deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des paragraphes a), b), c), d), e), f) ci-dessus, portera le total de ses vacances annuelles à sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10) ou onze (11) semaines respectivement. Le Capitaine est admissible à ses vacances supplémentaires jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-trois (63) ans; où il cesse d'avoir droit aux vacances supplémentaires.
- h) Le Capitaine régi par les paragraphes a), b), c), d), e), f) ci-dessus et qui a été sur la liste de paie à la semaine pendant moins de dix (10) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1<sup>er</sup> mai précédent, est admissible à des vacances annuelles d'une durée d'un demi-jour (1/2) pour chaque semaine de toutes vacances annuelles auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois entiers pendant lesquels il a été sur la liste de paie à la semaine pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un Capitaine qui a été mis à pied.

Aux fins d'interprétation du présent paragraphe:

- i) le Capitaine qui a été absent par maladie ou par accident est considéré comme ayant été sur la liste de paie active pendant cette absence;
- ii) le nombre de mois est celui entre la date d'entrée et la date de sortie du Capitaine.
- iii) le Capitaine qui, compte tenu de son ancienneté, voit sa couverture maladie courte durée se terminer après la période de couverture qui lui est applicable, selon son ancienneté, et dont l'invalidité se poursuit sans toutefois se prolonger au-delà de 52 semaines, est considéré sur la liste de paie pendant cette absence.

### 14.3 RÉMUNÉRATION

- a) La rémunération de chaque semaine de vacances des Capitaines assignés à des emplois à caractère régulier sera de 2,25% des gains du Capitaine du 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente au 31 mars de l'année courante.
- b) La paie de vacances du Capitaine régi par les dispositions de l'article 14.2, paragraphe a) ci-dessus doit égaler un montant de quatre (4) pour cent de ses gains durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1<sup>er</sup> mai.

### 14.4 MISE À PIED OU TERMINAISON D'EMPLOI

- a) Tout avis de terminaison d'emploi peut coïncider avec toute période de vacances annuelles ou de terminaison d'emploi, pour lesquelles une allocation est accordée.
- b) Dans tous les cas de mise à pied ou de terminaison d'emploi, le Capitaine assigné à un emploi à caractère régulier recevra une allocation se composant de:
  - i) la paie de vacances annuelles qui devrait lui être payée au moment où normalement il prendrait les vacances auxquelles il a droit, s'il n'a pas pris telles vacances avant sa mise à pied ou la terminaison de son emploi, et de
  - ii) 4.50% de ses gains, s'il n'a pas trois (3) années de service continu le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de sa mise à pied ou de terminaison de son emploi; ou 6.75% de ses gains, s'il a complété trois (3) années de service continu le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de sa mise à pied ou de terminaison de son emploi; ou 9.00% de ses gains, s'il a complété dix (10) années de service continu le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de sa mise à pied ou de terminaison de son emploi; ou 11 1/4% de ses gains, s'il a complété vingt (20) années de service continu le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de sa mise à pied ou de terminaison de son emploi; ou 13 1/2% de ses gains s'il a complété vingt-cinq (25) années de service continu le 1<sup>er</sup> mai précédant la date de sa mise à pied ou de terminaison de son emploi, gagnés depuis la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1<sup>er</sup> mai avant la date de sa mise à pied ou la terminaison de son emploi.
- c) Dans tous les cas de mise à pied le Capitaine peut, s'il le désire, ne pas recevoir l'allocation de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette allocation de vacances sera retenue par la Société pour une période minimum de soixante (60) jours mais sans excéder la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de la mise à pied du Capitaine.

### 14.5 PRIME DE VACANCES

- a) Une prime de vacances de quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour les vacances régulières des Capitaines sera ajoutée à la rémunération des vacances régulières auxquelles le Capitaine est éligible en vertu des dispositions des paragraphes a), b), c), d) de l'article 14.2.
- b) La prime de vacances des Capitaines mentionnés aux paragraphes e) et f) de l'article 14.2 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants

**suivants:**

- i) trente (30) dollars pour chacune des quatre (4) semaines, ou**
- ii) quatorze (14) pour cent de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.**

**Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions des paragraphes a) et b) de l'article 14.3 ci-dessus.**

## ARTICLE 15

### PRESTATIONS MALADIE-ACCIDENT

#### 15.1 PRIME D'ASSURANCE ACCIDENT-MALADIE

Les parties conviennent que la Société paiera directement à l'assureur un montant de sept dollars et vingt cents (**\$7.20**) par semaine par capitaine.

De plus, la Société déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles du capitaine devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formules appropriées autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de telles déductions à l'assureur, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

#### 15.2 RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENT

##### a) CHAMP D'APPLICATION

Le présent régime s'applique aux Capitaines régis par la convention collective de travail intervenue entre la Société et la Guilde.

##### b) ADMISSIBILITÉ

Est admissible aux prestations prévues au présent régime le Capitaine de remorqueur:

- i) victime d'une maladie non industrielle ou d'un accident non industriel;
- ii) qui a accumulé au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu à la date de son accident ou du début de sa maladie; et
- iii) qui reçoit les soins d'un médecin légalement qualifié; et
- iv) qui fournit selon la pratique habituelle ou sur demande au directeur médical de la Société des preuves appropriées de sa maladie ou de son accident.

Cependant, dans tous les cas, la décision du directeur médical de la Société, au sujet de l'évaluation de l'état de santé du Capitaine, tiendra compte des recommandations du médecin traitant du Capitaine.

##### c) PRESTATIONS

Si l'absence du Capitaine pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Société:

- i) il recevra son salaire au complet en vertu du taux journalier sans accumulation de jours de relâche durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus de quatre (4) mois;
- ii) si l'absence dépasse quatre (4) mois, le genre d'incapacité, la durée et la qualité du service du Capitaine seront pris en considération comme par le passé pour déterminer dans quelles mesures un congé supplémentaire avec ou sans paie sera accordé.



d) **NOUVELLE MALADIE**

Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un Capitaine avant la fin d'une première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations, ou avant l'expiration du délai prévu au paragraphe e) ci-dessous, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente.

e) **RECHUTE**

Le droit à des prestations sera rétabli au complet dans un délai d'un mois, excluant les vacances, après le retour du Capitaine au travail.

f) **ACCIDENT D'AUTOMOBILE**

Si un Capitaine est impliqué dans un accident d'automobile, des avances sur salaire d'un montant égal aux prestations pourront lui être versées selon les dispositions du paragraphe c). Si à la suite de cet accident, le Capitaine ne reçoit aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances sur salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations. Si d'autre part le Capitaine reçoit une telle indemnité, il devra rembourser, en totalité ou en partie, les avances sur salaire versées par la Société. Cependant, le remboursement exigé par la Société ne sera pas supérieur à l'indemnité qu'il aura reçue des assureurs, à titre de compensation pour perte de gains.

g) **PERTE D'ADMISSIBILITÉ**

N'est pas admissible aux prestations ou cesse de l'être s'il en recevait:

- i) le Capitaine dont la maladie ou l'accident survient alors qu'il travaille à son propre compte ou au service d'un autre employeur contre rémunération;
- ii) le Capitaine qui reçoit une compensation de salaire en provenance de toute administration publique, sauf du Ministère des affaires des anciens combattants, en raison de cette maladie ou accident et sous réserve du paragraphe h) ci-dessous;
- iii) le Capitaine dont l'absence résulte d'une blessure qu'il s'est infligée intentionnellement ou d'une maladie provoquée par l'usage abusif de stupéfiants ou de boissons alcooliques ou d'une maladie ou d'une blessure conséquente à un acte contraire à la loi ou à l'ordre public;
- iv) le Capitaine dont la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied du Capitaine ou pendant toute autre cessation de travail;
- v) le Capitaine qui, pendant qu'il reçoit des prestations en vertu du présent régime, travaille à son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur, contre rémunération;
- vi) le Capitaine qui fait ou a fait des fausses représentations ou réticences par erreur ou de propos délibéré sur un fait de nature à diminuer l'appréciation du cas, ou à en changer l'objet;
- vii) le Capitaine qui a atteint l'âge de la retraite ou qui est admis à des allocations de préretraite.

#### a) INTÉGRATION

Les prestations de maladie prévues au présent Régime seront intégrées avec les prestations que le Capitaine recevra de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, du Régime des rentes du Québec et du Régime de pension et d'assurance-vie Alcan (RAPA).

#### i) RÉDUCTION DES COTISATIONS À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Lorsque la Société décidera, et si elle le décide, de s'inscrire comme premier payeur au terme de la loi d'assurance-chômage, la réduction totale des cotisations qui en résultera servira à la Société à défrayer les frais du programme de compensation en cas de maladie et d'accident.

## ARTICLE 16

### PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

#### 16.1 DÉFINITIONS

Aux fins de cette section:

- a) le terme "loi" désigne la Loi d'assurance-chômage 1971 et ses amendements;
- b) le terme "prestations" désigne les prestations d'assurance-chômage prévues à cette loi;
- c) l'expression "prestations supplémentaires" désigne les prestations supplémentaires d'assurance-chômage prévues au présent article;
- d) le terme "semaine" désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour;
- e) "le Capitaine" signifie un salarié régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite.

#### 16.2 ÉLIGIBILITÉ AU VERSEMENT DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Des prestations supplémentaires sont versées à tout Capitaine:

- 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 en conformité des règles énoncées à l'article 9 de cette convention; et
- c) qui **a travaillé** au moins mille quatre-vingt-cinq (1 085) 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-vingt-cinq (1 085) heures **si** le Capitaine 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 au présent article.

Des prestations supplémentaires sont aussi versées à tout Capitaine:

- e) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et
- f) qui **a** cinquante-cinq (55) ans d'âge et vingt (20) ans de service continu à la date de **sa** mise à pied;
- g) qui satisfait **aux** autres conditions énoncées au présent article.

#### 16.3 NON-ÉLIGIBILITÉ AU VERSEMENT DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- a) Un Capitaine ne doit pas recevoir de prestations supplémentaires de chômage pour toute

absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit mentionnée à l'article 16.2 ci-dessus.

- b) Un capitaine qui, avant le 31 décembre de chaque année, reçoit un montant équivalent à ce qui est prévu aux articles 10.2 b) et 11.4 a) et b) de la présente, ne sera pas éligible au versement des prestations supplémentaires.

#### 16.4 DÉLAI DE CARENCE

Le Capitaine dont il est question à l'article 16.2, paragraphes a), b), c), d) 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 à l'article 16.2, paragraphes e), f) et g) ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes à cent pour cent (100%) de l'allocation mentionnée à l'article 17.2 de la présente convention pour la période du délai de carence.

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

#### 16.5 NON-ÉLIGIBILITÉ AU VERSEMENT DU DÉLAI DE CARENCE

La Société ne sera pas requise de verser les montants prévus à l'Article 16.4 de la présente, si un Capitaine reçoit, avant le 31 décembre de chaque année, un montant équivalent à ce qui est prévu aux articles 10.2 b) et 11.4 a) et b) de la présente.

#### 16.6 POURCENTAGE

Le Capitaine mentionné à l'article 16.2, paragraphes e), f), g) 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 des prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent cinq pour cent (105%) de l'allocation mentionnée à l'article 17.2 de la présente convention.

#### 16.7 CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Le Capitaine mentionné à l'article 16.2, paragraphes a), b), c), d) ci-dessus qui satisfait aux exigences des articles 16.8 et 16.9 ci-dessous 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 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, en conformité des règles énoncées à l'article 9 de cette convention, ce Capitaine doit être admissible à des prestations supplémentaires de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, pourvu que ledit Capitaine ne reçoive pas de prestations supplémentaires pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année de calendrier. Cependant, telle période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle le Capitaine mis à pied est Capitaine ailleurs, ou
- b) si le Capitaine a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'article 9 de cette convention, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par semaine jusqu'à

concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, telle période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle le Capitaine mis à pied est Capitaine ailleurs.

### 16.8 NON-ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

- a) Nonobstant l'article 16.2, paragraphes a), b), c), d), n'est admissible à aucune prestation supplémentaire le Capitaine régi par l'article 16.2, paragraphes a), b), c), d) si 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, sauf s'il se qualifie pour des prestations en vertu des paragraphes e), f) et g) de l'article 16.2.
- b) N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires le Capitaine régi par l'article 16.2 ci-dessus, si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes:
- i) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant un ou plusieurs Capitaines aux installations portuaires;
  - ii) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit ouvrier impliquant des employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, à tout endroit ou de toute compagnie associée avec Aluminium du Canada, Ltée, ou des employés du transport ou des utilités publiques, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise à pied d'un ou de plusieurs Capitaines au port;
  - iii) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret affectant les matériaux, les fournitures ou la production au port;
  - iv) un acte hostile d'un gouvernement étranger;
  - v) une émeute, un acte de sabotage ou une insurrection;
  - vi) tout cas fortuit ou de force majeure ("Act of God").  
(L'insuffisance d'énergie électrique causée par une pénurie d'eau dans le district du Saguenay ne doit pas être considérée comme un cas fortuit ou de force majeure aux fins de cet article, à moins qu'elle ne soit causée par une avarie du port ou d'équipement qui est elle-même causée par un cas fortuit ou de force majeure).

### 16.9 PERTED'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires tout Capitaine qui perd, pour quelque, raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel à l'ouvrage par la Société tel que défini par les règles énoncées à l'article 9 de cette convention.

### 16.10 MONTANT MAXIMUM

Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires d'assurance-chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir le Capitaine ne devra, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire reçu avant sa mise à pied.

### 16.11 LIMITE

Les Capitaines éligibles aux dispositions du présent article n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues au présent article.

#### **16.12**

La compagnie **finance** elle-même le régime de prestations supplémentaires (**au** moyen d'un fonds en fiducie ou des recettes générales). Aucune contribution d'un employé à un fonds ne peut servir à financer le régime de prestations supplémentaires. Le financement au moyen de crédits de congé de maladie est également inacceptable.

#### **16.13**

La compagnie tient une comptabilité distincte des prestations versées **au** titre du régime.

#### **16.14**

Si un fonds **en** fiducie était établi, à l'appui du régime, tout solde du fonds doit, à l'expiration du régime, **revenir** à la compagnie ou **servir** au versement des prestations supplémentaires ou **au** règlement des **frais** d'administration du régime **selon** les modalités que **ce** dernier prévoit.

#### **16.15**

Les versements faits au titre d'une rétribution annuelle garantie, d'une rétribution différée ou d'une indemnité de cessation d'emploi ne seront **ni** augmentés **ni** diminués par les prestations supplémentaires versées **au** terme du régime.

#### **16.16**

La compagnie informera par écrit le Ministère de toute modification apportée au régime dans les trente (30) jours de **son** entrée en vigueur.

## ARTICLE 17

### ALLOCATIONS DE PRÉRETRAITE

#### 17.1 ADMISSIBILITÉ

Tout Capitaine qui rencontre les conditions suivantes est admissible aux allocations de préretraite:

- a) Le Capitaine a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans;
- b) Le Capitaine a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'article 9.  
  
De plus, le Capitaine qui aurait eu vingt (20) années de service continu n'eût été de la perte d'une partie de son service attribuable à une mise à pied sera quand même admissible aux allocations de préretraite et sera considéré comme ayant exactement vingt (20) années de service continu aux fins du présent article seulement.
- c) Ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi aux Installations portuaires 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 Capitaine affecté lors et à cause d'un changement régi par l'article 13 de cette convention;
- e) **Abrogé**
- f) Le Capitaine mis en préretraite le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 1990 et avant le 1<sup>er</sup> octobre 1994, et âgé de 60 ans et plus devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPA dès sa date d'admissibilité ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'article 16, selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date.
- g) Le Capitaine admis en préretraite le ou après le 1<sup>er</sup> octobre 1994 devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPA dès qu'il rencontre l'une des conditions (i) ou (ii) ci-dessous,
  - i) il a atteint l'âge de 60 ans et son nombre de points en vertu du RAPA est d'au moins 75;
  - ii) son nombre de points est d'au moins 90, et, s'il est admis en préretraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001, il a atteint l'âge de 58 ans,  
  
ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'article 16, selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date.
- h) Le Capitaine visé par le paragraphe e) et âgé de 62 ans et plus ou le Capitaine visé par le paragraphe f) ou g) et âgé de 60 ans et plus, admissible aux allocations de préretraite mais qui ne compte pas 75 points en vertu du RAPA, devra prendre sa retraite à sa date de la retraite normale.

## 17.2 ALLOCATION

- a) À la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'article 16 de cette convention, le Capitaine recevra des allocations annuelles de préretraite calculées de la façon suivante:
- i) **Un** montant **égal** à cinquante-deux (**52**) pour cent de **ses** gains, à l'exclusion des gains associés au temps supplémentaire payés en **sus** des heures régulières d'une semaine normale de travail, durant ses douze (12) derniers mois de travail, ajusté en cas de maladie ou d'accident, **ou** d'au moins vingt-sept mille (**27 000 \$**) dollars; plus
  - ii) Un montant de quatorze (**14**) dollars par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit deux cent quarante (**240 \$**) dollars par année de service continu.

Cette allocation sera également versée à compter du 28 mai 1992, mais ce **sans** rétroactivité, aux Capitaines qui ont été **mis** à pied pour manque de travail convenable à compter du 5 mars 1991 et qui remplissent les autres conditions du présent article.

- b) L'allocation annuelle ainsi calculée sera convertie en une allocation hebdomadaire qui sera versée au Capitaine jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite anticipée ou sa retraite normale conformément à l'article 17.1 e), f), g) et h). Pour le Capitaine admis à la retraite anticipée, cette allocation sera versée **sur** une base mensuelle payable au début du **mois**.

## 17.3 INVALIDITÉ

- a) Advenant le cas où un Capitaine admissible à la préretraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec, il devient alors admissible aux allocations prévues à l'article 17.2.
- b) En acceptant d'être mis à la préretraite, le Capitaine accepte de faire une demande à la Régie des rentes du Québec lorsque la Société le lui demandera pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.
- c) Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que le Capitaine recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de l'allocation de préretraite prévue à l'article 17.2.

## 17.4 CONTRIBUTIONS AU RAPA ET AU RAVESAQ

- a) **Le** Capitaine membre du RAPA doit continuer à y contribuer en conformité dudit régime. Le Capitaine voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux dispositions du RAVESAQ.

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

## 17.5 INTÉGRATION

- a) En vertu de l'article 17.1 e), f) ou g), le Capitaine verra **son** allocation réduite pour intégrer les montants suivants, à compter de **sa** date de retraite anticipée selon le **RAPA**:



- i) **La** rente **de** retraite anticipée telle que prévue au RAPA ou à tout autre régime de pension Alcan;
- ii) La prestation de raccordement telle que prévue **au** RAPA.
- b) En outre, les paragraphes a), b) et c) de l'article 17.3 continuent de recevoir application.
- c) En conséquence, la préretraite sera le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité.
- d) Le Capitaine qui est **mis** en préretraite le ou après le 1<sup>er</sup> octobre 1986 pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la **Régie** des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à **ceux** de l'allocation prévue à l'article 17.2.
- e). Pour le Capitaine qui est **mis en** préretraite le ou après le 1<sup>er</sup> octobre 1986, sa contribution aux **fins** de l'assurance-vie selon le RAVESAQ, à la **date** de **sa** retraite anticipée, sera réduite de la rente de retraite anticipée **sous** le RAPA.
- f) **Abrogé**
- g) La contribution de l'employeur aux **fins** de la prime d'assurance-maladie prévue à l'article 15,1 de la convention collective sera versée jusqu'à 65 **ans** ou jusqu'au **décès** selon la première éventualité.

## ARTICLE 18

**RÉGIMES DE PENSIONS, D'INVALIDITÉ DE  
LONGUE DURÉE ET D'ASSURANCE-VIE**

**18.1 RÉGIME DE PENSIONS**

Les parties conviennent que le Régime agréé de pension Alcan (Québec) entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et qui est reproduit au document intitulé "**RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS ALCAN (QUÉBEC) (RAPA)**", Édition 1<sup>er</sup> janvier 1991, et tel que modifié de temps à autre par la suite, constitue le régime 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 convention.

**18.2** Nonobstant la section 17 du RAPA, il est convenu que la Société ne peut unilatéralement modifier ou mettre fin audit régime avant l'expiration de la convention.

**18.3 RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

Les parties conviennent que le Régime d'invalidité de longue durée des employés syndiqués (Québec) (RILDESQ), apparaissant au document 3 annexé à l'entente du 28 septembre 1994 et intitulé "**RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS (QUÉBEC) (RILDESQ)**" constitue le régime d'invalidité de longue durée applicable aux employés, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la convention.

**18.4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE**

Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués d'Alcan (Québec) (RAVESAQ) en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et apparaissant au document 4 annexé à l'entente du 28 septembre 1994 et intitulé "**RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE L'ALCAN (QUÉBEC) (RAVESAQ)**", constitue le régime d'assurance-vie applicable aux employés, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la convention.

**18.5**

- (i) La Société a une pratique d'augmentation ponctuelle des rentes qui tient compte notamment de l'inflation et de sa capacité de payer. Son objectif est de faire partie du groupe des meilleures compagnies canadiennes de taille similaire oeuvrant dans le secteur privé avec qui l'on se compare en matière de protection contre l'inflation pour l'ensemble de ses retraités existants et futurs.
- (ii) Pour favoriser l'atteinte de cet objectif et sans restreindre la portée de ce qui précède, le comité effectuera une étude triennale des augmentations cumulatives versées, des augmentations cumulatives récentes (dix dernières années) et un suivi annuel.
- (iii) Le comité fera des recommandations pour maintenir avantageusement le positionnement du RAPA au-dessus de la médiane des compagnies avec qui on se compare, qui tiennent compte notamment de l'inflation et de la capacité de payer de la Société au moment de la recommandation. Le comité fera également des recommandations advenant une dégradation

significative de notre positionnement entre 2 ajustements de rente.

(iv) Les ajustements de pension feront également l'objet d'un suivi auprès du comité d'entreprise.

#### **18.6 DURÉE D'APPLICATION DU PRÉSENT ARTICLE DE LA CONVENTION**

La durée d'application du présent article de la convention est déterminée par un protocole d'entente.

## ARTICLE 19

### DURÉE DE LA CONVENTION

#### 19.1 DURÉE

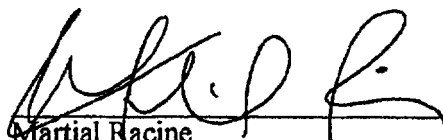
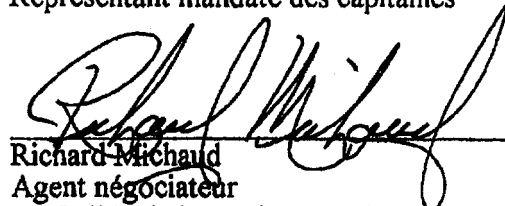
Cette convention doit entrer en vigueur ~~le 24 mai 1998~~ et doit ~~demeurer en vigueur jusqu'au 31~~ décembre 2003, date à laquelle elle doit expirer.

#### 19.2 DEMANDE DE NÉGOCIATION

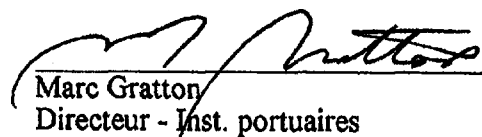
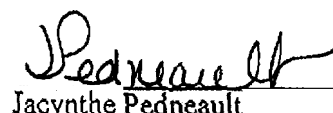
Toute demande proposée doit être ~~soumise~~ par chaque partie à l'autre ~~au moins soixante-dix (70)~~ jours, mais pas plus que quatre-vingt-dix (90) jours avant le 31 décembre 2003, date d'expiration de cette convention. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles demandes proposées.

EN FOI DE **QUOI**, les parties à cette convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après ~~en ce 3<sup>e</sup> jour du mois de juin 1998~~.

LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA

  
Martial Racine  
Représentant mandaté des capitaines  
Richard Michaud  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE (Port-Alfred)

  
Marc Gratton  
Directeur - Inst. portuaires  
Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel

## **TABLE DES MATIÈRES**

### **ENTENTES**

- Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle
- Entente relative à la sécurité d'emploi
- Entente relative à la rémunération
- Entente relative à la rémunération variable
- Entente relative à un système conjoint d'évaluation des tâches
- Entente relative au comité d'entreprise
- Entente relative au traitement du **normatif** en continu
- Entente relative aux ajustements à apporter **aux** avantages **sociaux** à compter de 2002
- **Modifications** aux conventions collectives de travail et au régime **agréé** de pensions Alcan (Québec) (RAPA)
- Entente relative à la **gestion** des **jours fériés accumulés** en congés **et** vacances lors de l'utilisation **des remorqueurs** en période hivernale

### **LETTRES D'INTENTION**

- Interprétation de l'Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle
- Engagement de la Société
- Précision concernant l'article 11.11 de la C.C.T.

**RECEIVED**  
**JUL 23 1998**

---

## ENTENTE CADRE RELATIVE À LA STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

**ENTRE:** La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Complexe Jonquière, ci-après appelée, la Société.

**ET:** La Guilde de la Marine Marchande du Canada, ci-après appelée « la Guilde »

**ATTENDU QUE** pour les deux parties, il est essentiel que la stabilité opérationnelle, telle que définie au paragraphe 1 des présentes, soit un projet commun;

**ATTENDU QUE** la viabilité de l'entreprise et la continuité des emplois qu'elle génère dépend du maintien de l'équilibre entre les besoins des clients, des employés et des actionnaires;

**ATTENDU QUE** les actions de la Guilde, tant dans l'entreprise que dans la communauté, s'exercent dans le respect des valeurs d'équité, de partage et de démocratie;

**ATTENDU QUE** les parties veulent instaurer, dans leur région, un climat propice aux investissements, au développement économique et qu'elles encouragent, par leur ouverture, leur souplesse et leur flexibilité, les initiatives de création d'emploi;

**ATTENDU QUE** les parties reconnaissent l'importance d'assurer aux employés une rémunération équitable et compétitive.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### *Stabilité opérationnelle*

1. Compte tenu des procédés en continu de l'entreprise, des conséquences de l'interruption de ceux-ci et de la nécessité de fournir une sécurité d'approvisionnement constante aux clients, les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour assurer le renouvellement des conventions collectives **sans** qu'il **soit** nécessaire de recourir aux traditionnels rapports de force, tels la grève, le lock-out ou les moyens de pression. Les parties estiment qu'avec les mécanismes et les moyens dont les grandes lignes sont énoncées ci-après, elles y parviendront. Elles s'engagent en conséquence à :

### *De meilleures relations de travail*

- a) privilégier une approche de coopération dans les discussions des orientations qui concernent autant Sécacal que chacune des unités d'affaires ainsi que dans le règlement des problèmes;
- b) privilégier l'information conjointe relative à leurs discussions et orientations paritaires, de façon à transférer cet esprit de coopération dans le milieu;
- c) privilégier la discussion et le règlement des problèmes entre le superviseur, le représentant syndical et l'employé et s'assurer qu'ils aient, en général, le pouvoir d'en disposer;

### **L'implication des employés**

- d) favoriser l'amélioration continue par la participation des employés, à travers le travail d'équipe, dans l'identification et la solution des problèmes et l'appropriation des résultats dans leur milieu de travail ;
- e) favoriser l'information et la formation des employés ainsi que les expériences de travail nécessaires au développement de leurs connaissances, de leur savoir-faire et de leur leadership dans les différents champs de compétence reliés à leur travail;
- f) mettre en place un programme conjoint d'information **et/ou** de formation permettant de comprendre et d'actualiser la présente entente;

### **Les enjeux d'affaires**

- g) communiquer aux employés l'information relative aux enjeux d'affaires;
- h) favoriser la mise en place de mécanismes incitatifs pour assurer l'appropriation des enjeux d'affaires et l'atteinte des résultats;
- i) faire preuve de souplesse et d'initiative afin d'assurer, avec la collaboration des employés, une réponse efficace aux enjeux d'affaires;

### **Sécurité d'emploi**

- j) échanger de façon régulière l'information sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre;
- k) identifier et sécuriser les employés qui répondent à des besoins permanents et continus;

### **Rémunération équitable à l'interne**

- l) définir un **système** commun d'évaluation **des** tâches;
- m) appliquer la fourchette salariale actuelle de **Laterrière** **et** traiter de la situation des occupations qui, après évaluation, ne se situeraient pas à l'intérieur de cette fourchette;
- n) implanter, dans chaque centre, les organisations de travail qui sont le plus susceptibles de procurer des gains de productivité et d'efficacité;
- o) définir, dans chaque centre, les **règles** et les mécanismes permettant de diminuer les mouvements de main-d'œuvre, de stabiliser les équipes de travail et d'assurer un meilleur retour sur l'investissement de formation;

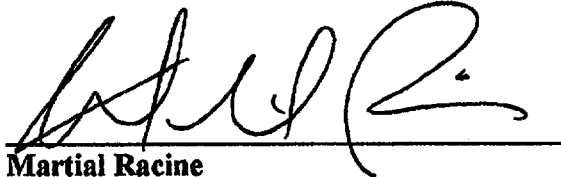
### **Rémunération globale compétitive**

- p) définir un groupe de grandes entreprises québécoises, représentatives de divers secteurs d'activités, avec lesquelles nous entendons, paritairement **et** à tous les trois ans, comparer notre rémunération totale en espèces et **nos** avantages sociaux afin de s'assurer qu'ils demeurent compétitifs;
- q) implanter un programme de rémunération variable basé sur les résultats d'Alcan et des centres d'affaires;
- r) établir des mécanismes qui permettent de recommander à la direction de **Sécal**, paritairement et à chaque année, les augmentations salariales qui devraient être versées aux employés syndiqués;

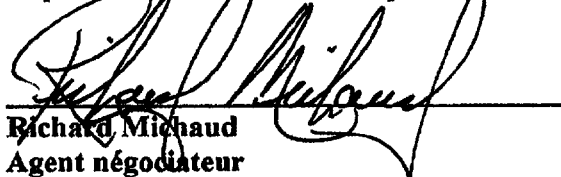
2. Les détails des ententes spécifiques sur les sujets **traités** ci-haut seront contenus dans la convention collective.
3. La première convention collective expirera le 31 décembre 2003. Malgré l'expiration et le renouvellement des conventions collectives et la durée prévue à ces conventions, la présente entente et les engagements qu'elle contient demeureront en vigueur jusqu'à la **fin** du programme de modernisation de Sécac **au** Québec, soit une période d'environ dix-huit (18) **ans**, à **moins** que les parties, d'un commun accord, décident **d'y** apporter des améliorations **sur** le contenu **que** sur le prolongement de façon à rendre plus efficace la démarche de stabilité opérationnelle.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.**

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**

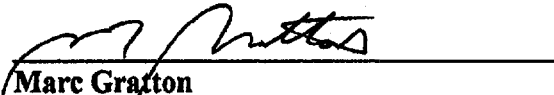


**Martial Racine**  
Représentant mandaté des capitaines

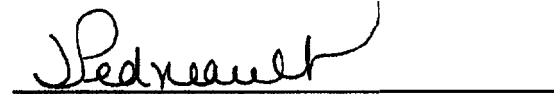


**Richard Michaud**  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIEALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



**Marc Gratton**  
Directeur - Installations portuaires



**Jacynthe Pedneault**  
Surintendant du personnel



## ENTENTE RELATIVE À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE,  
Installations portuaires, ci-après appelée « la Société ».

**ET :** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après  
appelée « la Guilde ».

**ATTENDU QUE** les parties désirent sécuriser les employés face à leur perspective d'emploi de façon à maintenir leur engagement ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent faciliter l'implantation des changements, des gains de productivité et des processus d'amélioration continue **requis** pour la réalisation du plein potentiel **d'affaires** ;

**ATTENDU QU'il y a** lieu de répondre aux préoccupations de la Guilde face aux effets **sur** l'emploi des nouvelles organisations de travail et de la modernisation ;

**ATTENDU QUE** la **mise** en place des mécanismes susceptibles de procurer cette sécurité d'emploi nécessite l'implication et la contribution des parties et des employés ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### **Information**

1. Elles échangeront de **façon** régulière de l'information **sur** la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre **en** tenant compte des éléments **suivants** :
  - a) projets et plans d'investissement ;
  - b) réorganisation et modernisation ;
  - c) attrition ;
  - d) niveau de sous-traitance ;
  - e) embauche.

### **Employés répondant à des besoins permanents et continus**

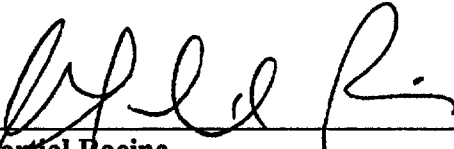
2. **Tous les** Capitaines répondant à **des** besoins permanents **et** continus, **au** 31 janvier 1998, dont les noms apparaissent sur la liste produite en Annexe 1 des présentes **ne seront** pas **mis** à pied pour **manque** de travail **et** seront ainsi **assurés d'une** garantie d'emploi, à moins **que** leur lien d'emploi avec la Société ne soit définitivement rompu par attrition ou autrement.

**Baisses de production et fermetures**

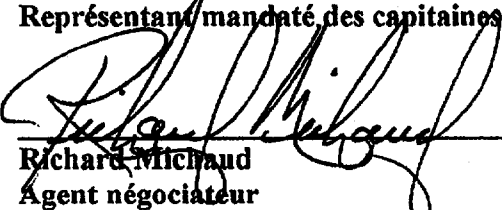
3. Les garanties prévues à la présente entente seront inapplicables et ne pourront faire obstacle à ce qu'un employé soit mis à pied advenant une diminution d'opérations attribuable à une fermeture totale ou partielle d'une usine ou d'un département de production.
4. Advenant une baisse de production ou une fermeture, les parties devront définir des 'mécanismes permettant d'analyser et de traiter adéquatement ces baisses de production possibles et ces fermetures nécessaires et inévitables, de façon à en minimiser les impacts sur la main-d'oeuvre, et ce, au niveau approprié (comité d'entreprise et/ou structures de concertation des usines).

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.**

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**



**Martial Racine**  
Représentant mandaté des capitaines




**Richard Michaud**  
Agent négociateur

**La Guilde de la Marine Marchande du Canada**

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



**Marc Gratton**  
Directeur - Installations portuaires



**Jacynthe Pedneault**  
Surintendant du personnel

**ANNEXE 1**

**LISTE I DES INSTITUTIONS QUAIRES**  
**AU 31 JANVIER 1998**

**SELON L'ORDRE DE SERVICE CONTINU AU DÉCEMBRE 1997**

747407	Boudreault Vincent	21 142
747715	Tremblay Richard	07 092
747716	Racine Martial	04 187

## ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée **la Société**»

**ET:** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée **« la Guilde »**

**ATTENDU QUE** les parties ont conclu une entente sur la stabilité opérationnelle.

**ATTENDU QUE** les parties ont développé des mécanismes afin de permettre le renouvellement des conventions collectives sans qu'il soit nécessaire de recourir au traditionnel rapport de force.

**ATTENDU QUE,** dans cet esprit, il y a lieu de mettre en place des mécanismes de comparaisons salariales et de fixation des augmentations salariales.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

### Définitions

1. **Dans** la présente entente, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :
  - a) **« rémunération totale en espèces »** : rémunération totale reçue par un employé, laquelle est composée du salaire fixe de base (excluant les primes) et de la rémunération variable ;
  - b) **« rémunération variable »** : rémunération versée à chaque employé sur une base annuelle et dont la valeur fluctue en fonction des résultats d'Alcan et de ses centres d'affaires, les mécanismes de cette rémunération étant plus amplement décrits à l'Entente relative à la rémunération variable ;
  - c) **« boni cible »** : rémunération variable correspondant à un niveau d'atteinte de 100% des résultats attendus ;
  - d) **« taux: moyen pondéré »** : taux établi en multipliant le taux de base évalué plus la rémunération variable (boni cible) de chaque occupation considérée par le nombre de titulaires dans ces occupations, Après avoir fait la somme du résultat obtenu pour chaque occupation, cette somme est divisée par le nombre total de titulaires dans toutes ces occupations pour établir le **taux** moyen pondéré par entreprise ;
  - e) **« rémunération totale en espèces Sécac pour fins de comparaisons »** : taux moyen pondéré de l'ensemble des emplois de l'usine Laterrière, lequel taux est composé du salaire fixe de base et du boni cible ;
  - f) **« rémunération totale en espèces des entreprises du marché général (Annexe 2), excluant Sécac, pour fins de comparaisons »** : taux moyen pondéré pour l'ensemble des emplois repères de l'entreprise, lequel taux est composé du salaire fixe de base, du variable ou de toute autre forme de revenu récurrent qui valorise en continu le salaire de base, si y a lieu. Si la rémunération variable ne comporte pas de boni cible, la rémunération variable prise en compte correspond à la moyenne versée depuis son introduction dans sa forme actuelle. La période utilisée pour établir cette moyenne ne peut s'étendre au-delà des cinq (5) dernières années. La rémunération variable exclue les bonis de signatures ;
  - g) **« industrie de l'aluminium »** : ensemble des entreprises syndiquées de production d'aluminium primaire du Québec, compétitrices de Sécac, dont la liste apparaît en Annexe I ;

- h) « **marché général** » : groupe de grandes entreprises syndiquées du Québec, représentant divers secteurs d'activités, y inclus celui de l'aluminium et dont la liste apparaît en Annexe II ;
- i) « **déflation** » : baisse de l'indice (en points) des prix à la consommation (IPC = indice des prix à la consommation et composantes principales (non désaisonnalisés), Canada, 1986 = 100) pour la somme des douze mois qui précèdent l'utilisation de l'indice (septembre à septembre);
- j) « **déficit d'Alcan** » : il y a déficit d'Alcan, aux fins de la présente entente, lorsque la somme du « Bénéfice net attribuable au porteurs d'actions ordinaires » d'Alcan Aluminium Ltée, pour les quatre trimestres complets précédant la recommandation d'augmentation salariale, a une valeur négative (**perte**). Dans le contexte où les augmentations devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier d'une année, il s'agirait ici des quatre trimestres complets qui précèdent le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente;

### Positionnement

2. À l'automne 1998 et à tous les trois ans par la suite, un mandat sera confié à un consultant externe afin qu'il procède à une enquête salariale auprès des entreprises du marché général. Dans le cadre de cette enquête, le consultant devra obtenir diverses données pertinentes à la rémunération totale en espèces et aux avantages sociaux applicables dans chacune des entreprises. Ces données auront trait à des emplois comparables à ceux de l'aluminerie de Laferrière, lorsque ces emplois existent dans ces entreprises ainsi qu'à des emplois dont le nombre de titulaires est significatif et qui permettent, d'une enquête salariale à l'autre, de suivre l'évolution salariale de l'entreprise. L'enquête salariale permet également d'établir un taux de salaire moyen pondéré pour chaque entreprise. Ce taux de salaire constitue la rémunération totale en espèces pour fins de comparaison. Les avantages sociaux ne sont pas utilisés dans l'établissement du taux de salaire moyen pondéré par entreprise. Les données recueillies concernant les avantages sociaux ne sont utilisées qu'aux fins d'établir une comparaison de la valeur de l'ensemble des avantages sociaux offert aux employés des diverses entreprises. Pour la première convention à échoir le 31 décembre 2003 ces données sur les avantages sociaux ne seront recueillies qu'à titre indicatif puisque les améliorations à apporter pour la durée du contrat ont été préalablement établies par les parties. Les résultats de cette enquête doivent être transmis au Comité, au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.
  
3. Lorsque cette enquête salariale est complétée elle est soumise à l'examen du Comité conjoint d'étude de la rémunération, composé de trois (3) représentants de la coalition FSSA/Métallos et de la partie patronale, auquel s'ajoute le consultant externe qui a procédé à l'enquête salariale. Chaque partie peut, à son choix, s'adjoindre un consultant externe, spécialisé en rémunération, pour l'assister dans les travaux du Comité. Compte tenu du caractère central du mandat du Comité, ses travaux et ses recommandations d'ajustements salariaux prévues au paragraphe d) sont valables pour l'ensemble des syndicats assujettis à la présente entente. Le mandat du Comité est le suivant :
  - a) identifier un consultant externe pour qu'il procède à l'enquête salariale et assiste le Comité dans ces travaux. Pour 1998 et jusqu'au prochain positionnement ce consultant sera M. Roland Thériault de la Société Conseil Mercer ;
  - b) définir les emplois repères des entreprises autres que Sécal ;
  - c) recevoir et étudier l'enquête salariale ;
  - d) recommander conjointement à la direction de Sécal, pour la prochaine année de positionnement, les ajustements salariaux qui devraient entrer en vigueur le premier dimanche de janvier suivant et qui sont nécessaires à l'atteinte de la position décrite au paragraphe 4 des présentes ;
  - e) constater, en tenant compte des ajustements salariaux qui entreront en vigueur le premier dimanche de janvier, la position relative de Sécal, en pourcentage,

Correspondant à 1% de plus que l'entreprise la **mieux** payée de l'industrie de l'aluminium (article 4), par rapport à la moyenne du marché général ;

- f) identifier, pour les années entre les positionnements, l'information qui devra être recueillie pour qu'il soit tenu compte des critères prévus à l'article 8 des présentes ;
  - g) identifier, pour les années entre les positionnements et advenant un désaccord, des mécanismes susceptibles d'apporter une solution mutuellement acceptable aux parties tels la médiation, l'étude rétrospective, le recours à un expert indépendant, l'arbitrage des offres finales sur un des critères prévus à l'article 8, etc... ;
4. Les ajustements salariaux proposés à la direction de Sécac conformément à l'article 3 d) sont ceux qui font en sorte que la rémunération totale en espèces de Sécac pour **fins** de comparaisons est supérieure de un pour cent (1%) à celle de son compétiteur de l'industrie de l'aluminium, dont la rémunération totale en espèces pour fins de comparaisons est la plus élevée. Les ajustements salariaux sont déterminés à partir du taux moyen pondéré et sont exprimés en cents de l'heure, applicable également pour tous les employés sur une base horaire. Pour les employés payés à la semaine, l'ajustement est égal à celui des employés horaires multiplié par le nombre d'heures de la semaine normale de travail de chaque catégorie d'employés à la semaine. Les parties peuvent cependant convenir, pour l'ensemble des syndicats affiliés, d'appliquer ces ajustements en pourcentage, sur le salaire de chaque occupation.

#### **Mécanisme de protection**

5. **Lors** de positionnement ultérieur, si l'enquête salariale révèle que la position relative de Sécac, par rapport au marché général, après avoir appliqué le mécanisme de positionnement prévu à l'article 4, se serait éloignée de plus ou **moins** trois pour cent (+ou - 3%) de ce qu'elle était lors du positionnement original de l'automne 1998, un mécanisme de protection sera alors appliqué selon ce qui est prévu ci-après :
- a) si la position relative de Sécac est inférieure de plus de trois pour cent (3%) à ce qu'elle était lors du positionnement original tel que déterminé à l'article 3 e), l'ajustement salarial sera celui défini à l'article 4 des présentes plus une indemnité forfaitaire, payable à la fin de chaque trimestre, qui est égale à la moitié de la différence entre le salaire ainsi ajusté et la position originale moins trois pour cent (3%) ;
  - b) si la position relative de Sécac est supérieure de plus de trois pour cent (3%) à ce qu'elle était lors du positionnement original tel que déterminé à l'article 3 e), le positionnement salarial correspondra au positionnement original, plus trois pour cent (3%). À ce salaire s'ajoutera une indemnité forfaitaire, payable à la fin de chaque trimestre, qui est égale à la moitié de la différence entre le salaire ainsi ajusté et la position qui serait obtenue en appliquant l'article 4 des présentes ;

#### **Des exemples de calcul du mécanisme de protection apparaissent en Annexe 3 des présentes.**

6. L'indemnité forfaitaire prévue aux paragraphes a) et b) de l'article 5 est payable pour chaque heure travaillée pendant le trimestre. Le taux de cette indemnité demeure constant jusqu'au prochain positionnement et ladite indemnité est versée dans les trente (30) jours qui suivent la fin de chaque trimestre, pendant trois (3) ans, soit jusqu'au prochain positionnement. Au moment **de** ce positionnement, l'ajustement s'effectue sur la rémunération totale en espèces

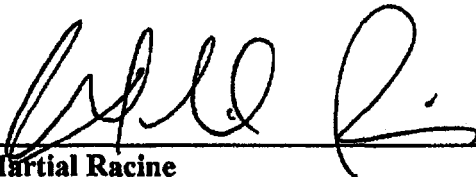
Sécal pour fins de comparaison, **sans** tenir compte de cette indemnité. Cette dernière cesse d'être applicable lorsqu'entre en vigueur l'ajustement salarial qui découle de ce nouveau positionnement. Aux fins du présent paragraphe, est considérée comme heure travaillée, toute heure d'absence pour libération syndicale, maladie, accident ou lésion professionnelle pour laquelle l'employé reçoit des prestations de la Société ou de la CSST. Dans ce dernier cas l'indemnité forfaitaire n'est payable que si elle n'est pas déjà prise en compte par la CSST dans la fixation de l'indemnité de remplacement du revenu. L'indemnité forfaitaire versée est considérée dans le calcul de la rémunération de vacances ainsi que dans le calcul de la retraite, de la pré-retraite et de l'assurance-vie.

#### **Augmentations entre les positionnements**

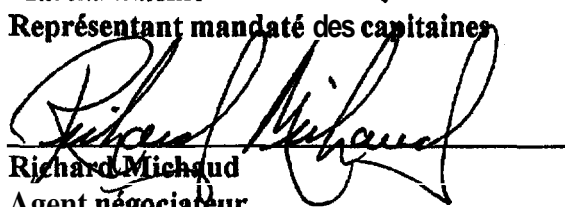
7. À l'automne de chaque année entre les positionnements, le **Comité** conjoint d'étude de la rémunération recommande à la direction de Sécal, les ajustements salariaux qui devront entrer en vigueur le premier dimanche de janvier suivant. Sauf s'il y a déflation ou déficit d'Alcan, l'augmentation applicable n'est pas inférieure à un pour cent (1%) pour chaque année.
8. **Les** ajustements salariaux, lesquels incluent le un pour cent (1%) prévu à l'article 7, que recommande le Comité, sont établis en tenant compte **des** critères suivants :
  - a) les prévisions de variation de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la prochaine année ;
  - b) des études sur les projections d'augmentation salariale ;
  - c) l'économie en général ;
  - d) la situation financière d'Alcan ;
  - e) les augmentations de salaire versées dans les entreprises du marché général.
9. Le consultant externe recueille, pour le Comité, les informations pertinentes et conseille celui-ci dans l'utilisation de cette information.
10. **Dans** la formulation de leurs recommandations d'ajustements salariaux, les membres du comité devront chercher à avoir une vision globale des ajustements qui pourraient être apportés dans les années à venir, de façon à ce que ces ajustements soient cohérents avec les mécanismes de positionnement prévus à l'article 4.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT  
SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.

LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA

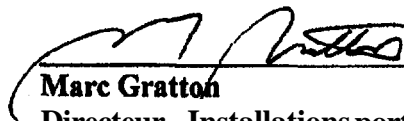


Martial Racine  
Représentant mandaté des capitaines

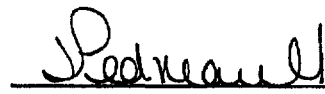


Richard Michaud  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE  
(Port-Alfred)



Marc Gratton  
Directeur - Installations portuaires



Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel



## **ANNEXE 1**

### **Liste des entreprises de l'industrie de l'aluminium, compétitrices de Sécral**

- Aluminerie de Bécancour inc.
- Société canadienne de métaux Reynolds Limitée, Baie-Comeau (Québec)

## ANNEXE 2

- ♦ Secteur aluminium :
  - ♦ Aluminerie de Bécancour Inc.
  - ♦ Société canadienne des métaux Reynolds Ltée (Baie-Comeau)
  - ♦ Sécac
  
- ♦ Secteur acier :
  - ♦ Sidbec-Dosco inc. (Contrecoeur)
  - ♦ QIT - Fer et Titane inc. (Sorel)
  
- ♦ Secteur papier :
  - ♦ Abitibi-Consol (Kénogami)
  - ♦ Kruger (Trois-Rivières)
  
- ♦ Secteur mine/métallurgie :
  - ♦ Québec-Cartier Mining (usine de bouletage, Port-Cartier)
  - ♦ Noranda Mines Ltd. (division CCR Mtl)
  
- ♦ Secteur manufacturier :
  - ♦ Bombardier inc. (La Pocatière)
  - ♦ General Motors (Ste-Thérèse)
  
- ♦ Secteur pétrochimie :
  - ♦ Ultramar (St-Romuald)
  - ♦ Pétromont (Montréal)

### Annexe 3

Exemples de calcul du mécanisme de protection  
(les taux de salaire utilisés sont fictifs)

Hypothèses :

Données connues suite au positionnement original du 1<sup>er</sup> janvier 1999 :

- A) Taux moyen pondéré (fixe et variable) de l'aluminerie la **mieux** payée de l'industrie au 1<sup>er</sup> janvier 1999: 24.00\$
- B) Taux moyen pondéré de Sécacal (fixe et variable) correspondant au salaire du mieux payé + 1% : 24.24\$
- C) Salaire moyen des 12 entreprises du marché général **au 1<sup>er</sup> janvier 1999** : 22.04\$
- D) Position de Sécacal par rapport au marché général en % :  $24.24\$ \div 22.04\$ \times 100 = 109.98\%$  ( $B \div C \times 100 = D$ )
- E) Balise supérieure :  $109.98\% + 3\% = 112.98\%$  ( $D + 3\% = E$ )
- F) Balise inférieure :  $109.98\% - 3\% = 106.98\%$  ( $D - 3\% = F$ )

1) Exemple de protection contre une chute de l'industrie :

- G) Taux moyen pondéré (fixe et variable) de l'aluminerie la **mieux** payée de l'industrie au 1<sup>er</sup> janvier 2002 : 24.72\$
- H) Taux moyen pondéré de Sécacal (fixe et variable) correspondant au salaire du mieux payé + 1% : 24.97\$ ( $G + 1\% = H$ )
- I) Salaire moyen des 12 entreprises du marché général au 1<sup>er</sup> janvier 2002 : 23.50\$
- J) Position de Sécacal par rapport au **marché général** en % :  $24.97\$ \div 23.50\$ \times 100 = 106.26\%$  ( $H \div I \times 100 = J$ )
- K) Balise inférieure correspondant au positionnement original par rapport au salaire du marché général au 1<sup>er</sup> janvier 2002:  $23.50\$ \times 106.98\% = 25.14\$$  ( $I \times F = K$ )
- L) Indemnité forfaitaire correspondant à 50% de l'écart entre le salaire de la balise inférieure et le salaire de Sécacal suite au positionnement du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :  $25.14\$ - 24.97\$ \div 2 = 0.09\$$  ( $K - H \div 2 = L$ )

Résultats :

Taux moyen pondéré de Sécacal pour fins de comparaison (fixe et variable) : 24.97\$ (H)

Base de calcul de l'indemnité forfaitaire versée trimestriellement : 0.09\$ (L)

## 2) Exemple de protection contre un emballement de l'industrie :

M) Taux moyen pondéré (fixe et variable) de l'aluminerie la mieux payée de l'industrie au 1<sup>er</sup> janvier 2002 : 25.71\$

N) Taux moyen pondéré de Sécal (fixe et **variable**) qui correspondrait au salaire du **mieux payé + 1%** : 25.97\$ ( $M + 1\% = N$ )

O) Salaire moyen des 12 entreprises du marché général au 1<sup>er</sup> janvier 2002 : 22.82\$

P) Position de Sécal par rapport au **marché** général en %, si application du +1% :  $25.97\$ \div 22.82\$ \times 100 = 113.80\%$  ( $N \div O \times 100 = P$ )

Q) Balise supérieure correspondant au positionnement original par rapport au salaire du marché général au 1<sup>er</sup> janvier 2002:  $22.82\$ \times 112.98\% = 25.78\$$  ( $O \times P = Q$ )

R) Taux moyen pondéré de **Sécal** correspondant à la balise supérieure : 25.78\$ (Q)

S) Indemnité forfaitaire correspondant à 50% de l'écart entre le salaire correspondant au mieux payé + 1% et le salaire de Sécal suite au positionnement du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :  $25.97\$ - 25.78 \div 2 = 0.10\$$  ( $N - Q \div 2 = S$ )

### Résultats :

Taux moyen pondéré de Sécal pour fins de comparaison (fixe et variable) : 25.78\$ (Q)

Base de calcul de l'indemnité forfaitaire versée trimestriellement : 0.10\$ (S)

## ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée « la Société »

**ET:** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée « le Syndicat »

**ATTENDU QUE** les **parties** désirent mettre en place un régime de rémunération variable qui permet de reconnaître la contribution des employés syndiqués à l'accroissement de la qualité, de l'efficacité, de la productivité et de la profitabilité du centre d'affaires auquel ils appartiennent, de Sécal et d'Alcan Aluminium Ltée.

**ATTENDU QUE** ledit régime doit être en ligne avec celui **des cadres** et que les objectifs, afin d'en faciliter l'atteinte, doivent être communs.

**ATTENDU QUE** ledit régime est basé sur l'atteinte d'objectifs.

**ATTENDU** que la rémunération associée au régime de rémunération variable est une **composante de** la rémunération totale en espèces au sens de l'Entente relative à la rémunération.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le régime de rémunération variable et le boni qui en découle, est basé sur le **niveau** d'atteinte de deux **(2)** catégories d'objectifs :

- a) les objectifs du centre d'affaires (un centre **d'affaires** par directeur) ;
- b) la rentabilité d'Alcan.

#### ***Objectifs du centre d'affaires***

2. Les objectifs du centre d'affaires pour une année, sont établis à la fin de l'année précédente. En tenant compte des objectifs globaux d'Alcan, **ces** objectifs sont définis par le directeur du centre d'affaires, en collaboration avec les employés cadres et les représentants syndicaux. Ils doivent, par la suite, être approuvés par la direction de Sécal. Ces objectifs doivent être :

- a) **basés** sur les facteurs clés de succès ;
- b) **axés** sur l'amélioration continue et la valeur ajoutée ;
- c) **réalisables** tout en représentant un défi important, année après année ;
- d) clairs et compréhensibles ;
- e) mesurables et quantifiables ;
- f) dans le champ de responsabilité des employés de tous les niveaux, c'est à dire axés sur des facteurs ou **des** événements qu'ils peuvent contrôler ou du moins influencer.

3. L'évaluation des résultats du centre d'affaires est préparée par le directeur pour soumission à la direction de Sécac, laquelle en décide et ce, **en** assurant l'équité interne entre les centres d'affaires. Le niveau d'atteinte des résultats peut varier de 0 à **200%** selon l'échelle suivante :
- Excellents = **165%-200%**
  - Supérieurs = **125%-165%**
  - Attendus = **75%-125%**
  - Médiocres = **35%-75%**
  - Décevants = **0%-35%**

Un exemple de calcul apparaît en Annexe **1** des présentes,

#### Rentabilité Alcan

4. La part de la rémunération variable attribuable à la rentabilité d'Alcan Aluminium Limitée vise à établir un lien entre la rémunération, l'intérêt des actionnaires et la rentabilité d'Alcan et elle est fondée sur le rendement de l'avoir des actionnaires.
5. Le rendement de l'avoir des actionnaires (R.A.A.) est le résultat en pourcentage du Bénéfice net attribuable **aux** porteurs d'actions ordinaires, une valeur qui apparaît aux états financiers consolidés, divisé par l'Avoir des porteurs d'actions ordinaires. **Aux** fins des présentes, l'Avoir des porteurs d'actions ordinaires utilisé est l'avoir moyen, tel qu'établi à la fin de chaque trimestre pour la période correspondante, allant du 31 décembre à la date correspondante de l'année suivante, exprimé **sous** forme de pourcentage et arrondi à une décimale près. L'ivoir des porteurs d'actions ordinaires est une valeur qui apparaît elle aussi aux états financiers.
6. La part de la rémunération variable attribuable à la rentabilité d'Alcan commence à être versée lorsque le rendement de l'avoir moyen des porteurs d'actions ordinaires excède un certain seuil **fixé** de temps à autre par la direction d'Alcan. Ce seuil représente le taux approximatif de rendement qu'un investisseur peut obtenir **sans** risque en achetant des obligations ou des titres gouvernementaux. (Il est présentement de 7%.)
7. La cote de rentabilité **d'Alcan** s'obtient en multipliant ce rendement de l'avoir moyen par un facteur de dix, Elle peut varier de 0 à un **maximum** de 300. **Si** le rendement est égal ou inférieur au seuil fixé, la cote est réputée nulle et elle ne génère aucune prime. Un exemple de calcul apparaît en Annexe **1** des présentes.

#### Boni cible

8. Le boni-cible correspond à la prime annuelle versée lorsque le degré de réalisation des objectifs est satisfaisant, c'est-à-dire lorsque les résultats du centre d'affaires sont à **100%** des résultats attendus **et** que la cote de rentabilité d'Alcan est à 100. Pour l'année 1998, il est de 4%, dont 1% est attribuable à l'objectif de rentabilité Alcan et 3%, **aux** objectifs du centre d'affaires. **Pour** l'année 1999, le **boni** cible sera de 5%, dont 1.5% sera attribuable à l'objectif de rentabilité Alcan et 3.5%, aux objectifs du centre d'affaires. Pour l'année 2000, le **boni** cible sera de 6%, dont 2% sera attribuable à l'objectif de rentabilité Alcan et 4%, aux objectifs du **centre** d'affaires. **Par** la suite, le **boni** cible sera maintenu à 6% jusqu'à ce que les parties **en** conviennent autrement.

### **Boni payable en pourcentage**

9. Le boni payable, en pourcentage, est la somme du taux d'atteinte des objectifs du centre d'affaires multiplié par le boni-cible pour cet élément, et de la cote de rentabilité d'Alcan multipliée par le boni-cible pour cet élément, arrondie à une décimale près.

### **Mode de calcul de la rémunération variable et du boni payable**

10. La rémunération variable à être versée à chaque employé est calculée sur la base du taux horaire de son occupation, au 31 décembre de l'année pour laquelle la rémunération est applicable, multiplié par 2,080 heures. Si l'employé a, au cours de cette même année, occupé, suite à un ou des affichages, plus d'une occupation, le taux horaire applicable sera déterminé au prorata du temps où il a détenu chacune de ces occupations. Le taux dont il est ici question, est le taux de base évalué de l'occupation que détient l'employé. Les parties peuvent également convenir d'appliquer la rémunération variable sur le taux moyen pondéré du centre d'affaires au 31 décembre de l'année pour laquelle la rémunération est applicable, multiplié par 2,080 heures. Le taux moyen pondéré dont il est ici question est fonction du taux de base évalué de chaque occupation et du nombre de titulaires dans ces occupations. Pour les employés rémunérés à la semaine, le boni payable est établi à partir du taux de base hebdomadaire de l'employé au 31 décembre, multiplié par 52 semaines. Si l'employé a, au cours d'une même année, occupé, suite à un ou des affichages, plus d'une occupation, le taux de base hebdomadaire applicable sera déterminé au prorata du temps où il a détenu chacune de ces occupations. Les parties peuvent également convenir d'appliquer la rémunération variable sur le taux moyen pondéré. Le boni payable est alors établi à partir du taux de base hebdomadaire moyen pondéré, au 31 décembre, multiplié par 52 semaines. Quelque soit la formule choisie par les parties, le boni payable pour une année donnée est égal au salaire annuel tel que ci-haut déterminé, multiplié par le pourcentage de rémunération variable déterminé en fonction de l'atteinte des résultats associés à la rentabilité d'Alcan et des objectifs du centre d'affaires. Des exemples de calcul de la rémunération variable, pour les employés rémunérés à l'heure ou à la semaine, se retrouvent en Annexe 1 des présentes.

11. L'employé absent du travail pour quelque raison que ce soit au cours de l'année verra sa rémunération variable réduite au prorata de ses absences au cours de l'année. Aux fins du calcul de la rémunération variable, l'employé absent pour les raisons suivantes est réputé au travail et sa rémunération variable n'est pas réduite en raison de ces absences :

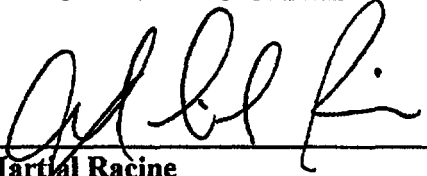
- maladie personnelle ou accident personnel, si cette absence ne s'est pas prolongée au-delà de la période de couverture du régime de maladie courte durée applicable à l'employé, selon son ancienneté ;
- lésion professionnelle, si cette absence ne s'est pas prolongée au-delà de deux (2) ans (dans la mesure où ce revenu n'est pas considéré dans la fixation de l'indemnité de remplacement du revenu) ;
- vacances;
- reprise de temps supplémentaire, de 40/38 ou de 35/33 ;
- congé maternité de 18 semaines.
- libération syndicale.

**Divers**

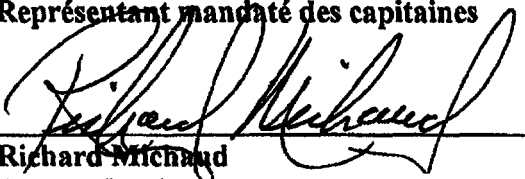
12. La rémunération variable est payée au **cours** du **mois** de février qui suit la fin de l'année visée **par les objectifs**.
13. La rémunération variable remplace le boni métal à compter du **1<sup>er</sup>** janvier 1998 et l'Entente relative à une formule de boni associé au **prix** du métal est, en conséquence, abrogée.
14. À compter du **1<sup>er</sup>** janvier 1999, le boni cible constitue un gain de salaire au sens de la convention collective, aux seules **fins** du calcul de l'assurance-vie et du revenu de pré-retraite ainsi que de retraite.
15. Lorsqu'un employé cesse définitivement d'être à l'emploi de la Société, le boni payable est calculé **au prorata** du boni cible pour la période comprise entre le **1<sup>er</sup>** janvier de l'année en cours et la date de cessation d'emploi. **Le** boni ainsi déterminé est payable dans les trente (30) jours de **cette** cessation d'emploi.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE 30 e JOUR DE JUIN 1998.**

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**



**Martial Racine**  
**Représentant mandaté des capitaines**



**Richard Michaud**  
**Agent négociateur**  
**La Guilde de la Marine Marchande du Canada**

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



**Marc Gratton**  
**Directeur - Installations portuaires**



**Jacynthe Pedneault**  
**Surintendant du personnel**



## Annexe 1

### Exemples de calcul de la rémunération variable

#### 1) Employé horaire :

Hypothèses : L'employé a travaillé sous 3 codes d'occupation durant la période concernée

<u>Codes</u>	<u>taux</u>	<u>durée</u>
1347	\$21.74	3 mois
1517	\$21.95	4 mois
1485	\$22.38	5 mois
taux moyen pondéré	\$22.08	

Salaire au fin du calcul de la RV                     $\$22.08 \times 2080 = \$45,926$

Résultats selon l'atteinte des objectifs du centre d'affaire :

Attendu .....»»» 119%

Résultats selon l'atteinte des objectifs Alcan

Supérieur .....»»» 132 %

Composition de la RV :

Part Alcan :                    Boni cible = 1%

Part centre d'affaires :                    Boni cible = 3%

Calcul de la RV :

Partie Alcan :                     $\$45,926 \times 1\% \times 1.32 = \$606.22$

Partie Centre d'affaires                     $\$45,926 \times 3\% \times 1.19 = \$1639.56$

**RV de l'employé : .....»»» \$ 2245.78**

## Exemples de calcul de la rémunération variable

### 2) Employé à la semaine :

Hypothèses : L'employé a travaillé dans 2 taches durant la période concernée

<u>Codes</u>	<u>taux</u>	<u>durée</u>
4143	\$837.05	19 semaines
4484	\$890.55	33 semaines
taux moyen pondéré	\$871.00	

Salaire au fin du calcul de la RV                       $\$871.00 \times 52 = \$45,292$

Résultats selon l'atteinte des objectifs du centre d'affaire :

Attendu ----->>>> 119%

Résultats selon l'atteinte des objectifs Alcan

Supérieur ----->>>> 132 %

Composition de la RV :

Part Alcan :                      Boni cible = 1%

Part centre d'affaires :                      Boni cible = 3%

Calcul de la RV :

Partie Alcan :                       $\$45,292 \times 1\% \times 1.32 = \$597.85$

Partie Centre d'affaires                       $\$45,292 \times 3\% \times 1.19 = \$1616.92$

**RV de l'employé : ----->>>> \$ 2214.77**

## Exemples de calcul de la rémunération variable

### 3) Résultats Centre d'affaires : exemple de calculs d'objectifs

Thèmes	Pondération	Résultats de l'élément	Résultats Pondérés
Sécurité	15%	140%	21%
Santé	10%	125%	12.5%
Relations avec les employés	10%	110%	11%
Environnement	10%	95%	9.5%
Production	25%	115%	28.75%
Coûts	20%		
Coûts	20%	125%	25%
Qualité	10%	102%	10.2%
Total	100%		117.95%

Calcul du montant versé relatif à la portion Centre du variable :

Salaires horaires X 2080 X 3% X %Résultats pondérés = variable

$$\text{\$ } 23.59 \text{ X } 2080 \text{ X } 3\% \text{ X } 117.95\% = \text{\$ } 1736.24$$

## Exemples de calcul : la rémunération variable

### 4) Prime de rentabilité Alcan : exemple de calcul

#### Formule de calcul :

1. % Retour sur avoir des Actionnaires.(%RAA) :  $(\text{Profits Alcan} \div \text{Avoir moyen des actionnaires}) \times 100$  :
2. Taux de Prime de rentabilité Alcan (TPRA) =  $\% \text{RAA} \times 10$
3. %Prime:  $\text{TPRA} \times 1\%$
4. Prime :  $\% \text{ Prime} \times \text{Taux horaire} \times 2080$

#### Exemple de calcul :

1. %RAA -->>>  $(\$525 \text{ M} \div \$ 4,700 \text{ M}) \times 100 : 11.2 \%$
2. TPRA-->>>  $11.2 \% \times 10 = 112\%$
3. % Prime-->>>  $112\% \times 1\% = 1.12\%$
4. Prime-->>>  $1.12 \% \times 23.59 \times 2080 = \$549.55$

N.B : seuil de rentabilité minimum fixé à 7 % en 97 en dessous duquel la prime n'est pas versée

N.B. : Tous ces exemples sont fictifs tant dans les pondérations que dans les résultats

## ENTENTE RELATIVE À UN SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES TÂCHES

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée « la Société »

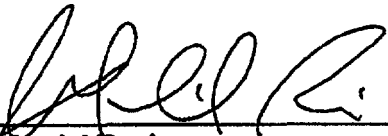
**ET :** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA ci-après appelée « la Guilde »

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

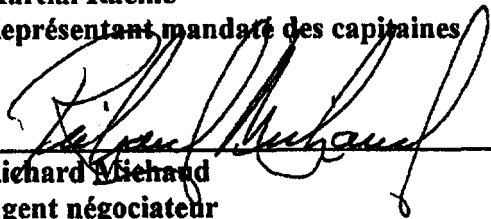
1. L'occupation « capitaine » sera rangée Niveau **IV** (échelle bureau) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.
2. Advenant que l'évaluation finale de l'occupation la situe dans un niveau inférieur à son rangement temporaire, les parties examineront les possibilités de revoir l'organisation de travail associée à cette occupation ou d'enrichir la tâche de telle façon qu'après une réévaluation de l'occupation cela permettrait de la maintenir au niveau de son rangement temporaire. Si cette revue de l'organisation ou cet enrichissement ne peut s'effectuer à la satisfaction des deux parties, l'occupation est située au niveau qui correspond à son évaluation finale et l'employé sera rémunéré à ce niveau.
3. Advenant **que** l'évaluation finale de l'occupation la situe dans un niveau supérieur à son rangement temporaire, le différentiel salarial correspondant à la moitié de l'écart sera versé rétroactivement comme si elle avait été rangée, dès le premier dimanche suivant la signature, dans le niveau salarial correspondant à son évaluation finale.
4. La présente entente a préséance sur les dispositions de la convention collective ou des ententes qui y sont associées.

**EN FOI DE QUOI**, les parties par leurs représentants autorisés ont apposé leur signature, ce 30<sup>e</sup> jour de juin 1998.

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**



**Martial Racine**  
Représentant mandaté des capitaines



**Richard Michaud**  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



**Marc Gratton**  
Directeur - Installations portuaires



**Jacynthe Pedneault**  
Surintendant du personnel

## **ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ D'ENTREPRISE**

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée a la Société

**ET :** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée « la Guilde »

**ATTENDU QUE** les parties désirent mettre en place un forum d'échanges sur les orientations stratégiques de l'entreprise, les enjeux d'affaires ainsi que sur les objectifs de Sécac et d'Alcan ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent également assurer un suivi sur le respect de l'esprit des principes associés à la stabilité opérationnelle ainsi que sur les activités qui permettent d'assurer cette stabilité ;

**ATTENDU QUE** les parties désirent également discuter de toute question susceptible d'avoir un impact important sur la main-d'œuvre ;

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Un Comité d'entreprise est mis en place au sein de Sécac afin de réunir les représentants de la direction et des syndicats des diverses installations.

2. Les comité est composé des personnes suivantes :

- a) le président de Sécac ;
- b) le vice-président Sécac au Québec
- c) le directeur des ressources humaines de Sécac ;
- d) les directeurs de chaque installation syndiquée du Québec ;
- e) des représentants de chaque syndicat, en nombre égal au nombre d'accréditations détenues ;
- f) toute autre personne dont le Comité juge la présence nécessaire.

3. Les mandats du Comité sont les suivants :

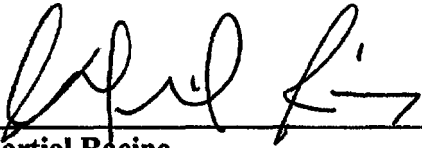
- a) discuter des questions relatives aux objectifs et aux résultats en matière de santé et de sécurité au travail ;
- b) discuter des orientations stratégiques, des enjeux d'affaires et des objectifs de Sécac et d'Alcan ;
- c) discuter des plans d'investissement ;
- d) discuter des changements majeurs et des plans technologiques au niveau de Sécac ;
- e) discuter de toute question susceptible d'avoir un impact important sur la main-d'œuvre ;

- f) discuter sur la situation de l'industrie de l'aluminium en général et d'Alcan en particulier ;
- g) discuter des questions relatives au marché et aux clients ;
- h) discuter de la performance de Sécac et d'Alcan ;
- i) recevoir le bilan **des instances locales** sur le respect de l'esprit et les activités reliées à la stabilité opérationnelle ainsi que faire, s'il y a lieu, des recommandations ;
- j) fournir le support aux instances locales dans le but de s'assurer que les objectifs de l'entente sur la stabilité opérationnelle soient atteints ;
- k) discuter de toutes questions pertinentes et **des** sujets d'intérêts mutuels.

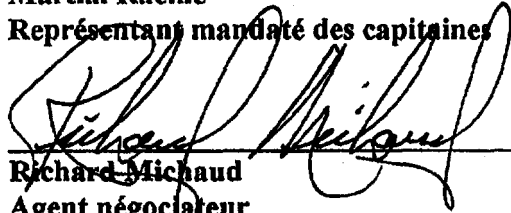
4. Le Comité se réunit deux (2) fois par année. Lorsque les circonstances le justifient, les membres du Comité peuvent également convenir de se réunir de façon exceptionnelle pour traiter d'un sujet particulier.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.**

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**

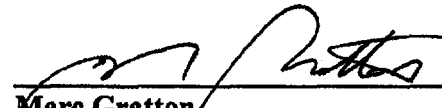


**Martial Racine**  
Représentant mandaté des capitaines



**Richard Michaud**  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



**Marc Gratton**  
Directeur - Installations portuaires



**Jacynthe Pedneault**  
Surintendant du personnel

## ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée « la Société »

**ET :** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée « la Guilde »

**ATTENDU QUE** les parties désirent **instaurer** des mécanismes **qui permettent** de traiter en continu de certains sujets à caractère normatif, à l'**extérieur** des périodes de renouvellement de la convention collective ;

**ATTENDU QUE** les parties **estiment** qu'en traitant certains **sujets** à caractère normatif pendant la **vie** de la convention collective elles favoriseront de meilleures relations de travail **et limiteront** les sujets à traiter lors du renouvellement des conventions collectives ;

**ATTENDU QUE** certains sujets **sont** d'application purement **locale** alors que d'autres concernent **la** majorité des installations ;

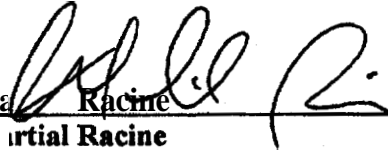
### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Lorsqu'elles identifient une problématique à caractère local dont **la** solution nécessite une modification à la convention collective en **vigueur**, elles en informent le Comité de relations de travail de l'usine. Si le Comité en juge à propos, il peut mandater un groupe de travail ad hoc afin d'**analyser** la question et de **faire**, si possible, une recommandation conjointe aux **signataires** de la convention collective. Si le groupe de travail ne parvient pas à un accord, **il** fait rapport au Comité de relations de travail de **ses** travaux.
2. Lorsqu'elles identifient une problématique qui **concernent** la majorité des installations et qui nécessitent des modifications **aux** conventions **collectives** de **ces** installations, elles en informent les deux **(2)** membres du Comité d'entreprise qui ont été identifiés pour recevoir ces questions. Ceux-ci ont la responsabilité d'**évaluer** les questions et de déterminer si elles doivent être traitées localement, **soumises** directement **au** Comité d'entreprise ou traitées par un groupe de travail ad hoc. **Dans** ce dernier **cas**, le groupe de travail **analyse** la question et fait, si possible, une recommandation conjointe au Comité d'entreprise ou, à défaut fait rapport de ses travaux aux deux **(2)** membres du Comité.
3. Lorsqu'un groupe de travail analyse une problématique, il doit rechercher des solutions qui permettent de formuler une recommandation conjointe dans laquelle les gains mutuels sont clairement identifiés.

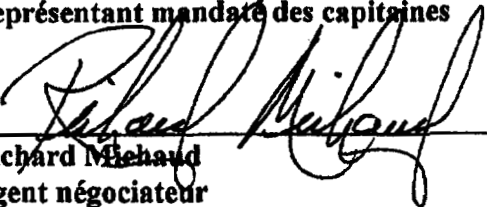


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT  
SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.

LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA

  
Martial Racine

Représentant mandaté des capitaines

  
Richard Michaud

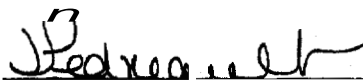
Agent négociateur

La Guilde de la Marine Marchande du Canada

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE  
(Port-Alfred)

  
Marc Gratton

Directeur - Installations portuaires

  
Jacynthe Pedneault

Surintendant du personnel

## **ENTENTE RELATIVE AUX AJUSTEMENTS À APPORTER AUX AVANTAGES SOCIAUX À COMPTER DE 2002**

---

**ENTRE :** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIEALCAN LTÉE, port-Alfred (Québec), ci-après appelée « la Société ».

**ET :** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée « la Guilde »

**ATTENDU QUE** les parties ont apporté des améliorations et des ajustements **aux** avantages **sociaux** à la signature de la convention collective.

**ATTENDU QUE**, dans le cadre de l'entente de principe sur la stabilité opérationnelle, les parties ont convenu que les améliorations et les ajustements apportés, à la signature de la convention collective, devaient représenter une valeur horaire impactée de 0,34\$ à 0,36\$.

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu d'apporter, à compter de janvier 2002, des ajustements à divers avantages sociaux et que la valeur horaire impactée de ces ajustements devait totaliser de 0,06\$ à 0,08\$.

**ATTENDU QUE** les améliorations et ajustements **aux** avantages sociaux applicables à la signature de la convention collective totalisent environ 0,35\$.

### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

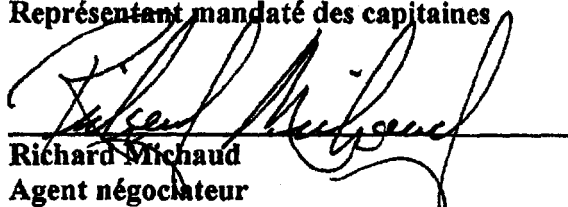
1. À l'automne 2001, elles détermineront les ajustements qui doivent être apportés aux avantages sociaux. Compte tenu que certains avantages sociaux ne suivent pas automatiquement l'évolution des salaires et qu'ils doivent, en conséquence, être périodiquement réajustés, ceux ci-après énumérés seront considérés en priorité :
  - a) les primes de quart (soir et nuit) ;
  - b) la prime de dimanche ;
  - c) la prime d'assurance-maladie ;
  - d) la prestation supplémentaire d'assurance-chômage ;
  - e) la préretraite ;
  - f) les frais de déplacement.
2. L'ensemble des ajustements **aux** avantages ci-haut mentionnés, devant entrer en vigueur le premier dimanche de janvier 2002, devra totaliser une valeur horaire impactée de 0,07\$ à 0,09\$.
3. Dans l'analyse des ajustements qui devront être apportés et compte tenu de la volonté des parties de maintenir un ensemble compétitif d'avantages **sociaux**, celles-ci devront tenir compte du résultat des enquêtes effectuées sur les avantages sociaux, conformément à l'Entente relative à la rémunération, afin de cibler des items dont l'ajustement est justifié.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT  
SIGNÉ, CE 30<sup>e</sup> JOUR DE JUIN 1998.

LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA



Martial Racine  
Représentant mandaté des capitaines

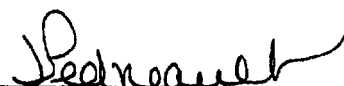


Richard Michaud  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE  
(Port-Alfred)



Marc Gratton  
Directeur - installations portuaires



Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel

15

**MODIFICATIONS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL  
ET AU RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS ALCAN (QUÉBEC) (RAPA)**

---

ENTRE: **LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE, Port-Alfred (Québec), ci-après appelée « La Société »**

ET : **LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée « la Guilde »**

ATTENDU QUE la Société est dûment mandatée par la direction du Centre de Recherche (Alcan International) pour la signature des présentes.

**ATTENDU QUE** les parties conviennent de maintenir l'harmonisation du Régime **agrée** de pensions Alcan (Québec) (RAPA) aux principaux régimes de pensions canadiens de la Société.

**ATTENDU QUE** les parties ont convenu d'une entente cadre sur la stabilité opérationnelle pour une période d'environ **18 ans**.

**ATTENDU QUE** les parties conviennent d'offrir un régime à salaire final à tous les participants **qui** se retirent **au** cours d'une période convenue entre les parties.

**ATTENDU QUE les** parties conviennent de renouveler régulièrement l'échéance de cette période de manière à éviter de pénaliser les employés qui quitteraient entre deux ententes **et ce** tant qu'il y aura un consensus sur cette harmonisation.

**ATTENDU QUE** le présent protocole d'entente n'a pas pour objectif de limiter la continuité du travail du comité de pension conformément au mandat prévu **aux** conventions collectives de travail.

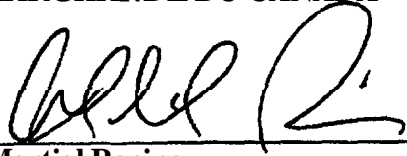
**La Société** et la Guilde conviennent de **ce** qui suit:

1. Les **modifications**, comprises dans le présent protocole, seront incorporées à la convention collective **et au** régime ci-haut énuméré, que la Société et les syndicats signataires ont négociés.
2. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 30 juin 1998 et prennent effet à cette date à **moins** d'indication contraire dans les documents joints.
3. Les modifications au **Régime** **agrée** de pensions **Alcan (Québec) (RAPA)** sont celles **que** l'on retrouve jointes au présent protocole **comme** DOCUMENT NO. 1.
4. **L'article 18 de la convention collective de** **il expire le 31 décembre 2003.**

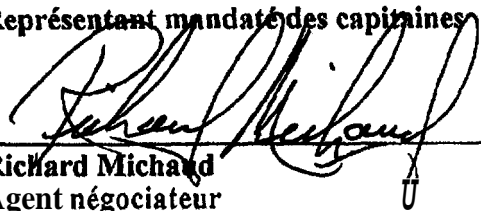
5. **Dans** l'hypothèse où les parties sont en désaccord à la date d'expiration de l'article 18, sur les recommandations devant être proposées à la **Société**, ou que la Société rejette les recommandations des **membres** du comité de pension, les parties conviennent de **ce qui suit**:
- (a) la date **d'expiration** de l'article 18 sera remplacée par la date d'expiration de la convention collective qui suit celle à laquelle se réfère le paragraphe 2. ci-dessus;
  - (b) le paragraphe 7.01.01 du RAPA sera modifié en remplaçant la date du 31 décembre 2003 par la date en (a) ci-dessus;
  - (c) le comité s'engagera à tout mettre en **oeuvre** pour régler **ces désaccords** avant la date d'expiration de la convention alors en vigueur, conformément **aux** principes établis par l'entente cadre et l'objectif **d'harmonisation** du RAPA **aux** principaux régimes de pension canadiens de la Société, **et au** mandat prévu aux conventions collectives de travail.
6. Les principes et la **mécanique** de règlement des désaccords prévus aux paragraphes 3, 4 et 5 ci-dessus s'appliqueront **aux** dates d'expiration des conventions collectives conclues **dans** le cadre de l'entente **sur la** stabilité opérationnelle pour une période d'environ 18 ans, à moins que les parties décident de recourir aux droits prévus au code du travail.

**EN FOI DE QUOI**, par leurs représentants autorisés, les **parties** ont apposé leur signature ce 30<sup>ième</sup> jour de juin 1998.

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**



Martial Racine  
Représentant mandaté des capitaines

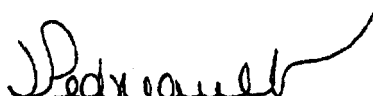


Richard Michaud  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE**  
(Port-Alfred)



Marc Grignon  
Directeur - Installations portuaires



Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel

**DOCUMENT NO. 1**

**RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS ALCAN (QUÉBEC)**

**Relevé d'amendements 98-1**

- 1- Le paragraphe 7.01.01 est modifié en remplaçant les mots « 31 décembre 2000 » par les mots « 31 décembre 2003 ».

**ENTENTE RELATIVE À LA GESTION  
DES JOURS FÉRIÉS ACCUMULÉS EN CONGÉS ET VACANCES  
LORS DE L'UTILISATION DES REMORQUEURS EN PÉRIODE HIVERNALE**

**ENTRE:** LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE (Port-Alfred),  
ci-après appelée "la Société"

**ET:** LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après appelée  
"la Guilde"

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent maximiser l'utilisation **des** remorqueurs en **saison** hivernale;

CONSIDÉRANT QUE **la** location des **remorqueurs** en **saison** hivernale peut nécessiter le besoin des Capitaines;

CONSIDÉRANT les **articles 10.1, 10.2 et 14.1, paragraphe a)** de la convention collective de travail;

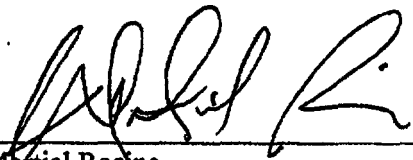
**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

- 1- Toute location des remorqueurs entre la date de remisage pour la saison hivernale et la période opérationnelle normale à Port-Alfred ne doit pas affecter le nombre de semaines de vacances devant être prises par chaque Capitaine.
- 2- Pour **fin** d'application du paragraphe 1 de la présente, il pourrait y avoir dérogation de la planification de la **cédule** de vacances.
- 3- Toute location pourra affecter les **jours** fériés accumulés en congés. **Le cas** échéant, chaque Capitaine recevra un montant équivalent à la compensation de l'article 10.2, paragraphe b) de la convention collective.

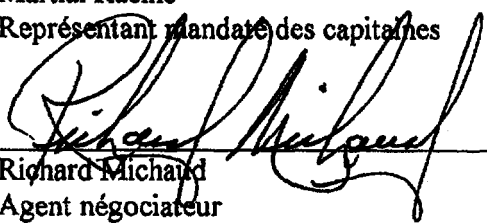
**Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la convention collective de travail demeure inchangée.**

EN FOI DE QUOI, les parties à cette entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après, en ce 30 jour de juin 1998.

**LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA**



Martial Racine  
Représentant mandaté des capitaines

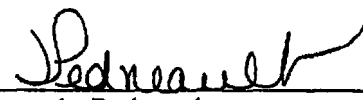


Richard Michaud  
Agent négociateur  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada

**LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE  
CHIMIE ALCAN LTÉE (Port-Alfred)**



Marc Gratton  
Directeur- Inst. portuaires



Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel



# Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

Installations portuaires de Port-Alfred  
Case postale 10, Ville de La Baie, Québec, Canada G7B 3R1  
Téléphone: 418/544-3311

Agence maritime 418/544-9674 - 9643  
Télex: 051-36176. Cables: ALCANPORT



La Baie le 30 juin 1998

M. Richard Michaud  
Agent négociateur et représentant  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada  
1001, route de l'Eglise, bureau 403  
Ste-Foy (Qc)  
G1V 3V7

## LETTRE D'INTENTION

Objet: Interprétation de l'Entente cadre relative  
à la stabilité opérationnelle

Monsieur,

Suite aux questions que vous avez soulevées à la table de négociation, la présente a pour but de **vous** confirmer notre interprétation quant à la portée de l'Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle.

Dans un premier temps, nous partageons entièrement l'opinion de vos procureurs quant au fait que ladite entente ne constitue pas une renonciation des parties aux droits **ou** à l'exercice de leurs droits de grève ou de lock-out (article 58 du Code du travail). Ces droits seront acquis à l'expiration des diverses conventions collectives devenant à échéance pendant la durée de l'entente cadre.

**Par** cette entente les parties ont voulu exprimer leur confiance dans les mécanismes qu'elles **ont mis** en place et leur engagement à tout mettre en œuvre pour que le renouvellement **des** conventions s'effectue sans qu'il soit nécessaire de recourir **au** traditionnel rapport de force. Cette confiance et cet engagement ne constituent cependant pas une renonciation **aux** droits conférés par le Code du travail.

**Dans** un deuxième temps, bien que l'entente cadre soit incorporée aux conventions collectives, nous sommes également d'avis qu'elle n'a pas pour **effet** d'en prolonger la durée au-delà de la période prévue expressément aux conventions. **Dans** le cas présent, la date d'échéance de la première convention collective conclue demeure le 31 décembre 2003, malgré le fait **que** l'entente cadre soit en vigueur pour une durée d'environ 18 ans.

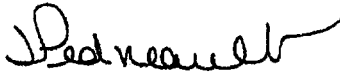


2.

Monsieur Richard Michaud  
Agent négociateur **et** représentant  
La Guilde de la Marine Marchande **du** Canada

La Baie, le 30 juin 1998

Dans notre esprit, **ces précisions sur l'interprétation et** la portée de l'entente cadre ne diminuent en rien l'importance que les deux parties attachent à la stabilité opérationnelle **ni** ne diluent la valeur **des** moyens qu'elles ont **mis** en place pour **que le renouvellement des conventions collectives assure aux employés des conditions de travail justes et équitables sans que le processus ne perturbe nos opérations ni n'affecte la sécurité d'approvisionnement des clients de l'entreprise.**

  
Jacynthe Pedneault  
Surintendant **du** Personnel

JP :ld

# Societe d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

Installations portuaires de Port-Alfred  
Case postale 10, Ville de La Baie, Québec, Canada G7B 3R1  
Téléphone: 418/544-3311



Agence maritime 418/544-9674 - 9643  
Télex: 051-36176. Câbles: ALCANPORT

le 30 juin 1998

E D'IN

Monsieur Richard Michaud  
Agent négociateur **et** représentant  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada  
**1001, route** de l'Eglise, bureau 403  
Ste-Foy (QC)  
**G1V 3V7**

**Monsieur,**

Advenant le **cas où** il y aurait **des** ajustements dans les conventions collectives des autres syndicats affiliés à la FSSA pendant la durée de la présente convention, la Société s'engage, si cela est applicable, **à** faire les modifications nécessaires **dans** la convention **des** Capitaines.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pedneault".

Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel

# Societe d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

Installations portuaires de Port-Alfred  
Case postale 10, Ville de La Bale, Québec, Canada G7B 3R1  
Téléphone: 418/544-3311



Agence maritime 418/544-9674 - 9643  
Télex: 051-36176. Câbles: ALCANPORT

le 30 juin 1998

## LETTRE D'INTENTION

Monsieur Richard Michaud  
Agent négociateur et représentant  
La Guilde de la Marine Marchande du Canada  
1001, route de l'Eglise, bureau 403  
Ste-Foy (QC)  
G1V 3V7

**Objet: Précision concernant l'article 11.7 de R.C.C.T.**

Monsieur,

Par la présente, nous vous confirmons qu'il n'est pas de notre intention de demander à Capitaine assigné sur l'un ou l'autre des remorqueurs pour une longue période (toute location), d'utiliser ledit remorqueur comme lieu d'hébergement ou de logement, durant la période que dure l'assignation.

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pedneault".  
Jacynthe Pedneault  
Surintendant du personnel



# Canadian Merchant Service Guild

A NATIONAL ASSOCIATION OF

MASTERS - MATES - PILOTS - ENGINEERS AND OTHER MARINE OFFICERS

## Gilde de la Marine Marchande du Canada

ASSOCIATION NATIONALE DES CAPITAINES - OFFICIERS BREVETÉS ET PILOTES

WESTERN BRANCH  
DIVISION DE L'OUEST  
230 West Broadway  
Vancouver, B.C.  
V5Y 1P7  
Telephone (604) 872-7811  
Fax (604) 872-5323

NATIONAL OFFICE  
BUREAU NATIONAL  
1150 MORRISON DRIVE  
OTTAWA, ONTARIO  
K2H 8S9  
TELEPHONE (613) 829-9531  
FAX (613) 596-6079

EASTERN BRANCH  
DIVISION DE L'EST  
3235 Avenue Granby  
Montreal, Qc  
H1N 2Z8  
Telephone (514) 254-4571  
Fax (514) 254-2141

AFFILIATED WITH / AFFILIÉE À

INTERNATIONAL MARITIME PILOTS' ASSOCIATION  
ASSOCIATION INTERNATIONALE DES PILOTES MARITIMES

INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION  
FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES OUVRIERS DU TRANSPORT

Montreal, July 10, 1998

Labour Canada/Travail Canada  
Bureau of Labour Information  
Bureau de renseignements sur le travail  
Collective Agreements  
Conventions collectives  
Ottawa, Ontario K1A 9Z9

### TO WHOM IT MAY CONCERN:

Please find enclosed copy of a duly signed Collective Agreement between **SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN LIMITEE** (Port Alfred) and the **CANADIAN MERCHANT SERVICE GUILD**.

Trusting this is satisfactory, we remain,

**CANADIAN MERCHANT SERVICE GUILD**

Irène Morin, secretary for  
RICHARD MICHAUD  
Business Agent  
Eastern Branch.

85

RM/im

Encl. (1)

c.c.: Miss Sylvia Wallace  
CMSG- National Office  
Ottawa, Ontario

f:\admin\labrotta.ltr

**RECEIVED**  
JUL 23 1998

# Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée

Installations portuaires de Port-Alfred  
Case postale 10, Ville de La Baie, Québec, Canada G7B 3R1  
Téléphone: 418/544-3311

Agence maritime 418/544-9674 - 9643  
Télex: 051-36176. Câbles: ALCANPORT



le 10 décembre 1996

Travail Canada  
Bureau des renseignements sur le travail  
Bibliothèque des conventions collectives  
Place du Portage - Phase II  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

## Objet: Dépôt d'entente

Monsieur/Madame,

Veillez trouver ci-joint copie d'une entente intervenue entre:

- La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Port-Alfred (Québec) et la Guilde de la Marine Marchande du Canada

**Protocole d'entente - Modifications à la C.C.T. signée le 12 mai 1995 et au Régime agréé de pensions Alcan (Québec) (RAPA)**

Veillez agréer l'expression de nos sentiments distingués.

Handwritten signature of Pierre Lépine.

Pierre Lépine  
Coord. - rel. travail,  
formation et dev.

PL:ld

c.c. Mme Darisse Boudreault  
Travail Canada  
2875, bout. Laurier, suite 600  
Ste-Foy (Québec)  
G1V 2M2

M. Richard Michaud  
La Guilde de la Marine  
Marchande du Canada

DEC 20 1996

3073

## PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE: LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LTÉE,  
Port-Alfred (Québec), ci-après appelée « la Société »

ET: LA GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA, ci-après  
appelée « la Guilde »

ATTENDU QUE certains amendements ont dû être effectués au RAPA (Québec) conformément aux règles fiscales;

ATTENDU QUE le Comité de pension RAPA a soumis ses recommandations traitant des modifications à apporter à la convention et au régime ci-haut mentionné visant l'harmonisation de RAPA aux régimes de retraite canadiens de la Société;

ATTENDU QUE les parties veulent donner suite aux recommandations du Comité de pension RAPA;

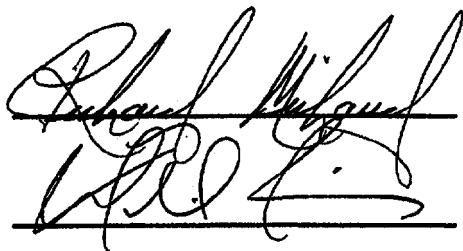
ATTENDU QUE lesdites recommandations du comité de pension n'ont pas pour objectif de limiter la continuité du travail dudit comité;

### **Les parties conviennent de ce qui suit:**

1. Les modifications comprises dans le présent protocole que la Société et la Guilde ont négociées, seront incorporées à la convention collective et au RAPA.
2. Ces modifications s'appliquent à la convention collective de travail signée entre les parties le 12 mai 1995 et prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 1996 à moins d'indication contraire dans les documents joints. La Société consent à implanter ces modifications conformément au protocole et ce, sans attendre la période de renouvellement de la convention collective de travail.
3. Les modifications au Régime agréé de pensions Alcan (Québec) (RAPA) sont celles que l'on retrouve jointes au présent protocole comme DOCUMENT NO. 1 et DOCUMENT NO. 2.
4. La modification à l'Article 17 de la convention collective de travail, annexée à l'entente du 22 décembre 1989 et telle que modifiée par les conventions collectives subséquentes, intitulée « Allocations de préretraite » est celle que l'on retrouve jointe au présent protocole comme DOCUMENT NO. 3.

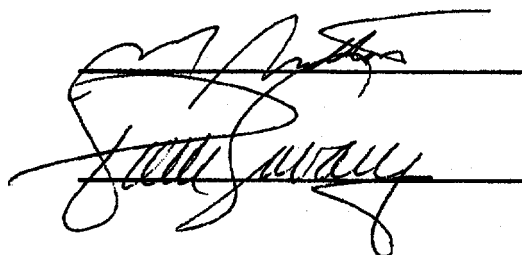
EN FOI DE QUOI, par leurs représentants autorisés, les parties ont apposé leur signature ce 5 ième jour de Décembre 1996.

LA GUILDE DE LA MARINE  
MARCHANDE DU CANADA



Robert Milgrom

LA SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE  
ET DE CHIMIE ALCAN LTÉE  
Port-Alfred (Québec)



John J. Murray



## RÉGIME AGRÉÉ DE IC ALCAN É )

### Relevé d'amendements 96-1

Ce relevé d'amendements a pour objectif de faire des corrections au régime, à la demande de Revenu Canada. Ces amendements complètent le Relevé d'amendements 93-1.

1. À l'article 2.14, les mots "du sexe opposé" sont ajoutés après le mot "personne".
2. À l'article 9.02 (b), les mots "50%, 60%, 75% ou 100%" sont remplacés par les mots "50% ou 60%".
3. À l'article 10.09 (e), les mots "payable en un versement global" sont ajoutés à la fin.
4. L'article 14.01 est modifié en supprimant le dernier paragraphe et en remplaçant par:  
  
"Le Comité de retraite peut conclure avec des sociétés de fiducie des contrats de garde de valeurs des actifs du régime ou des contrats dans le but d'établir une ou plusieurs fiducies qui fourniront les prestations du régime; il peut aussi souscrire des contrats d'assurance à cette même fin. Ces contrats peuvent être émis au nom du Comité de retraite ou de toute autre personne désignée par ce dernier. Le Comité de retraite conserve le droit de modifier tout contrat émis en vertu du régime, sous réserve des modalités dudit contrat".
5. Le titre de l'article 14.02 est supprimé et remplacé par "Convention de fiducie".
6. À l'article 15.24, les mots "d'alléner, de grever ou de céder des prestations prévues au régime" sont remplacés par les mots "de céder, de grever, d'anticiper ou d'offrir en garantie, ni de renoncer un droit en vertu du régime".
7. Ces amendements sont en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

## RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONSALCAN (QUÉBEC)

### Relevé d'amendements 96-2

1. À l'article 4.02, le paragraphe suivant est ajouté:

Pour déterminer le nombre de points d'un participant qui, au 30 juin 1996, contribue au régime, ou est en absence autorisée, ou est un participant suspendu en vertu du paragraphe 4.04, ou reçoit une prestation d'invalidité reconnue, un nombre d'années comme il suit s'ajoute aux années de participation:

- (i) 5 années, si ce participant a atteint l'âge de 55 ans ou a complété 30 années de service crédité au 1<sup>er</sup> janvier 1996;
- (ii) 4 années, si ce participant ne rencontre pas les conditions en (i) au 1<sup>er</sup> janvier 1996 mais a atteint l'âge de 50 ans ou a complété 25 années de service crédité.
- (iii) 3 années, si ce participant ne rencontre pas les conditions en (i) et (ii) au 1<sup>er</sup> janvier 1996 mais a atteint l'âge de 45 ans ou a complété 20 années de service crédite
- (iv) 2 années si ce participant ne rencontre pas les conditions ci-dessus".

2. À l'article 8.02:

2.1 La première phrase de l'alinéa (c) est remplacée par la phrase suivante:

- \*(c) Le participant dont la date de retraite anticipée est le ou après le jour où il a 60 ans révolus et qui a au moins 75 points à cette date, ou dont la date de retraite anticipée est avant le jour où il a 60 ans révolus et qui a au moins 90 points à cette date, et qui
  - (i) cotise au régime à la date de sa retraite anticipée, ou
  - (ii) reçoit une prestation d'invalidité reconnue à la date de sa retraite anticipée,

a droit à une prestation de raccordement, en plus de sa rente de retraite.

**2.2** L'alinéa (c) est modifié en remplaçant "200\$" par "250\$".

**2.3** L'alinéa (d) est supprimé et l'alinéa (e) est numéroté 8.02 (d).

**3.** Les mots entre parenthèses, à la fin du paragraphe a) de l'article B.07.01, sont supprimés.

**4.** Le paragraphe a) de l'article B.07.02 est modifié pour ajouter in fine, après l'alinéa (iv), l'alinéa suivant:

Pour les employés qui occupaient un emploi le 1<sup>er</sup> juillet 1994 mais qui ont été admis à recevoir une allocation de préretraite avant le 1<sup>er</sup> octobre 1994 et qui acquièrent le bénéfice du rachat en vertu du présent amendement, ce rachat devra s'effectuer avant le 1<sup>er</sup> avril 1996.

**5.** Le paragraphe suivant est ajouté à la fin du paragraphe B.07:

Toutefois, dans le cas du participant admis à recevoir une allocation de préretraite après le 1<sup>er</sup> juillet 1994 mais avant le 1<sup>er</sup> octobre 1994, l'ajustement des rentes en cours de paiement prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 1996 sans rétroactivité.

**6.** L'annexe C est supprimée et remplacée par l'annexe C, ci-jointe.

**7.** Les paragraphes 1 et 2 s'appliquent à tous les participants dont la date de retraite coïncide ou suit le 1<sup>er</sup> juillet 1996. Toutefois, les prestations additionnelles résultant de ces modifications, des participants dont la date de retraite est le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> août ou le 1<sup>er</sup> septembre 1996, débutent le 1<sup>er</sup> octobre 1996 sans rétroactivité.

Les paragraphes 3, 4 et 5 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1994.

Le paragraphe 6 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996.

## **MODIFICATION À L'ARTICLE 17**

### **Allocations de §**

Le paragraphe g) (ii) de l'article ■, Admissibilité, est modifié comme suit:

- ii) son nombre de points est d'au moins 90 (à l'exclusion des points crédités au 1<sup>er</sup> juillet 1996, en vertu de l'article 4.02 du RAPA, pour un employé mis en préretraite à cette date) et, s'il est admis en préretraite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001, il a atteint l'âge de 58 ans,

**NOMS ET ADRESSES DES SOCIÉTÉS PARTICIPANTES**

1. **ALCAN ALUMINIUM LIMITÉE**  
1188 ouest, rue Sherbrooke  
Montréal, Québec  
H3A 3G2
  
2. **ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE**  
1188 ouest, rue Sherbrooke  
Montréal, Québec  
H3A 3G2
  
3. **LA COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER ROBERVAL-SAGUENAY**  
1955, boul. Mellon  
Jonquière, Québec  
G7S 4K8
  
4. **SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN, LIMITÉE**  
188 ouest, rue Sherbrooke  
Montréal, Québec  
H3A 3G2

93