

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2018-4966

N° dossier d'accréditation : AQ-2001-6191

EMPLOYEUR RIO TINTO ALCAN INC. 1190, AVENUE DES CANADIENS-DE-MONTRÉAL, BUREAU 400 MONTRÉAL QC H3B 0E3 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD 1640, RUE HAMILTON NORD ALMA QC G8B 4Z1 Affiliation : Indépendant - Local		
TIERS RIO TINTO 1955, BOUL. MELLON, ÉDIFICE 102 A, BUR. 124, JONQUIÈRE, SAGUENAY QC G7S 4L2		
Date signature : 2015-12-24	Nombre de salariés visés : 37	Date début : 2015-12-24
Date dépôt : 2018-07-13		Date d'expiration : 2020-12-31

Remarque :

Sylvain Auclair
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757
Téléphone

2018-07-24
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

RIO TINTO ALCAN INC.

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord
(STEEN)

SIGNÉE LE 24 décembre 2015

SOMMAIRE

Article	Titre	Page
I	Application	26
II	Buts	27
III	Conditions générales.....	28
IV	Droits de la direction.....	30
V	Représentation syndicale	31
VI	Ancienneté.....	34
VII	Règlements de service.....	49
VIII	Conditions de travail	49
IX	Salaires, primes et indemnités	79
X	Comité central des relations ouvrières.....	84
XI	Procédure de règlement des griefs.....	85
XII	Cotisation syndicale.....	92
XIII	Régimes d'avantages sociaux.....	93
XIV	Dispositions relatives au changement.....	97
XV	Durée de la convention	104
Annexe		
A	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu	66
B	Règlements régissant les vacances.....	113
C	Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage.....	119
D	Indemnités de préretraite	125
E	Tableau des salaires	131
F	Autorisation de retenue de la cotisation syndicale	134

TABLE DES MATIÈRES

Clauses		Page
-A-		
ABSENCES		
5.3, 5.6 à 5.8	– Autorisation d'absence	32, 33
A.8	– Autorisées.....	112
13.1	– Cas de maladie ou d'accident	93
8.15 a)	– Congé à l'occasion d'un décès.....	64
8.15 b)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption	66
8.16	– Congé autofinancé.....	69
8.14	– Congé de maternité	64
8.15 c)	– Congé parental	66
8.17	– Congé sans solde	76
A.6 n)	– Non autorisées.....	111
5.10	– Non payées – représentants syndicaux	34
5.4	– Payées – représentants syndicaux.....	32
8.7	– Raisons personnelles	58
5.1	– Représentants syndicaux	31
ACCIDENT – MALADIE		
A.6 a) c) à e)	– Accident et maladie professionnels et personnels	107-109
13.1	– Prestations.....	93
9.14	– Prime d'assurance accident-maladie.....	82
A.6	– Service continu	107
ACCUMULATION DE SERVICE CONTINU		
A.6 a) c) à e)	– Accident et maladie professionnels et personnels	107-109
A.7	– Âge normal de la retraite	112
A.1 b)	– Définition.....	106

A.5, A.6 c) d) e) g)	–	Licenciement.....	107-109
		ACCUMULATION – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
8.7	–	Périodes d'accumulation	58
		ANCIENNETÉ	
6.8	–	Affichage.....	41
6.7	–	Ajustement de salaire	40
6.1	–	Application	34
Ann. A	–	Calcul du service continu.....	106
6.9 à 6.12	–	Capacité physique réduite	42-44
6.18	–	Changements des exigences d'une tâche	47
6.2	–	Définitions	35
6.17	–	Diminution des effectifs – Réembauche.....	46
6.19	–	Formation spéciale	47
6.15	–	Licenciements, rétrogradations	46
6.13, 6.14	–	Maintien de salaire.....	45
6.5	–	Mutation – Avis à l'employé.....	37
6.21	–	Classe d'emplois non arbitral et non régie par la convention.....	48
6.17 a)	–	Période d'adaptation.....	46
6.3 à 6.7	–	Promotions et mutations	36-40
6.16, 6.17 a)	–	Réembauchages.....	46
6.15	–	Rétrogradations	46
6.20	–	Travail de personnel de cadre.....	48
		APPLICATION DE LA CONVENTION	
1.2, 1.3	–	Employés liés et exclus	26
1.1	–	Reconnaissance syndicale	26
9.12		APPRÉCIATION.....	82
		ARBITRAGE PRIVÉ	
11.4 e)	–	Assesseurs	89
11.4 a)	–	Avis par écrit.....	88
11.4 d)	–	Choix des arbitres.....	89
11.4 f), 11.6	–	Délais	89, 90
11.4 i)	–	Frais, honoraires, dépenses.....	90
11.4 h)	–	Compétence de l'arbitre	90
11.7	–	Procédure simplifiée d'arbitrage.....	91
		AUGMENTATIONS DES SALAIRES	
9.16	–	Contractuelles.....	83
16	–	Forfaitaire de signature.....	104
		AUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE	
12.2 a)	–	Autorisation.....	92
12.4	–	Changement	93
12.2 c), 12.3	–	Date effective – Durée.....	92, 93
12.1	–	Déduction obligatoire.....	92
12.2 b)	–	Distribution du formulaire.....	92
Ann. F	–	Formulaire.....	134
12.3	–	Validité de l'autorisation.....	93
		-B-	
		BUTS	
2.1	–	Buts – Convention collective	27
2.2 à 2.4	–	Coopération réciproque	27
		-C-	
		CALCUL	
App. A	–	Service continu	106
8.7	–	Heures supplémentaires.....	58
6.9		CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE.....	42
12.4		CHANGEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE.....	93

6.18, 9.11	CHANGEMENT DES EXIGENCES D'UNE TÂCHE COMITÉS	47, 81
14.2, 14.4	– Ad hoc.....	97, 98
11.1 b)	– D'enquête – Griefs.....	86
13.7 à 13.11	– De pension.....	95-96
10.1	– De relations ouvrières.....	84
14.2, 14.3	– Relatifs au changement.....	97, 98
10.2	– Santé-sécurité.....	84
	COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS OUVRIÈRES	
10.1	– Entente générale	84
	COMPÉTENCE	
6.3	– Promotions et mutations.....	36
5.1	COMPÉTENCE DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	31
	CONDITIONS DE TRAVAIL	
8.15 a)	– Congé à l'occasion d'un décès.....	64
8.15 b)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption	66
8.16	– Congé autofinancé.....	69
8.14	– Congé de maternité.....	63
8.15 c)	– Congé parental.....	66
8.17	– Congé sans solde.....	76
8.1	– Dérogation à l'horaire normal	49
8.1, 8.2	– Heures normales de travail.....	49, 50
8.4	– Intervalles de temps – Repas.....	51
8.9 à 8.12	– Jours fériés	60-62
8.18, Ann. C	– Prestations supplémentaires de chômage	78, 119
4.2, 11.1	– Prévues ou non prévues dans la convention	31, 85
8.8	– Rappel – Indemnité.....	59
8.5	– Repas gratuit	51
8.19	– Réunions éducatives et d'affaires.....	78
8.1, 8.2	– Semaine normale.....	49, 50
C.1 d)	– Semaine – Prestations supplémentaires.....	119
8.7	– Heures supplémentaires.....	58
8.6	– Transport	55
8.3	– Travail – Dimanche ou jour férié.....	50
8.13, Ann. B	– Vacances.....	63, 113
	CONDITIONS GÉNÉRALES	
3.7, 3.8	– Aucune discrimination.....	29, 30
3.4, 3.5	– Aucune grève ou lock-out.....	29
3.1	– Aucune renonciation aux droits.....	28
3.2, 3.3	– Interprétation.....	28
3.6	– Mesures disciplinaires	29
	CONGÉDIEMENT MOTIVÉ	
4.1 e)	– Droits de la direction.....	30
A.6 o)	– Service continu	111
	CONGÉS	
8.7	– Indemnité.....	58
8.15 a)	– Congé à l'occasion d'un décès.....	64
8.15 b)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption	66
8.16	– Congé autofinancé.....	69
8.15 e)	– Congé de compassion.....	67
8.14	– Congé de maternité.....	63
8.15 d)	– Congé de paternité.....	67
8.15 c)	– Congé parental.....	66
8.17	– Congé sans solde.....	76
2.2 à 2.4	COOPÉRATION RÉCIPROQUE	27
12.1 à 12.4	COTISATION SYNDICALE	92, 93

-D-

DÉFINITIONS

A.1 b)	- Accumulation de service.....	106
A.7	- Âge normal de la retraite.....	112
6.2 a)	- Ancienneté.....	35
6.2 b)	- Emploi vacant – Vacance d'emploi.....	35
3.8	- Employé.....	30
6.2 d)	- Exigences d'emploi.....	35
8.1, 8.2	- Horaire normal de travail.....	49, 50
C.1 a)	- Loi – Assurance-emploi.....	119
A.1 c)	- Maintien de service.....	106
6.2 f)	- Mutation permanente.....	36
6.2 g)	- Mutation temporaire.....	36
C.1 b)	- Prestations.....	119
C.1 c)	- Prestations supplémentaires.....	119
6.2 e)	- Promotion.....	35
14.14	- Recyclage.....	101
6.2 c)	- Réduction des effectifs.....	35
A.1 f)	- Réembauchage.....	106
A.1 e)	- Réintégration.....	106
B.4	- Semaine de vacances.....	114
8.1, 8.2	- Semaine normale de travail.....	49, 50
C.1 d)	- Semaine – Prestations.....	119
A.1 a)	- Service continu.....	106
8.7	- Taux majoré pour les heures supplémentaires.....	58
A.1 d)	- Fin de service.....	106
B.2 a)	- Vacances normales.....	113
B.2 b)	- Vacances supplémentaires.....	113

DÉLAIS

6.8	- Affichage.....	41
11.4 a) à f)	- Arbitrage.....	88, 89
C.6	- Assurance-emploi.....	121
15.2	- Changement à la convention.....	104
B.1	- Date de vacances.....	113
9.11	- Évaluation et description des tâches.....	81
11.1 c)	- Grief de groupe.....	86
11.1 d)	- Grief de groupe – Ex-employés.....	87
11.2	- Grief de la Société.....	88
11.3	- Grief du Syndicat.....	88
11.6	- Jours exclus.....	90
11.1 b)	- Stade du comité d'enquête.....	86
11.1 a)	- Stade du supérieur immédiat.....	85
A.6 o)	DÉMISSION	111
8.1	DÉROGATION À L'HORAIRE NORMAL	49

DESCRIPTION DES EMPLOIS

11.4 d)	- Arbitrage.....	89
9.11	- Délais.....	81
11.4 c)	- Grievs.....	89
9.11	- Rappel de salaire.....	81

DIMINUTION DES OPÉRATIONS

14.12 a)	- Diminution de salaire.....	100
6.13, 14.6 à 14.13	- Maintien de salaire.....	45, 99, 100

DISCIPLINE

4.1	- Droits de la direction.....	30
A.6 i)	- Service continu.....	110

DISCRIMINATION

3.7	29
-----	-------	----

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

14.9	-	Absence.....	100
14.5	-	Admissibilité.....	98
14.1	-	Application.....	97
14.11	-	Augmentation contractuelle.....	100
14.3	-	Avis au Syndicat.....	98
14.2	-	Comité permanent ou ad hoc.....	97
14.12 a)	-	Diminution des opérations.....	100
14.1 à 14.5	-	Dispositions générales.....	97, 98
14.20, 14.21	-	Indemnité de licenciement.....	103
14.6 à 14.13	-	Maintien de salaire.....	99, 100
14.14 à 14.19	-	Recyclage.....	101-103
14.12 b)	-	Refus de mutation.....	100
14.10	-	Rétrogradation.....	100
9.12		DOSSIER ET APPRÉCIATION.....	82
4.1, 4.2		DROITS DE LA DIRECTION.....	30, 31
		DURÉE	
15.1	-	De la convention.....	104
C.6	-	Du délai de carence.....	121
6.3 à 6.5	-	D'une mutation temporaire.....	36, 37
6.17 a)	-	D'une période d'adaptation.....	46
14.16	-	D'une période de recyclage.....	101
		-E-	
5.2 a) b)		ÉLECTION SYNDICALE.....	31
		EMPLOYÉS	
3.8	-	Définition.....	30
8.1	-	Employés de bureau.....	49
8.2	-	Employés de l'Auberge.....	50
1.2, 1.3	-	Liés et exclus.....	20
7.2, 7.3	-	Liste.....	49
A.3	-	Réguliers.....	107
A.2	-	Temporaires.....	106
		ÉVALUATION DES EMPLOIS	
11.4 c)	-	Arbitrage.....	89
9.11	-	Délais.....	81
9.10	-	Réévaluation des emplois.....	81
		EXIGENCES DE L'EMPLOI	
6.2 d)	-	Définition.....	35
6.9	-	Employé de capacité physique réduite.....	42
6.15 à 6.17	-	Licenciements, rétrogradations, réembauchages.....	46
6.17 a)	-	Période d'adaptation.....	46
6.3	-	Promotions et mutations.....	36
		-F-	
14.21, A.1 d), A.7		FIN DE SERVICE CONTINU.....	103, 106, 112
6.19		FORMATION SPÉCIALE.....	47
		FORMULAIRE	
Ann. F	-	Autorisation – Cotisation syndicale.....	134
		-G-	
3.4		GRÈVE.....	29
		GRIEFS	
6.8	-	Affichage.....	41
11.4	-	Arbitrage.....	88
9.11	-	Changements des exigences d'une tâche.....	81
4.2	-	Décision de la direction.....	31
11.2	-	De groupe.....	88
11.6	-	Délais – Jours exclus.....	90

11.4 c)	– Description d'une tâche	89
6.21	– Emplois non régis par la convention.....	48
9.11, 11.4 c)	– Évaluation des tâches.....	81, 89
3.6	– Mesures disciplinaires	29
11.1	– Procédure	85
6.8	– Promotions.....	41
11.2	– Société.....	88
11.1	– Stades.....	85
11.3	– Syndicat.....	88

-H-

HEURES DE TRAVAIL

8.1	– Changements à l'horaire normal	49
8.1, 8.2	– Horaire normal.....	49, 50

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.7	– Accumulation	58
8.7	– Taux et calcul.....	58

-I-

14.20, 14.21	INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	103
8.8	INDEMNITÉ DE RAPPEL	59
B.10 a)	INDEMNITÉ DE VACANCES.....	116

INDEMNITÉ DE VACANCES ANNUELLES

B.10 b)	– Indemnité 14 %.....	117
B.10 c)	– Indemnité – 14 % ou 30 \$.....	117

INDEMNITÉ – SERVICE JUDICIAIRE

9.15	– Indemnité.....	83
------	------------------	----

3.2, 3.3	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION	28
----------	---------------------------------------	----

3.4	INTERRUPTION DE TRAVAIL	29
-----	-------------------------------	----

8.4	INTERVALLES DE TEMPS – REPAS	51
-----	------------------------------------	----

-J-

8.1	JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL	41
-----	----------------------------------	----

JOURS FÉRIÉS

8.9	– Jours fériés – mobiles.....	60
-----	-------------------------------	----

8.9	– Liste	60
-----	---------------	----

8.10 a)	– Mardi, mercredi ou jeudi – Confédération	61
---------	--	----

8.10 b)	– Noël et Jour de l'An	62
---------	------------------------------	----

8.12 c)	– Non payés.....	63
---------	------------------	----

8.10 a)	– Samedi ou dimanche.....	61
---------	---------------------------	----

8.11	– Vacances (durant les).....	62
------	------------------------------	----

-L-

A.5, A.6 c) d) e) g)	LICENCIEMENT	107-109
----------------------	--------------------	---------

LISTES

7.3	– Congédiements.....	49
-----	----------------------	----

7.3	– Embauchages.....	49
-----	--------------------	----

7.2	– États de service	49
-----	--------------------------	----

8.9	– Jours fériés payés et mobiles.....	60
-----	--------------------------------------	----

7.3	– Licenciements.....	49
-----	----------------------	----

7.3	– Mutations permanentes et temporaires.....	49
-----	---	----

3.5	LOCK-OUT	29
-----	----------------	----

-M-

MAINTIEN DE SALAIRE

14.9	– Absence.....	100
------	----------------	-----

14.11	– Augmentation de salaires	100
-------	----------------------------------	-----

14.7	– Changement de classe d'emploi	99
------	---------------------------------------	----

14.8	-	Durée	99
14.12 b)	-	Perte du	100
14.6, 14.10	-	Rétrogradation	99, 100
MAINTIEN DE SERVICE CONTINU			
A.1 c)	-	Définition	106
A.6	-	Règlements	107
3.6, 4.1 e)		MESURES DISCIPLINAIRES	29, 30
MISES À PIED			
4.1 e)	-	Droits de la direction	30
A.6 i)	-	Raisons disciplinaires	110
MODE DE RÉMUNÉRATION			
9.6, 9.7	-	Techniciens	80, 81
MUTATION PERMANENTE			
6.5	-	Avis de	37
6.2 f)	-	Définition	36
6.3, 6.5	-	Mutation	36, 37
MUTATION TEMPORAIRE			
6.6, 6.7	-	Ajustement de salaire	39, 40
6.5	-	Avis de	37
6.2 g)	-	Définition	36
6.3 à 6.5	-	Durée	36, 37
-N-			
5.1		NOMBRE DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	31
5.2		NOMINATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	31
3.3		NULLITÉ DE CLAUSE	28
-P-			
9.2		PAIE HEBDOMADAIRE	79
PÉRIODES			
6.17 a)	-	D'adaptation	46
14.16	-	De recyclage	101
PRESTATIONS DE PRÉRETRAITE			
D.1	-	Admissibilité	127
D.2, D.3	-	Prestations	127, 128
D.7	-	Contribution – RAPA et RAVESAQ	129
D.9	-	Informations au Syndicat	131
D.8	-	Intégration	129
D.4 à D.6	-	Invalidité	128, 129
D.5	-	Régie des rentes du Québec	128
PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE			
C.2, C.3, C.6 à C.8	-	Admissibilité	119, 120, 121
C.1	-	Définition	119
C.6	-	Délai de carence	121
C.5, C.11 à C.13	-	Inadmissibilité	121, 123, 124
C.6, C.8, C.9, C.10	-	Montant des prestations	121, 122
8.18, Ann. C	-	Paiement	78, 119
PRIMES			
9.14	-	Assurance accident-maladie	82
8.1	-	Changement d'horaire	49
9.13	-	Du dimanche – De nuit	82
9.13	-	Du dimanche – De nuit – Non payée	82
11.1 à 11.6		PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	85-90
PROMOTION			
6.8	-	Affichage	41

6.5	-	Avis de	37
6.2 e)	-	Définition	35
6.3 à 6.5	-	Durée	36, 37
6.3	-	Procédure	36
-R-			
3.4		RALENTISSEMENT DE TRAVAIL	29
8.8		RAPPEL – INDEMNITÉ	59
1.1		RECONNAISSANCE SYNDICALE	26
RECYCLAGE			
14.5, 14.15	-	Admissibilité	98, 101
14.2 c) d), 14.4	-	Comité ad hoc	97, 98
14.14	-	Définition	101
14.17	-	Droits d'ancienneté	101
14.16	-	Durée	101
14.18	-	Période	102
14.19	-	Salaire hebdomadaire	103
RÉDUCTION DES EFFECTIFS			
6.2 c)	-	Définition	35
6.15	-	Rétrogradation	46
RÉEMBAUCHAGE			
A.1 f)	-	Définition	106
RÉGIMES AVANTAGES SOCIAUX			
13.2	-	Prestations de préretraite	94
13.7, 13.8	-	Formation du comité	95
13.1	-	Prestations en cas de maladie ou d'accident	93
13.10	-	Recommandations du comité	96
13.3, 13.4	-	Régime de pension	94
13.9	-	Réunion et mandat du comité	95
RÈGLEMENTS			
7.1, Ann.A	-	De service continu	49, 106
Ann. C	-	Prestations supplémentaires de chômage	119
6.18 à 6.21	-	Spéciaux	47, 48
Ann. B	-	Vacances	113
RÉGULIER			
A.3	-	Employé	107
RÉINTÉGRATION			
A.1 e)	-	Définition	106
RÉMUNÉRATION			
6.6, 6.7	-	Mutation temporaire	39, 40
9.1, Ann. E	-	Salaires hebdomadaires	79, 131
B.10 a), B.11	-	Vacances	117
3.1		RENONCIATION AUX DROITS	28
REPAS			
8.5	-	Repas	51
8.4	-	Intervalles de temps	51
8.5 c)	-	Tableau des indemnités de repas	52
REPRÉSENTATION SYNDICALE			
5.3, 5.6 à 5.8	-	Absences autorisées	32, 33
5.9	-	Affaires syndicales officielles	34
5.1	-	Nombre de représentants	31
5.2	-	Nomination et révocation	31
5.4, 5.10	-	Paiement des absences autorisées	32, 34
RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES			

12.1	-	Application	92
12.4	-	Changement dans les cotisations.....	93
12.2	-	Conditions d'emploi	92
12.3	-	Date effective – Durée.....	93
12.2, Ann. F	-	Formulaire d'autorisation	92, 134
12.2 b)	-	Formulaire – Distribution	92
12.2 c)	-	Période de déduction.....	92
A.7		RETRAITE.....	112
6.15		RÉTROGRADATION.....	46
8.17		RÉUNIONS ÉDUCATIVES ET D'AFFAIRES.....	76
-S-			
SALAIRES HEBDOMADAIRES			
9.16	-	Augmentations.....	83
9.7	-	Échelles de salaires – Techniciens	81
9.3	-	Échelons de salaires.....	79
9.2	-	Paie hebdomadaire.....	79
9.5, 9.9	-	Progression automatique.....	80, 81
Ann. E	-	Salaires.....	131
SEMAINE			
C.1 d)	-	Prestations supplémentaires	119
8.1, 8.2	-	Semaine normale.....	49, 50
8.13	-	Vacances	63
A.4		SERVICE AUX FILIALES	107
SERVICE CONTINU			
A.6 b), A.8	-	Absences autorisées ou non	108, 112
A.6 l) m)	-	Absences non prévues	110, 111
A.6 c) à f)	-	Accident non relié au travail	108, 109
A.6 a)	-	Accident relié au travail	107
A.7	-	Date de la retraite	112
A.1	-	Définitions : service continu, accumulation, maintien, fin, réintégration et réembauchage.....	106
A.6 o)	-	Démision ou congédiement motivé.....	111
A.3	-	Employé.....	107
A.2	-	Employé en probation.....	106
A.6 j)	-	Forces armées.....	110
A.5, A.6 c) d) e) g)	-	Licenciement.....	107-109
7.2	-	Liste des états de service	49
A.6 c) à f)	-	Maladie personnelle.....	108-109
A.6 a)	-	Maladie professionnelle.....	107
Ann. A	-	Règlements régissant le service continu.....	106
A.6 k)	-	Représentant mandaté.....	110
A.6 g)	-	Retour au travail	109
A.4	-	Service aux filiales Alcan.....	107
A.6 b)	-	Service pour d'autres.....	108
A.6 i)	-	Suspension ou mise à pied – Raisons disciplinaires.....	110
A.6 h)	-	Vacances	110
SERVICE JUDICIAIRE			
9.15	-	Indemnité	83
15.2		SIGNATURE DE LA CONVENTION	104
STADES – GRIEFS			
11.1 b)	-	Du comité d'enquête.....	86
11.1 a)	-	Du supérieur immédiat.....	85
9.11		SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	81
-T-			
2.4		TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	27
9.4		TAUX FIXE DE PROGRESSION	80
8.6		TRANSPORT	55

-V-

VACANCES

B.2 a), B.9 a) à d)	–	Admissibilité – Vacances normales	113, 115
B.9 e)	–	Admissibilité – Vacances supplémentaires	115
B.1, B.2 c), B.8	–	Choix de vacances	113, 114
B.4	–	Définition – Semaine de vacances	114
B.2	–	Définition – Vacances	114
B.1	–	Droit	113
B.9	–	Durée des vacances	115
B.6, B.9 e)	–	Inadmissibilité	114, 115
B.10 c)	–	Indemnité de vacances	117
B.11 a) b), B.12	–	Licenciement ou fin d'emploi	117, 118
B.1 à B.8	–	Règles générales	113, 114
B.10	–	Rémunération	116
B.8	–	Restriction au choix	114
B.3	–	Retardement de vacances	114
8.13	–	Vacances payées	63
B.5	–	Vacances anticipées	114
B.7	–	Vacances – Jours fériés	114
B.9 e)	–	Vacances – Réduites	115

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Rio Tinto Alcan Inc. (Division Énergie électrique), une société constituée et existante en vertu des lois du Gouvernement du Canada et ayant son bureau principal au 1954, rue Davis, cité de Saguenay, district de Chicoutimi, province de Québec, ci-après appelée;

« la Société »,

et

Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord ayant son siège dans la cité d'Alma, district de Roberval, province de Québec, corps politique constitué et incorporé en vertu de la loi des Syndicats professionnels, ci-après appelé:

« le Syndicat ».

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE :

DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention, les expressions ou les termes suivants signifient :

Congédiement

Résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Contrairement à l'usage courant que l'on en fait, le terme « congédiement » peut, dans certains cas, ne pas être nécessairement une mesure disciplinaire, i.e., une mesure résultant d'une faute commise par le travailleur.

Licenciement ou mise à pied

Retrait temporaire ou permanent d'un travailleur de la liste de paie sans qu'il y ait faute de sa part. Ce retrait est ordinairement causé par un manque de travail.

Suspension

Cessation temporaire de la relation employé-employeur; cette cessation a lieu à l'initiative de l'employeur par suite d'une faute commise par l'employé.

Rétrogradation

Déplacement des travailleurs vers le bas, à des postes qui exigent moins de connaissances, d'expérience et d'habileté ou qui imposent moins de responsabilités, entraînant présumément une rémunération inférieure.

Salaire

Les expressions « le salaire » ou « le salaire hebdomadaire » signifient le salaire hebdomadaire normal, exempt de toutes primes et/ou indemnités ou autres avantages, que l'employé reçoit hebdomadairement et tel qu'il apparaît à l'Annexe E de la présente convention pour chaque classe d'emplois.

Voir aussi :

Cluses	Page
A.1 b) Accumulation de service continu	106
6.2 a) Ancienneté.....	35
6.2 b) Emploi vacant ou vacance d'emploi	35
6.2 d) Exigences d'un emploi	35
A.1 c) Maintien de service continu	106
6.2 f) Mutation permanente	36
6.2 g) Mutation temporaire.....	36
6.2 e) Promotion	35
14.14 Recyclage.....	101
6.2 c) Réduction des effectifs	35
A.1 f) Réembauchage	106
A.1 e) Réintégration	106
B.4 Semaine de vacances	114
8.1 Semaine normale de travail – Section bureau	49
8.2 Semaine normale de travail – Section Auberge.....	50
A.1 a) Service continu	106
A.1 d) Fin de service continu	100
B.2 a) Vacances normales.....	113
B.2 b) Vacances supplémentaires	113

ARTICLE I

APPLICATION

1.1

Ce Syndicat a été reconnu comme agent négociateur le 13 mai 1968 par la Commission des relations de travail du Québec.

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

1.2

La présente convention collective, ci-après dénommée « la Convention », doit lier tous les employés des bureaux, de l'Auberge et du service de protection et de communications à l'emploi de Rio Tinto Alcan inc. aux établissements d'Énergie électrique, Shipshaw (centre sud) et Alma (centre nord) :

à l'exception :

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

1.3

Tous les employés régis par la présente convention qui sont ou deviennent assujettis à tout décret ordonné en vertu de la Loi des décrets de convention du Québec, sont exclus des effets de la présente convention durant tout le temps où ils sont régis par ce décret, soit d'une façon permanente ou temporaire.

ARTICLE II

BUTS

2.1

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

Coopération réciproque

2.2

La Société et ses employés, représentés par le Syndicat, affirment leur ferme intention de coopérer à l'atteinte des buts suivants : combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui entravent l'efficacité des opérations et coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Société et de ses employés.

2.3

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

2.4

La Société convient de coopérer avec le Syndicat en mettant à sa disposition des tableaux pour y afficher les avis d'assemblée du Syndicat ou tout autre avis à fin publicitaire à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses dirigeants, son administration ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir chaque avis au surintendant du personnel et une (1) copie au surveillant de l'établissement intéressé vingt-quatre (24) heures à l'avance, si possible.

ARTICLE III

CONDITIONS GÉNÉRALES

Aucune renonciation aux droits ou aux obligations

3.1

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

Interprétation

3.2

Les annexes ainsi que les lettres d'entente et d'intention ci-jointes font partie intégrante de la présente convention, dont les dispositions doivent être lues et interprétées dans leur ensemble. Le texte français de la présente convention est le texte officiel.

3.3

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

Aucune grève ou lock-out

3.4

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

3.5

Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la présente convention.

Mesures disciplinaires

3.6

La Société peut prendre toute mesure disciplinaire qu'elle estime appropriée contre tout participant à un tel acte. L'employé qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise contre lui par la Société, pour sa participation à un tel acte, peut soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XI de la présente convention.

Lors de l'imposition d'une mesure disciplinaire et en l'absence d'une infraction grave la Société devra appliquer le principe de la gradation des sanctions.

Aucune discrimination

3.7

Ni la Société, ni le Syndicat ne doivent faire de discrimination contre un employé en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou de ses activités syndicales ou en raison de tout autre motif protégé par la Charte des droits et libertés de la personne; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute pareille discrimination lorsqu'elle devient évidente.

3.8

Le mot « employé » utilisé dans les différentes dispositions de la présente convention et de ses annexes inclut tant le genre féminin que masculin.

ARTICLE IV

DROITS DE LA DIRECTION

4.1

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

- a) le droit de gérer les établissements et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;
- c) le droit de faire et d'appliquer les règlements concernant la production, les horaires de travail, la sécurité, l'ordre, la discipline et les règlements visant à protéger les employés, les établissements et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher et de diriger la main-d'œuvre;
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en matière de : congédiements, mises à pied ou autres mesures disciplinaires, licenciements, réembauchages, promotions, mutations, rétrogradations, de même qu'en matière d'exigences d'une tâche, de normes de travail, de compétences et de rendement.

4.2

Tout grief, résultant d'une décision prise par la Société relativement aux conditions de travail prévues ou relativement à la modification par la Société d'une condition de travail non prévue dans la présente convention, peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XI de la présente convention.

ARTICLE V

REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.1

Aux fins de la présente convention, le Syndicat peut nommer un (1) représentant mandaté des employés qui peut être un dirigeant du Syndicat et qui doit être un employé de la Société, régi par la présente convention. Ce représentant mandaté doit représenter exclusivement les employés et être choisi parmi ceux-ci.

5.2

La Société doit être informée par écrit de toute nomination ou révocation au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur de ces nominations ou révocations :

- a) lorsqu'un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat cesse, pour quelque raison que ce soit, d'être un employé de la Société, régi par la présente convention, dès ce moment il n'est plus reconnu comme tel et le Syndicat doit lui nommer un successeur;
- b) si un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat est muté soit temporairement ou soit en permanence à un autre endroit ou à un autre emploi non régi par la présente convention, il doit cesser immédiatement et pour la durée de cette mutation d'être reconnu comme tel aux fins de la présente convention.

Toutefois, le représentant mandaté des employés ou le dirigeant du Syndicat qui a commencé l'enquête d'un grief, en vertu de la clause 11.1, paragraphe b), doit la compléter.

5.3

Un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit informer son supérieur immédiat et obtenir son autorisation, laquelle ne doit pas sans raison valable lui être refusée, avant de s'absenter de son travail afin de participer à une ou plusieurs des activités ouvrières-patronales suivantes :

- a) participer à une phase de la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XI de la présente convention;
- b) assister à diverses réunions telles que :
 - Comités des relations ouvrières (central ou local);
 - Comité permanent de changement;
 - Comité de santé et sécurité; et
 - Comité ad hoc;
- c) assister à une réunion convoquée à la demande d'un membre de la direction des établissements; téléphoner au surintendant du personnel, à son délégué ou à un membre de la direction des établissements afin de demander la tenue d'une réunion pour discuter d'affaires ouvrières-patronales.

5.4

La Société doit payer au représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat le temps alloué pour une absence autorisée prévue à la clause 5.3 ci-dessus.

5.5

Lorsqu'un dirigeant du Syndicat ou représentant mandaté des employés est convoqué, par la Société, à une réunion d'employés ou à une séance préparatoire à cette réunion, le temps consacré à cette réunion ou à cette rencontre préparatoire à la réunion, sera rémunéré selon les dispositions de la clause 8.7 pour toutes les heures qui se situent en dehors de son horaire normal de travail.

5.6

Un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter durant ses heures de travail pour participer à des activités syndicales autres que celles mentionnées à la clause 5.3 ci-dessus, en obtenant au préalable l'autorisation de son supérieur immédiat.

5.7

Un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement de l'établissement pour affaires syndicales officielles, en informant à l'avance son supérieur immédiat. Ce dernier ne doit pas sans raison valable refuser son autorisation. La Société doit être informée, par écrit, des raisons et de la durée de toute absence d'une semaine normale de travail ou plus.

5.8

Une absence régie par les dispositions de la clause 5.7 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours, à moins d'en avoir l'approbation écrite de la Société.

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

Une autorisation d'absence d'une durée maximum de cinq (5) ans peut être accordée à un employé qui désire occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent au sein d'une fédération ou d'une centrale syndicale à laquelle le Syndicat, partie à la présente convention, est affilié. À la fin de cette période, son service se terminera cinq (5) ans, jour pour jour, après la date du début de l'absence autorisée, sauf s'il décide de retourner à sa classe d'emplois de façon permanente.

L'employé visé par cette clause ne peut, directement ou indirectement obtenir une seconde autorisation d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente autorisation.

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

5.9

L'expression « affaires syndicales officielles » employée aux clauses 5.7 et 5.8 ci-dessus, comprend, sans s'y limiter, un congrès, une réunion éducative ou un cours organisé par le Syndicat ou par tout autre organisme auquel il est affilié.

5.10

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

ARTICLE VI

ANCIENNETÉ

Définitions

6.1

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux employés réguliers.

6.2

Aux fins du présent article, les définitions suivantes doivent s'appliquer :

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

Aux fins du présent article, un employé peut accomplir d'une façon normalement soignée le travail d'une occupation lorsqu'il peut effectuer immédiatement ce travail sans autre formation ou expérience, d'une manière correspondant à celle d'un employé qui donne un rendement satisfaisant dans le travail de cette classe d'emplois;

- e) une promotion est une affectation permanente ou temporaire pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours d'un employé par la Société à un emploi vacant dans une classe d'emplois à un niveau de salaire supérieur;
- f) une mutation permanente est une affectation permanente d'un employé par la Société à un emploi vacant soit dans une autre classe d'emplois au même niveau de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'emplois, soit dans une classe d'emplois à un salaire inférieur;
- g) une mutation temporaire est une affectation temporaire d'un employé à un emploi vacant soit dans une autre classe d'emplois au même niveau de salaire, soit dans un autre emploi dans la même classe d'emplois, soit dans une autre classe d'emplois à un niveau de salaire inférieur, soit dans une classe d'emplois à un niveau de salaire supérieur pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours, sauf dans les cas mentionnés à la clause 6.5 ci-dessous.

Promotions et mutations

6.3

Dans tous les cas de promotion, de mutation temporaire ou permanente de plus de vingt-huit (28) jours, la société déterminera les qualifications nécessaires par des moyens objectifs basés sur les exigences de la classe d'emploi telles

qu'elles sont établies par la Société. Lorsque deux (2) ou plusieurs candidats sont à peu près également qualifiés, celui ayant le plus d'ancienneté aura la préférence.

Tout emploi vacant à l'intérieur de l'unité de négociation qui ne peut être comblé par les employés de cette même unité, sera offert aux employés intéressés de l'autre unité de négociation d'Énergie électrique faisant partie du STEEN en priorité. Cette priorité s'applique également dans le cas d'affichages ciblés. Dans ce cas, le choix du candidat se fera conformément au paragraphe précédent.

Lorsque plus d'une ouverture sur une même occupation temporaire survient, le temps de résidence de l'employé STEEN étant déjà sur cette même affectation sera levé avant de l'offrir à un employé d'une autre accréditation

Lorsque ces besoins ne sont pas comblés, la main d'œuvre provenant d'autres accréditations de Rio Tinto Alcan, ou d'embauche externe, seront considérées comme faisant partie de l'accréditation hôte pour la période requise.

6.4

Les droits d'ancienneté ne s'appliquent pas aux mutations temporaires pendant une période de quatre-vingt-dix (90) jours ou moins. Cependant, les dispositions de cette clause n'ont pas pour but de permettre à la Société d'effectuer une série de mutations temporaires de moins de quatre-vingt-dix (90) jours lorsque la situation justifie une mutation permanente ou une mutation temporaire de plus de quatre-vingt-dix (90) jours. L'expérience acquise lors d'une affectation temporaire sur un emploi dans une classe d'emplois ne pourra être invoquée pour établir les qualifications d'un employé à un emploi permanent dans cette classe d'emplois.

6.5

L'employé promu, muté ou reclassé sur un poste permanent ou temporaire doit occuper ce poste pour une période minimale de douze (12) mois ou pour toute la durée de l'affectation si celle-ci est inférieure à une période de douze (12) mois à compter du début de sa formation, avant de pouvoir obtenir par affichage un autre poste temporaire ou permanent.

Toutefois, durant cette période de 12 mois, l'employé détenant un poste permanent ou temporaire peut obtenir un autre poste permanent suivant les règles de la convention collective de travail en vigueur; si la Société ne peut le libérer rapidement, il devra compléter son temps de résidence. Cependant, si le salaire de la classe d'emplois obtenue est supérieur, il sera dès lors payé le taux de la classe d'emplois obtenue à compter du moment où il aurait effectivement occupé le poste, n'eût été son temps de résidence.

Jusqu'à la libération de l'employé sélectionné, cette vacance d'emploi sera comblée de façon temporaire suivant les règles de la convention collective de travail.

L'employé qui, pendant son temps de résidence, obtient un poste temporaire dont le salaire est inférieur à celui de la classe d'emplois temporaire ou permanente qu'il détient, recevra le taux de sa nouvelle classe d'emplois à compter du début de sa formation dans cette nouvelle classe d'emplois.

Le temps de résidence ne fait pas obstacle à ce qu'un employé puisse être déplacé : par un employé diminué physiquement, par un employé plus ancien et ayant des droits lors de diminution des opérations, par un employé ayant des droits lors d'un changement technologique organisationnel ou de méthodes de travail, dans la mesure où l'employé plus ancien remplit les exigences et critères tels qu'ils sont définis par la Société.

Toutefois lors d'un ajout de poste pour une durée indéfinie de plus de 12 mois consécutifs, l'employé temporaire sera administré comme s'il avait été permanent sans toutefois en détenir le statut. Le temps d'exposition antérieur de plus de 28 jours dans un même regroupement de tâches sera reconnu et crédité à l'employé à compter de la fin du 12^e mois consécutif dans une affectation à durée non définie pour lui permettre de progresser dans cette dite occupation.

À la fin de cette dite affectation temporaire, cet employé sera déplacé du regroupement de tâches et sera alors traité comme tout autre employé temporaire selon les modalités prévues à la convention collective de travail. Au retour dans sa famille principale, l'employé sera replacé au niveau de sa famille où il était rendu en termes de progression.

Il est entendu que l'employé affecté de façon temporaire pour l'une des raisons évoquées ci-dessous sera traité comme tout employé qui n'a pas de statut permanent, selon les modalités stipulées à 9.5.

- Pour combler un besoin en raison de maladie, accident-maladie, accident, vacances, un employé muté qui, à la demande de la Société, exerce des fonctions dans un autre établissement d'Alcan ou des fonctions pour une autre compagnie affiliée ou fournissant des matériaux ou des services à la Société; pour exercer une fonction parce que la Société a augmenté certains de ses besoins de main-d'œuvre pour une période temporaire afin de pallier à une situation spéciale; un employé qui reçoit une formation ou une préparation spéciale à un poste de surveillance ou à un emploi technique ou un employé promu ou muté à la suite d'une promotion ou d'une

mutation d'un autre employé qui reçoit une dite formation ou une dite préparation spéciale, et un employé absent pour affaires syndicales officielles ou autres absences autorisées, dans ces cas le changement temporaire pourra s'étendre sur une période de plus de 90 jours, mais sans dépasser 12 mois.

- Cependant, dans le cas de maladie, le changement temporaire pourra s'étendre sur une période de plus de vingt-huit (28) jours, mais sans dépasser douze (12) mois. Cependant, dans les cas de maladie, d'accident, ou de congé parental, cette période pourra s'étendre jusqu'à dix-huit (18) mois; vingt-quatre (24) mois pour un employé à qui on a accordé, par écrit, une autorisation spéciale d'absence pour affaires syndicales officielles, un congé sans solde pour études ou un congé de maternité; soixante (60) mois pour un employé à qui on a accordé une absence pour un poste de conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le syndicat, partie à la présente convention, est affilié.

6.6

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

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

6.7

a) L'employé promu de façon permanente de son emploi habituel à une autre classe d'emplois d'un niveau de salaire supérieur recevra le plus élevé des montants suivants :

- le salaire de son emploi habituel augmenté du taux fixe de progression à l'intérieur du niveau de salaire de la classe d'emplois où il est promu; ou
- le minimum du nouveau niveau de salaire.

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

b) L'employé muté de façon temporaire de son emploi habituel, pour une période de plus ou moins de quatre-vingt-dix (90) jours, à une autre classe d'emplois d'un niveau de salaire supérieur, recevra le plus élevé des montants suivants :

- le salaire de sa classe d'emplois habituelle augmenté du taux fixe de progression prévu au niveau de salaire de la classe d'emplois à laquelle il est muté; ou
- le minimum du nouveau niveau de salaire.

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

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

c) L'employé muté de son emploi habituel suite à une diminution des effectifs ou un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail, et qui revient sur la même occupation, lors d'une vacance d'emploi temporaire, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant sa mutation. S'il s'agit d'une mutation permanente, l'employé sera rémunéré selon la formule la plus avantageuse entre celles décrites au présent paragraphe ou à la clause 6.7, paragraphe a) ci-dessus.

d) L'employé muté de son emploi habituel suite à une diminution des effectifs ou un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail, et qui, lors d'une vacance d'emploi permanent, est muté à une autre classe d'emplois dans le même niveau de salaire de la classe d'emplois qu'il détenait avant sa mutation, sera placé au même stade de progression qu'il détenait avant cette mutation ou sera rémunéré selon la formule décrite à la clause 6.7, paragraphe a) ci-dessus, soit le plus élevé des deux (2) montants.

6.8

L'affichage des vacances d'emplois de plus de 90 jours se fera sur les tableaux prévus à cet effet et par envoi sur la liste de courriel d'affichage durant 6 jours de travail.

L'affichage de postes contiendra, mais sans s'y limiter :

- le titre du poste offert;
- une description sommaire du poste offert;
- la durée;
- les critères de sélection;
- la date effective d'entrée en fonction.

Les employés intéressés devront remplir une offre de service et auront la responsabilité de la remettre à leur supérieur immédiat durant la période d'affichage. Le supérieur immédiat fera parvenir, par télécopieur, les offres de service au département du personnel et ce, au plus tard le 2e jour ouvrable suivant la date limite de l'affichage.

Le candidat choisi sera avisé, de même que son supérieur immédiat et le président du Syndicat. Le résultat sera affiché sur les tableaux prévus à cet effet. Seuls les candidats pour lesquels la vacance d'emploi correspond aux définitions de mutation et promotion seront considérés.

L'employé qui se croit lésé pourra soumettre un grief pour enquête et règlements conformément à la procédure de règlement des griefs.

Lors de changement de métier ou de tâche, dans son accréditation ou une autre, l'employé maintiendra son taux pendant sa progression. Le maximum sera le taux de la nouvelle tâche ou métier.

Employé de capacité physique réduite

6.9

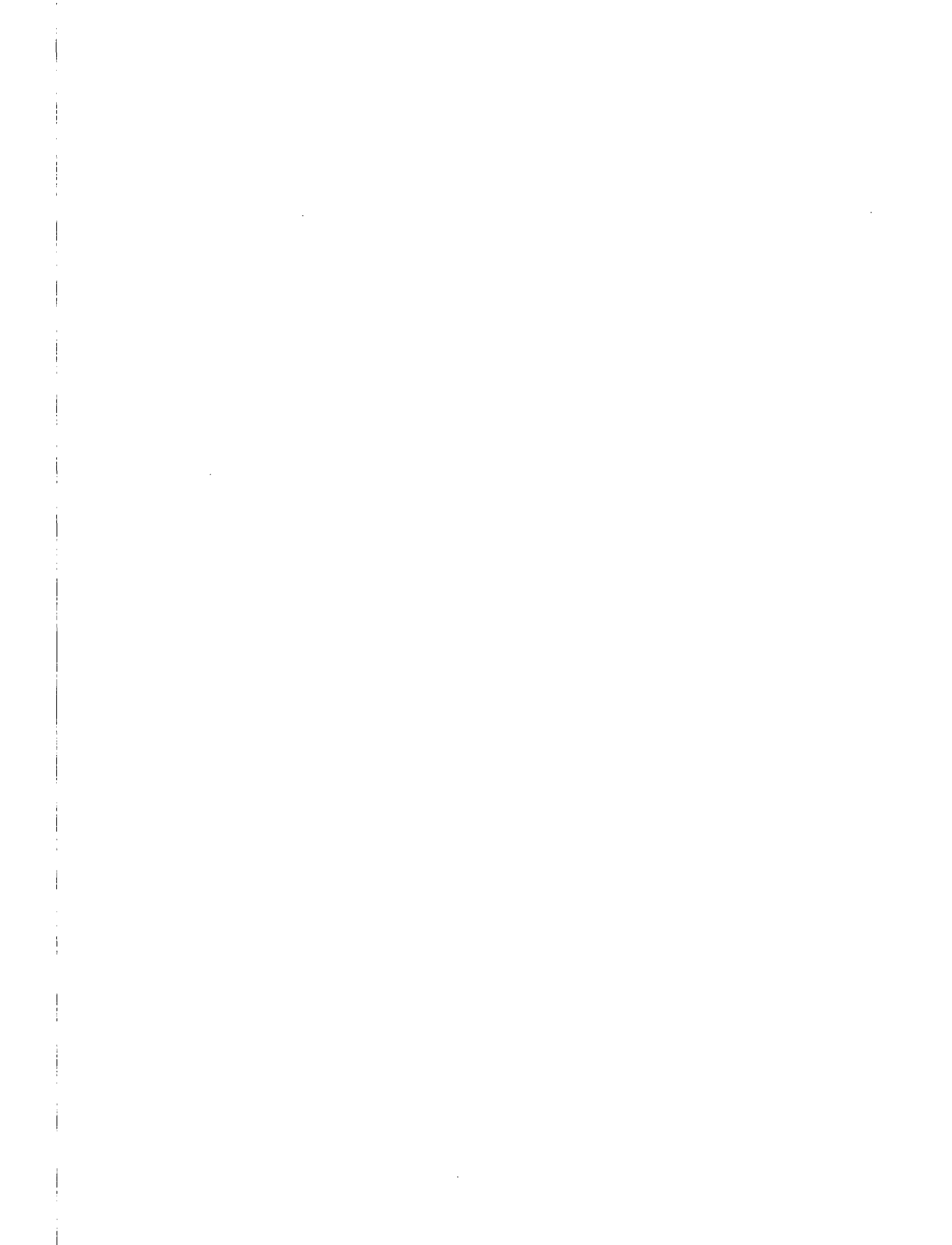
Un employé, qui n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences physiques de son emploi, peut, lors d'une vacance d'emploi dont le salaire est égal ou inférieur à celui de son emploi permanent, avoir priorité sur les autres employés ayant plus d'ancienneté, pourvu :

- i) qu'il ait atteint l'âge de cinquante (50) ans et accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'Annexe A; et
- ii) qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi vacant.
 - a) Suite à l'application de la clause 6.9, l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui autrement aurait eu l'emploi vacant dont le salaire est supérieur à son salaire actuel, a droit, pendant une période de cinq (5) ans, conformément à la clause 6.13, au maintien du salaire de l'emploi qu'il s'est vu refuser.
 - b) Dans le cas de l'employé déplacé d'un niveau de salaire I à tout emploi situé dans un niveau de salaire égal au niveau de salaire I, ou comme alternative à un licenciement, au niveau de salaire II, et si cet emploi n'existe pas à un emploi de niveau de salaire III existant à la signature de la présente convention collective.

Dans le cas de l'employé déplacé d'un niveau de salaire supérieur à I à tout emploi dans un niveau de salaire égal ou inférieur à celui de la classe d'emplois d'où il est déplacé.

À condition, pour les deux (2) cas ci-dessus :

- i) que l'emploi réclamé en soit un qui requiert soit peu ou aucune formation, soit peu ou aucune expérience; ou
- ii) qu'il soit en mesure de remplir les exigences de cet emploi sans autre formation ou expérience; ou
- iii) qu'il soit en mesure de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions de l'Article XIV en ce qui a trait au recyclage;



- iv) qu'il soit en mesure de remplir les exigences de cet emploi en conformité de la clause 6.17 de la présente convention.

6.10

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

6.11

- a) L'employé diminué physiquement et affecté à un emploi en vertu des clauses 6.9 i), ii), paragraphe b) et 6.10 qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans et accumulé vingt (20) années de service continu conformément aux dispositions de l'Annexe A, pourra, sous réserve du paragraphe b) ci-après, se prévaloir de nouveau desdites clauses 6.9 i), ii), paragraphe b) et 6.10 :
 - i) s'il est déplacé de cet emploi par suite de l'application de l'Article VI de la présente convention; ou
 - ii) si cet emploi disparaît; ou
 - iii) s'il devient, pour une raison ou une autre, incapable d'y satisfaire.
- b) Aucun employé diminué physiquement ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés selon les clauses 6.9, paragraphe b) et 6.10 pour déplacer un employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà nommé à un emploi compatible en vertu des clauses 6.9 i), ii), paragraphe b) et 6.10.

6.12

- a) L'employé qui n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences physiques de son emploi et qui ne peut être affecté à un autre emploi en vertu de la clause 6.9 i), ii) et paragraphe b) ci-dessus, sera licencié pour manque de travail compatible et aura droit à des prestations supplémentaires de chômage conformément aux dispositions de l'Annexe C de la présente convention.
- b) Chaque emploi laissé vacant par le placement d'un employé physiquement diminué, en vertu des clauses 6.9 i), ii), paragraphe b) et 6.10, devra être comblé sauf si cet emploi avait été créé pour tenir compte du handicap de l'employé.

Maintien de salaire

6.13

L'employé qui, en raison de l'application de la clause 6.9 i), ii), paragraphe b) est affecté à un emploi dont le salaire hebdomadaire est inférieur à son salaire actuel, de même que l'employé à qui un emploi est refusé en raison de l'application de la clause 6.9, paragraphe a), a droit, s'il a trois (3) ans de service continu ou plus, au maintien de son salaire pendant cinq (5) ans. Toutefois, l'employé qui a droit à une indemnité de remplacement du revenu réduite (I.R.R.R.) en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles peut renoncer, lors de son reclassement dans un emploi convenable, au taux maintenu ci-haut prévu.

6.14

Il est entendu que ce régime de maintien de salaire ne protège pas l'employé contre une diminution de son salaire qu'il pourrait subir par suite d'une réduction des effectifs; dans ce cas, son salaire maintenu sera réduit d'une somme égale à la diminution qu'il subit dans son salaire hebdomadaire.

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

Licenciements, rétrogradations et réembauchages

6.15

Dans tous les cas de licenciements, de rétrogradations dus à une diminution des effectifs, l'employé ayant le plus de service continu avec la Société aura, dans sa section, la préférence dans toute classe d'emplois dont le niveau de salaire hebdomadaire est égal ou inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il avait en permanence, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences telles qu'elles sont déterminées par la Société.



6.16

Dans tous les cas de réembauchages, l'ancienneté dans chaque section doit prévaloir, pourvu que le candidat possédant le plus d'ancienneté, parmi les employés licenciés, puisse satisfaire d'une manière normalement soignée, aux exigences de l'emploi, telles qu'elles sont déterminées par la Société.

6.17

- a) L'employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs ou réembauché à la suite d'un licenciement pourra, à l'intérieur de sa section :
- i) soit exercer son droit d'ancienneté à tout emploi qu'il peut accomplir d'une façon normalement soignée, sans autre formation ou expérience;
 - ii) soit se prévaloir d'une période d'adaptation d'une durée maximum de dix (10) jours de travail à un emploi dans son niveau de salaire ou une adaptation de quinze (15) jours de travail à un emploi dans un niveau de salaire inférieur, pourvu qu'il satisfasse aux exigences de l'emploi telles qu'elles sont déterminées par la Société. Cependant, ledit emploi devra être situé dans le même niveau de salaire ou dans un niveau de salaire inférieur à celui que l'employé occupait d'une façon permanente au moment de sa rétrogradation ou de son licenciement.
- b) Nonobstant les dispositions de la clause 6.17, paragraphe a), tout employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs pourra, dans le ou les établissement(s), exercer son droit d'ancienneté à un emploi autre que celui auquel il était affecté en permanence immédiatement avant d'être déplacé, même si l'emploi réclamé est situé dans un niveau de salaire supérieur, pourvu que :
- i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un niveau de salaire supérieur au niveau de salaire I;
 - ii) il satisfasse aux exigences de l'emploi réclamé.
- c) L'employé déplacé à la suite d'une diminution des effectifs et qui a comme seule alternative le licenciement, pourra, dans le ou les établissement(s), exercer son droit d'ancienneté à tout emploi, pourvu que :
- i) l'emploi qu'il réclame ne soit pas situé dans un niveau de salaire supérieur au niveau de salaire II et si cet emploi n'existe pas à un emploi de niveau de salaire III existant à la signature de la présente convention collective de travail;
 - ii) il satisfasse aux exigences de l'emploi réclamé.

Règlements spéciaux

6.18

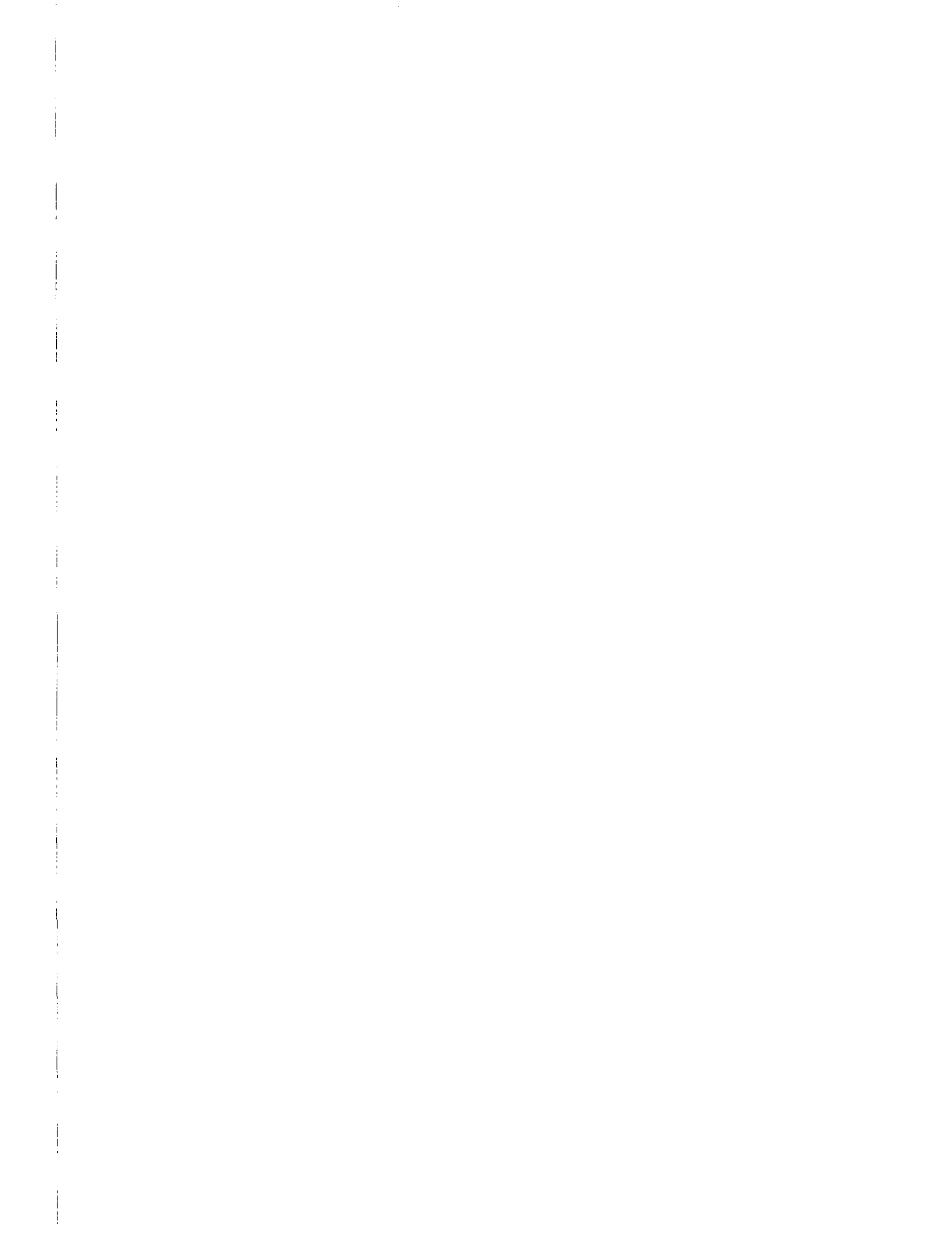
La Société et le Syndicat reconnaissent que les exigences de toute tâche peuvent changer ou être changées de temps à autre.

6.19

La Société retient le droit d'affecter tout employé à n'importe quel poste dans le but de le préparer à un emploi technique ou à un poste de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre une formation spéciale.

6.20

- a) Dans l'exécution normale de ses fonctions, le personnel cadre ne doit pas habituellement effectuer le travail présentement exécuté par des employés régis par le certificat d'accréditation.
- b) L'application de cette clause ne doit pas signifier que le travail présentement effectué par le personnel cadre sera affecté en tout ou en partie aux employés syndiqués et vice versa ou être substitué à une demande de révision du certificat d'accréditation.
- c) Les parties conviennent d'étudier et faire les recommandations sur les problèmes reliés à la répartition du travail entre les employés cadres et les employés syndiqués lors de l'introduction d'une nouvelle technologie, l'ajout et le retrait de certaines activités ou à des modifications aux organisations.
- d) Le Syndicat doit être informé au moins trente (30) jours à l'avance d'un tel changement dans la répartition du travail entre les cadres et les syndiqués et, une fois cette période de trente (30) jours écoulée, les travaux du comité ne peuvent avoir pour effet de retarder l'implantation des changements envisagés.



6.21

Un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage sa prétention à une classe d'emplois non régie par la présente convention.

ARTICLE VII

RÈGLEMENTS DE SERVICE

Règlements

7.1

Les règlements de la Société relatifs au statut de l'employé et au service continu doivent être tels que prévus à l'Annexe A de la présente convention.

Liste des états de service

7.2

La Société doit faire parvenir au Syndicat une liste indiquant la classe d'emplois, le salaire et le service continu de tous les employés de la Société régis par la présente convention, aussitôt que possible après le 30 avril de chaque année.

7.3

La Société fera parvenir hebdomadairement au Syndicat une liste des embauchages, mutations, licenciements et congédiements.

ARTICLE VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Heures de travail – Section Bureau

8.1

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

8 h à 12 h

13 h à 16 h

Cet horaire est le choix des employés, membres du Syndicat, exprimé par un vote majoritaire de quatre-vingt-sept virgule neuf pour cent (87,9 %) et qui a fait l'objet d'une entente signée le 22 octobre 1975.

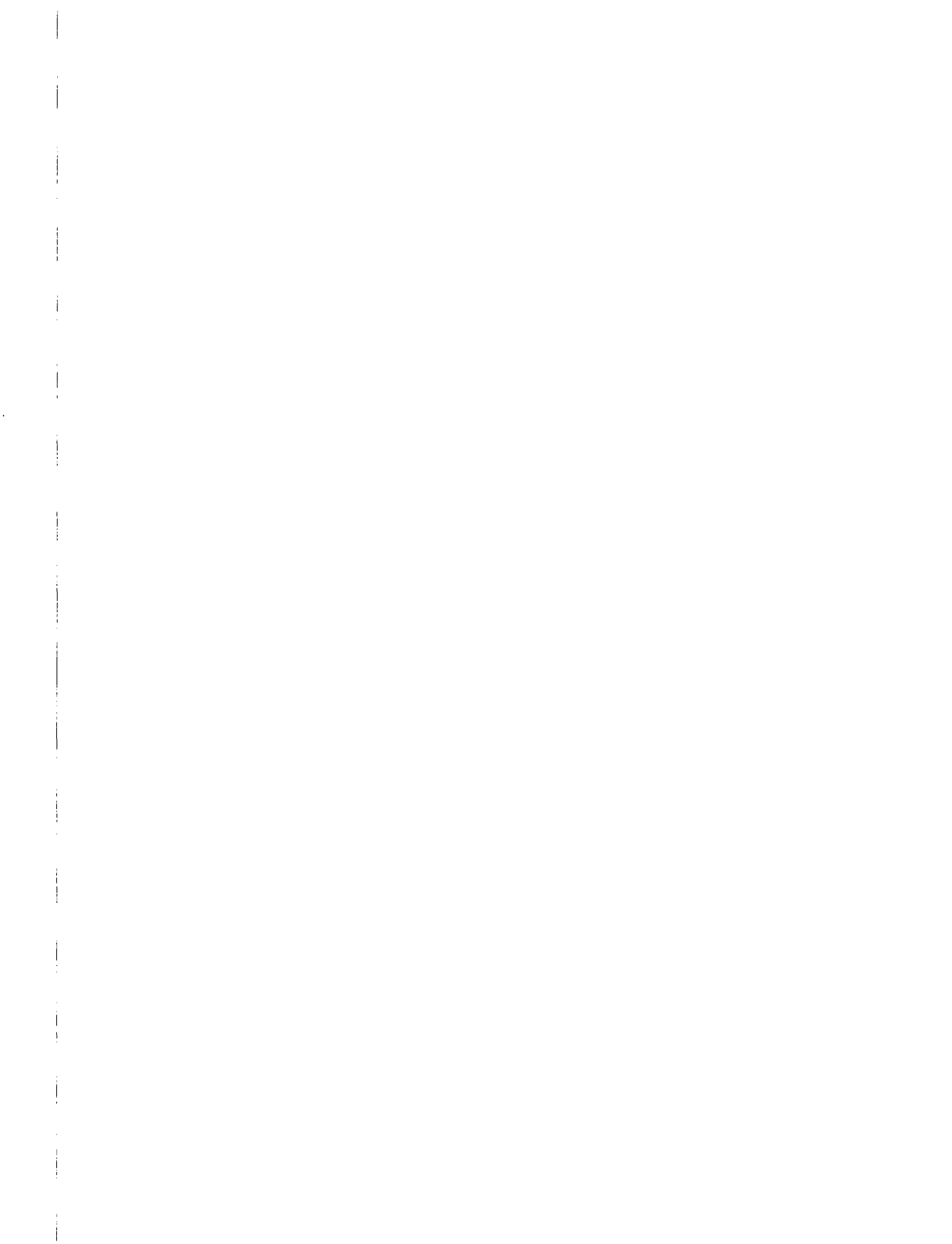
Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les exigences du travail dans certaines sections et certaines tâches requièrent des dérogations à la semaine normale de travail et/ou à l'horaire normal de travail, de façon soit régulière, soit intermittente. La Société se réserve le droit de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

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

Section Auberge

8.2

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



Travail du dimanche ou d'un jour férié

8.3

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

Intervalle pour les repas

8.4

- a) L'employé de bureau dont l'horaire normal déroge aux dispositions de la clause 8.1 ci-dessus doit bénéficier d'un intervalle d'une (1) heure au minimum pour son repas, si possible au milieu de la journée de travail. Cet intervalle est ordinairement fixé à l'avance.
- b) Tout employé de bureau, appelé, en cas d'urgence, à travailler pendant l'intervalle normalement fixé pour son repas accumulera le temps travaillé au taux majoré pour les heures supplémentaires. Il aura droit, dès que le travail sera terminé ou dès que possible, à un intervalle de trente (30) minutes avec paie pour prendre son repas.

Repas

8.5

- a) Recevra un repas chaud ou une indemnité pour son repas conformément aux montants fixés dans l'entente sur les indemnités de repas faisant partie de la présente convention et bénéficiera d'un intervalle de trente (30) minutes consécutives sans perte de salaire :
- i) l'employé à qui la Société a demandé de travailler pendant une (1) heure et trente (30) minutes ou plus en heures supplémentaires, immédiatement après la fin de sa journée de travail; ou
- ii) l'employé à qui on a demandé d'entrer pour travailler plus de quatre (4) heures en dehors de ses heures régulières de travail; ou
- iii) tout travailleur de jour appelé à travailler pendant l'intervalle normalement fixé pour son repas.

On ne peut refuser un repas ou une indemnité de repas parce que l'employé a été averti à l'avance :

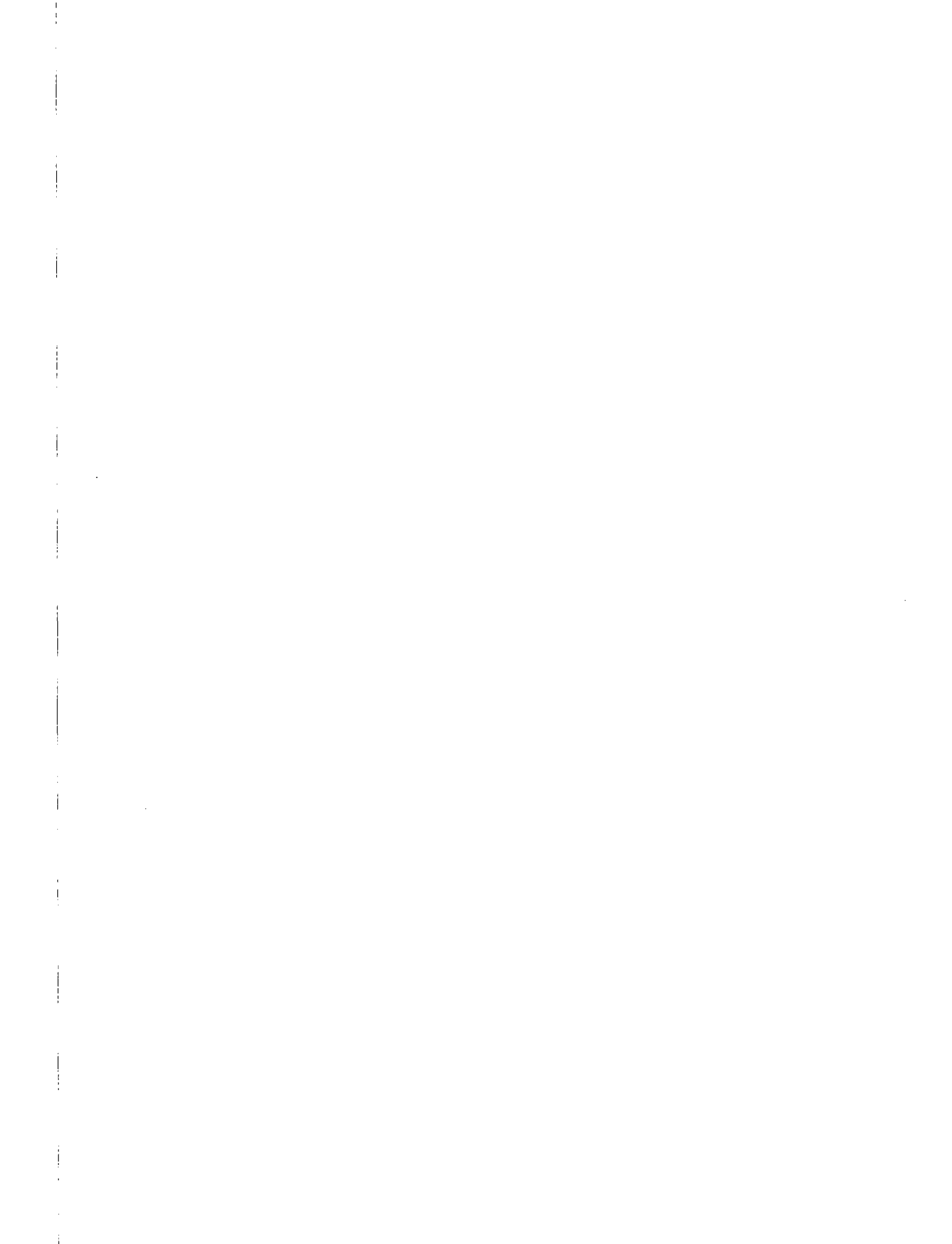
- le droit à un repas ou une indemnité de repas se fonde sur les heures supplémentaires effectuées par l'employé et non sur le préavis.

Un employé qui échange une journée régulière de travail avec un compagnon n'a pas droit à un repas ou une indemnité de repas.

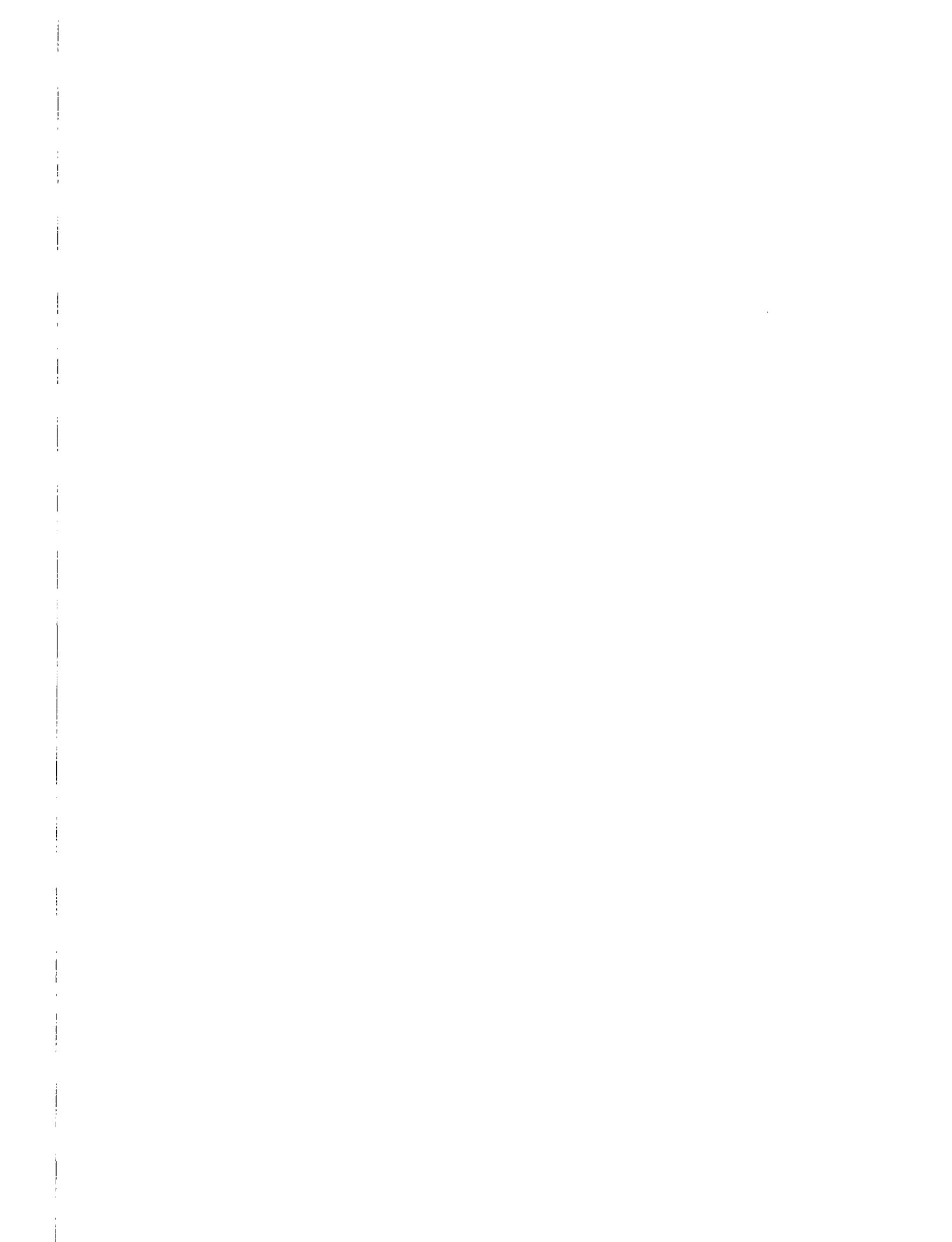
- b) L'employé appelé à travailler durant l'horaire normal de travail hors de son port d'attache dans une centrale ou hors de son port d'attache sur la route dans la région Saguenay-Lac-Saint-Jean et qui passe l'intervalle normal de temps fixé pour son repas hors de son port d'attache.
- c) Les indemnités de repas seront payées à l'employé selon les circonstances conformément au tableau suivant.

Tableau - Indemnité de repas

Situations	Hors port d'attache dans une centrale (excluant CCP)	Hors port d'attache sur la route région Sag.- Lac-Saint-Jean	Dans le port d'attache	Hors de la région avec coucher à l'extérieur
Durant l'horaire normal de travail	Repas chaud commandé chez un fournisseur reconnu ou Indemnité de douze dollars	<i>Dîner/souper</i> Indemnité de vingt-et-un dollars et trente-trois cents (21,33 \$).		Frais de séjour par jour d'absence du domicile : Soixante-dix-huit dollars et vingt-deux cents (78,22 \$) Répartition <i>Déjeuner</i>



	<p>(12 \$) pour l'employé qui apporte son repas</p> <p>ou</p> <p>Indemnité de dix-huit dollars (18 \$) pour un repas pris au restaurant pour CCS et CCD; non applicable si la période de repas est intégrée à l'horaire de travail.</p>			<p>Indemnité de treize dollars et quatre cents (13,04 \$) si départ 1 heure 30 avant le début de l'horaire normal.</p> <p><i>Dîner</i></p> <p>Indemnité de vingt-et-un dollars et trente-trois cents (21,33 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p><i>Souper</i></p> <p>Indemnité de vingt-neuf dollars et soixante-trois cents (29,63 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p><i>Collation</i></p> <p>Forfait de quatorze dollars et vingt-deux cents (14,22 \$) pour petites dépenses occasionnées en soirée.</p>
<p>Hors des heures normales de travail heures supplémentaires</p> <p>(Note 1)</p>	<p>Repas chaud commandé chez un fournisseur reconnu. (bon de livraison)</p> <p>ou</p> <p>Indemnité de douze dollars (12 \$) imposables pour l'employé qui apporte son repas.</p> <p>plus</p> <p>Trente minutes sans perte de salaire pour consommer son repas.</p> <p>ou</p> <p>Lorsque les heures supplémentaires sont terminées, une indemnité de Dix-neuf dollars (19 \$) imposables pour un repas pris au restaurant.</p>	<p><i>Déjeuner</i></p> <p>Indemnité de neuf dollars et quarante-huit cents (9,48 \$) imposables si départ 1 heure 30 avant le début de l'horaire normal.</p> <p><i>Dîner</i></p> <p>Indemnité de Vingt-et-un dollars et trente-trois cents (21,33 \$) imposables si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p><i>Souper</i></p> <p>Indemnité de Vingt-et-un dollars et trente-neuf cents (21,33 \$) imposables si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p>plus</p> <p>Trente minutes sans perte de salaire pour consommer son</p>	<p>Réf. : 8.15 C.C.T. (bleus)</p> <p>8.5 C.C.T. (blancs)</p> <p>Repas chaud commandé chez un fournisseur reconnu. (bon de livraison)</p> <p>ou</p> <p>Indemnité de douze dollars (12 \$) imposables pour l'employé qui apporte son repas.</p> <p>plus</p> <p>Trente minutes sans perte de salaire pour consommer son repas.</p> <p>ou</p> <p>Lorsque les heures supplémentaires sont terminées, une indemnité de Dix-neuf dollars (19 \$) imposables pour un repas pris au</p>	<p>Frais de séjour par jour d'absence du domicile : soixante-dix-huit dollars et vingt-deux cents (78.22 \$)</p> <p>Répartition</p> <p><i>Déjeuner</i></p> <p>Indemnité de Treize dollars et quatre cents (13.04 \$) si départ 1 heures 30 avant le début de l'horaire normal.</p> <p><i>Dîner</i></p> <p>Indemnité de Vingt-et-un dollars et trente-trois cents (21,33 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p><i>Souper</i></p> <p>Indemnité de vingt-neuf dollars (29.63 \$) et soixante-trois cents si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas.</p> <p><i>Collation</i></p> <p>Forfait quatorze dollars et vingt-deux cents (14,22 \$) pour petites dépenses</p>



	(Note 2)	repas.	restaurant. (Note 2)	occasionnées en soirée.
Note 1 :	Recevra un second repas ou indemnité de repas l'employé à qui on a demandé de travailler quatre (4) heures supplémentaires après l'obtention du droit au premier (1 ^{er} repas).			
Note 2 :	Applicable une seule fois par période d'heures supplémentaires pour le dernier repas; de plus, l'employé bénéficie de 30 minutes payées au taux majoré pour les heures supplémentaires applicables pour consommer ce repas. Cette disposition n'est pas applicable dans la circonstance décrite à la clause 8.15 a) iii de la convention collective de travail.			

Transport

8.6

- a) Dans les cas ci-dessous, l'employé qui utilise son automobile pour se rendre au travail et en revenir a droit au remboursement de ses frais de déplacement pour l'aller-retour de la façon et pour les raisons suivantes.

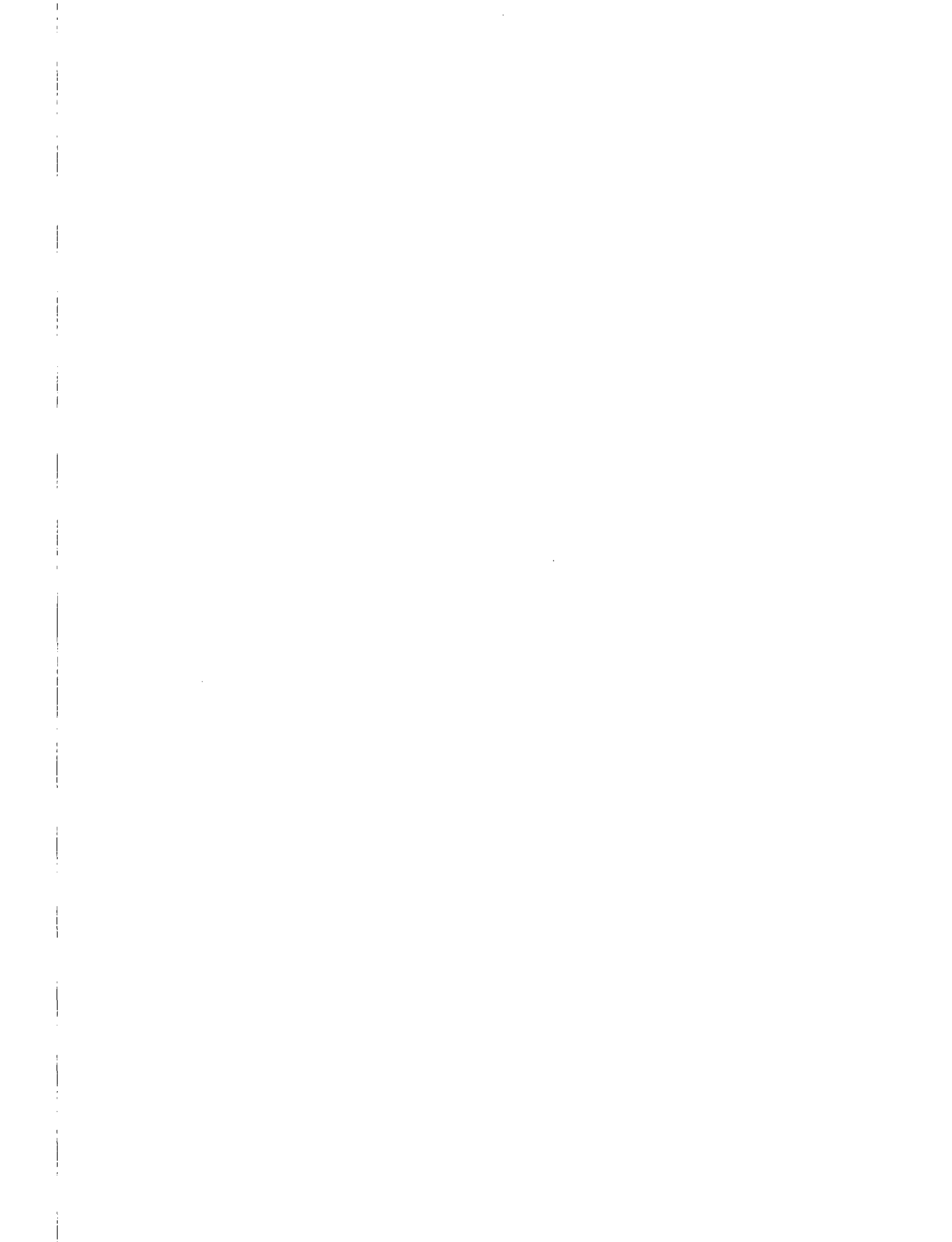
Les frais de déplacement sont remboursés à l'employé qui :

- i) est rappelé au travail en vertu de la clause 8.8;
- ii) est appelé par la Société, après qu'il a quitté les installations pour faire des heures supplémentaires;
- iii) est appelé par la Société, après qu'il a quitté les installations pour assister à une réunion éducative ou d'affaires en vertu de la clause 8.17, tenue en dehors de sa journée normale de travail.

Pour le secteur sud

Lieux de résidence

Jonquière secteur Arvida; Jonquière : • délimité par le nord du boulevard Harvey – le nord du boulevard du Royaume – le nord de la route 170 Est – Rivière-aux-Sables; Shipshaw : • (secteur Saint-Léonard) délimité à l'est de la route Tremblay – Coulombe et le nord de la route 172.	Sept dollars (7,00 \$)
Chicoutimi; Chicoutimi secteur nord; au sud de la rue Roussel; Shipshaw : • (secteur Saint-Jean-Vianney et autre); Jonquière : • sud des boulevards Harvey, du Royaume et de la route 170, l'ouest de la Rivière-aux-Sables.	Quatorze dollars (14,00 \$)
Laterrière; Saint-Ambroise; Larouche; Saint-Charles; Canton Tremblay; Lac Kénogami; Chicoutimi-Nord : au nord de la rue Roussel.	Vingt et un dollars (21,00 \$)
Saint-Honoré; La Baie; Saint-Fulgence.	Vingt-huit dollars (28,00 \$)



Saint-Bruno; Saint-Nazaire; Saint-Félix-d'Otis, St-David-de-Falardeau; Bégin; Alma, St-Léon, tout autre secteur exigeant un déplacement égal ou supérieur.	Trente-cinq Dollars (35,00 \$)
--	--------------------------------

Pour le secteur nord

Lieux de résidence

Alma; Delisle : • (secteur Isle-Maligne) se terminant au nord avant le rang Saint-Michel et la 10 ^e avenue.	Dix dollars et soixante-huit sous (10,68 \$)
Saint-Nazaire; Delisle : • (secteur Saint-Coeur-de-Marie) débutant au sud par le rang Saint-Michel et la 10 ^e avenue; Saint-Bruno;	Vingt-un et trente-quatre dollars (21,34 \$)
Saint-Léon; Saint-Henri-de-Taillon; l'Ascension; Hébertville; Saint-Gédéon; Hébertville-Station.	Trente-deux dollars (32 \$)
Lac-à-la-Croix; Saint-Charles; Saint-Ambroise; Métabetchouan; Larouche.	Quarante-deux dollars et soixante-sept sous (42,67 \$)
Desbiens; Sainte-Monique; Saint-Léonard; Chambord; Jonquière; Shipshaw; Milot; La Doré; Bégin; Sainte-Jeanne-d'Arc; tout autre secteur exigeant un déplacement égal ou supérieur.	Cinquante-trois Dollars et trente-quatre sous (53,34 \$)

Lorsque l'employé est dans l'impossibilité d'utiliser son véhicule personnel, un autre moyen de transport sera fourni ou remboursé à l'employé.

Les parties reconnaissent que les indemnités de transport sont imposables lorsque remboursées à l'employé pour des motifs d'heures supplémentaires ou de rappel.

- b) Lorsque la Société demande à un employé de se déplacer d'une installation à l'autre avec son véhicule personnel pour fin de travail, réunions éducatives, de formation ou d'affaires, l'employé recevra selon le cas et selon la distance :

Pour le secteur Saguenay

Shipshaw à Chute-à-Caron, Shipshaw ou Chute-à-Caron au Manoir ou au 1954 Davis ou au complexe Jonquière ou toute autre combinaison semblable.	Sept dollars (7,00 \$)
Shipshaw ou Chute-à-Caron à Alma.	Trente-cinq Dollars (35,00 \$)

	l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
--	---

Secteur Lac-Saint-Jean

CNE au 900 du Pont ou au Centre de conduite du réseau ou toute autre combinaison semblable.	Dix dollars et soixante-huit sous (10.68 \$)
Centrale Chute du Diable à la centrale Chute à la Savane.	Vingt-et-un dollars et trente-quatre sous (21.34 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
CNE à la centrale Chute du Diable.	Quarante-deux dollars et soixante-sept sous (42.67 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
CNE à la centrale Chute à la Savane.	Cinquante-trois Dollars et trente-quatre sous (53.34 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
CNE ou 900 du Pont ou Centre de conduite du réseau à Jonquière ou au 1954 Davis ou à Shipshaw ou à Chute-à-Caron.	Cinquante-trois Dollars et trente-quatre sous (53.34 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple

Heures supplémentaires

8.7

L'employé qui, à la demande de son supérieur, travaille au-delà de ses heures normales de travail dans une même journée, pourra après arrangement avec son supérieur immédiat, obtenir en compensation un congé équivalant aux heures excédentaires de travail arrondies à l'heure suivante, s'il n'a pas eu, pour des raisons personnelles, de congé équivalent pendant l'année courante de calendrier. De plus, l'employé qui travaille plus de quarante (40) heures au cours d'une semaine, a droit, pour chaque heure travaillée en sus de quarante (40) heures, à une demi-heure additionnelle. Aux fins de ce calcul des heures supplémentaires, la reprise des heures mises en banque est considérée comme des heures travaillées. Malgré ce qui précède, les heures de réunion éducative (formation théorique, réunion de sécurité, etc.) sont toujours rémunérées au taux de salaire normal et ne sont pas comprises dans le calcul des heures supplémentaires.

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

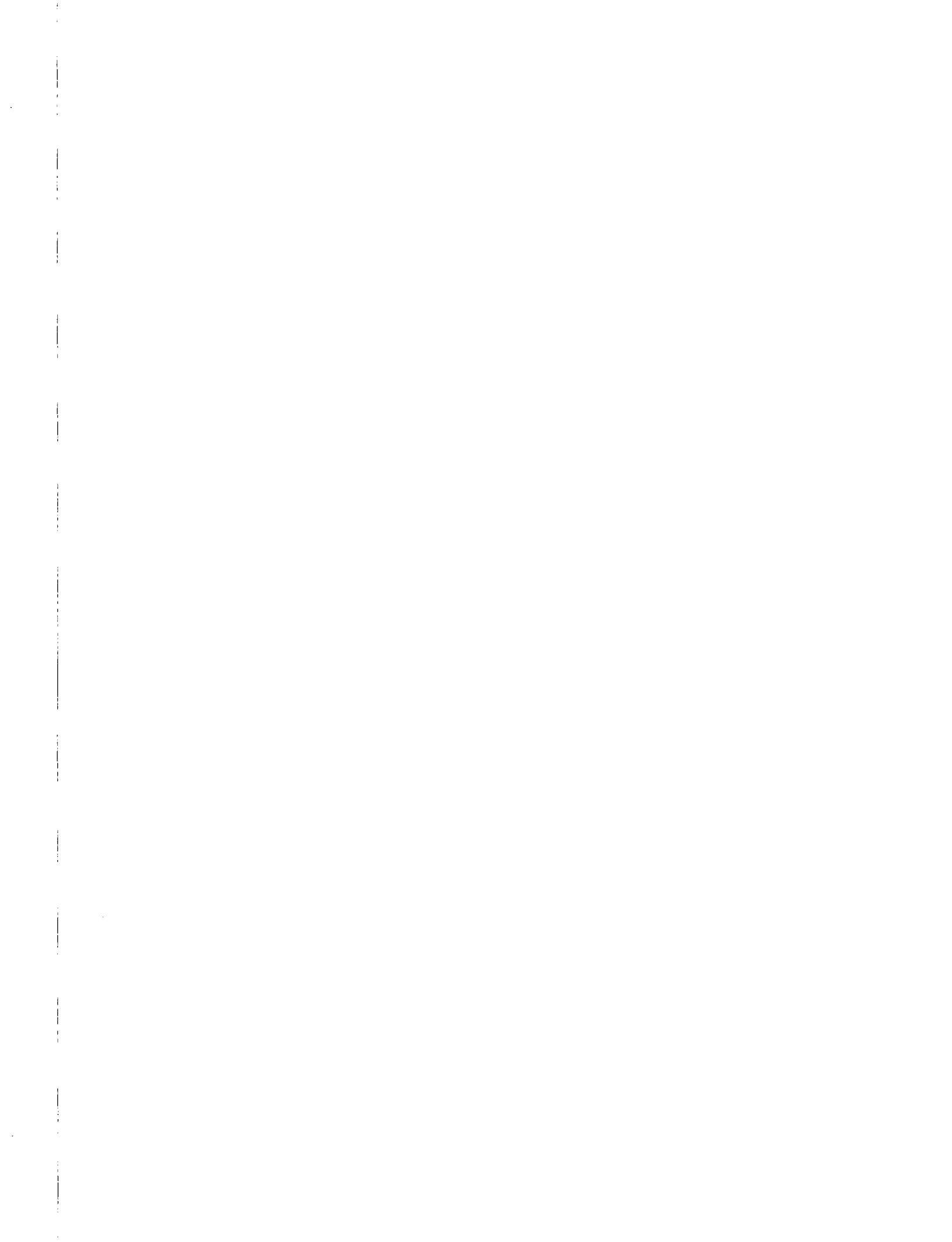
Le remboursement sera calculé en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par trente-cinq (35) heures et en multipliant le résultat par le nombre d'heures supplémentaires qui lui sont dues.

Le salaire normal de l'employé, pour fins de calcul des heures supplémentaires, sera le salaire hebdomadaire normal de la dernière semaine complète où l'employé a fait la demande d'être payé.

Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible entre les employés qualifiés de la section.

Lorsqu'un représentant mandaté des employés non libéré doit, à la demande de la Société, être présent sur les lieux de travail en dehors de ses heures normales de travail, il sera rémunéré conformément au taux prévu pour les heures supplémentaires.

Indemnité de rappel Section Bureau



8.8

Un employé rappelé par la Société pour exécuter un travail urgent, plus de cinq (5) minutes après qu'il a quitté son travail, à la fin de sa journée normale, doit être assuré d'un minimum de paie équivalant à trois (3) heures de travail au taux de base majoré de 50 %. Toutefois, pour les employés du Service de protection et communications, ce minimum sera porté à quatre (4) heures au taux de base majoré de 50 % si le travail urgent à être exécuté se situe à l'établissement de Chute du Diable, Chute à la Savane, Dolbeau, Mistassini, Centre sud, Ville de la Baie ou à la Tour de Micro-ondes du poste Saint-Charles et est accompli par un employé partant du 900 du Pont. Ce minimum de quatre (4) heures pour la Tour de Micro-ondes du poste Saint-Charles ne sera applicable que pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril de chaque année.

Cependant, en aucun cas il ne doit recevoir plus de trois (3) ou quatre (4) heures au taux de base majoré de 50 %, selon le cas, en temps compensé ou en paie calculée pour tout travail exécuté au cours d'un même rappel.

Nonobstant ce qui précède le minimum de paie prévu au présent article ne sera pas considéré aux fins du calcul des heures supplémentaires tel que prévu à la clause 8.7.

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

Section Auberge

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

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

Jours fériés payés

8.9

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

Le Jour de l'An

* Le Lundi de Pâques

* L'avant-dernier lundi du mois de mai

* Le 1^{er} lundi du mois de juin

La Fête nationale

Le jour de la Confédération

Le 3^e lundi du mois de juillet

* Le 2^e lundi du mois d'août

La fête du Travail

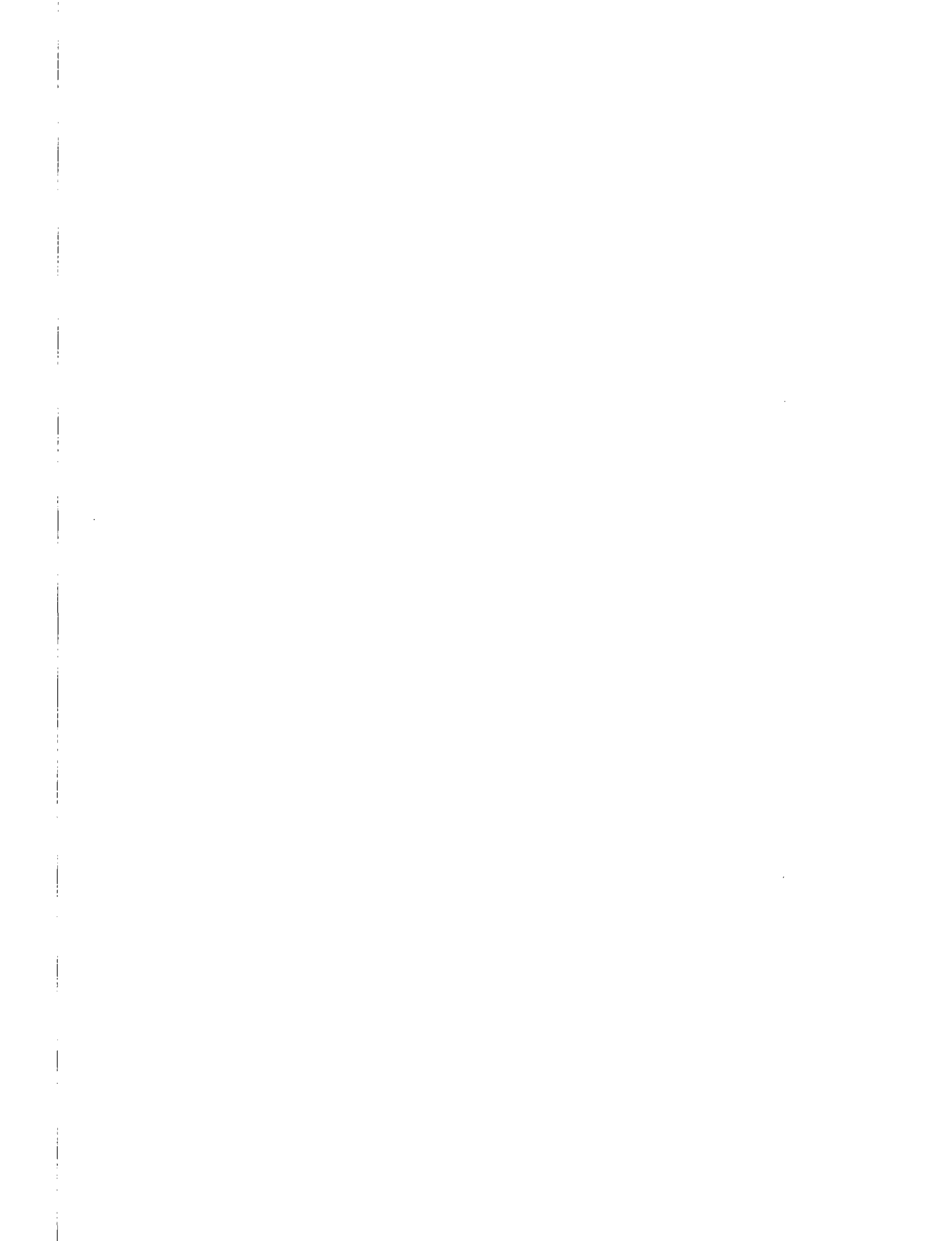
* Le 3^e lundi du mois de septembre

* Le 2^e lundi du mois d'octobre

Le jour de Noël

* Jours fériés mobiles

Tout jour férié mobile devra être pris en congé entre le 1^{er} mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Au 1^{er} mai de chaque année, les résidus de la banque de congé mobile seront transférés dans la banque de reprise d'heures supplémentaires non monnayables.



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

- a) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui fait partie d'une équipe d'entretien de routine travaillant à l'établissement de Chute-des-Passes, l'un de ces jours, aura le privilège de substituer ce jour férié fixe en un jour férié mobile ou d'en recevoir la rémunération, selon son choix.
- b) L'employé en probation et/ou l'étudiant, toutefois, n'auront droit qu'aux jours fériés fixes et mobiles se situant entre la date de leur date d'embauche et celle de leur licenciement s'ils rencontrent les stipulations de la clause 8.12 de la convention collective de travail.
- c) Conformément au paragraphe b) ci-dessus, l'observance anticipée des jours fériés mobiles pour les employés en probation sera limitée au nombre de jours fériés mobiles se situant entre la date de leur embauche ou réembauche et celle prévue de leur licenciement. Les étudiants, toutefois, n'auront droit à l'anticipation d'aucun jour férié mobile.

8.10

- a) Si le congé de la Confédération coïncide avec un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au vendredi suivant. Lorsque les congés de la Fête nationale et de la Confédération coïncident avec un samedi ou un dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

Aucun employé ne doit être appelé à travailler au cours de ces journées à moins que ce ne soit pour une des raisons données à la clause 8.3 ci-dessus.

- b) Les employés dont l'horaire normal de travail s'étend du lundi au vendredi, seront en congé le 26 décembre 2016 et le 2 janvier 2017. Ils seront en congé le 26 décembre 2017 et le 2 janvier 2018. Par contre, ils travailleront le 23 décembre 2017 et le 30 décembre 2017. Ils seront en congé le 26 décembre 2018 et le 2 janvier 2019. Par contre, ils travailleront le 22 décembre 2018 et le 29 décembre 2018. Ils seront en congé le 26 décembre 2019 et le 2 janvier 2020. Par contre, ils travailleront le 21 décembre 2019 et le 28 décembre 2019.

Les heures travaillées par l'employé en dehors de son horaire normal de travail, par suite de ces changements, ne lui donneront pas droit au taux majoré pour les heures supplémentaires ni à la prime de mutation temporaire.

8.11

Lorsqu'un jour férié est observé pendant les vacances d'un employé, ce jour férié lui sera compensé selon les dispositions de la clause 8.7.

8.12

La Société ne peut garantir l'observance des jours fériés énumérés à la clause 8.9 ci-dessus à aucun employé affecté à des opérations continues ou rendant des services essentiels à la marche des opérations continues :

- a) l'employé qui travaille pendant un jour férié et qui a déjà à son crédit trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, sera compensé, en plus de son salaire régulier, pour le temps qu'il aura travaillé durant ledit jour férié, selon les dispositions de la clause 8.7;
- b) sous réserve des conditions énumérées au paragraphe c) ci-dessous, un employé qui ne travaille pas un des jours fériés énumérés à la clause 8.9 ci-dessus, et qui a déjà à son crédit trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, doit recevoir la rémunération d'une journée de travail, en fonction de son salaire régulier;
- c) un employé ne doit recevoir, pour aucun des jours fériés énumérés à la clause 8.9 ci-dessus, une indemnité de jour férié lorsqu'il :
 - i) est absent sans autorisation ledit jour férié alors que son horaire normal de travail prévoyait sa présence ou que la Société lui avait spécialement demandé de travailler; ou
 - ii) est absent sans autorisation la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque son horaire normal de travail l'obligeait à travailler; ou
 - iii) a été licencié plus de quinze (15) jours avant le ou lesdits jours fériés; ou
 - iv) pour n'importe quelle raison, a été absent de son travail pendant trente (30) jours précédant ledit jour férié et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant ledit jour férié.

Vacances payées

8.13

Des vacances payées seront accordées selon les dispositions prévues à l'Annexe B de la présente convention.

Congé de maternité

8.14

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

Cependant, l'employée qui n'a pas encore un (1) an de service continu et qui serait autrement licenciée pendant son congé de maternité verra son service continu maintenu pendant la durée de son ou ses licenciements.

- a) L'employée peut également demander un congé sans solde d'une durée minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de cent quatre (104) semaines incluant son congé de maternité. L'employée peut également, à l'intérieur d'une période de cinquante-deux (52) semaines qui suit la naissance de l'enfant, bénéficier d'un congé maternité sans solde d'une durée maximum de trente-quatre (34) semaines continues. Ce congé peut être pris de façon discontinue au congé maternité de dix-huit (18) semaines.
- b) L'employée doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.
- c) Son service continu s'accumulera pendant toute la durée du congé sans solde. L'employée qui occupait un emploi de façon permanente avant son départ aura le droit de le réintégrer à son retour.

Cependant, l'employée qui n'a pas encore un (1) an de service continu et qui serait autrement licenciée pendant son congé sans solde verra son service continu maintenu pendant la durée de son ou ses licenciements.

- d) La personne qui remplace une employée pour congé de maternité pourra continuer ce remplacement jusqu'à l'expiration du congé sans solde ci-haut stipulé et ce sans affichage conformément à la clause 6.5.

Congés à l'occasion d'un décès

8.15

- a) À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un employé pourra s'absenter de son travail pour un maximum de cinq (5) périodes consécutives de travail de sept (7) heures et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où il aurait été normalement appelé à travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours. Chaque période à laquelle il a droit correspond à un maximum de sept (7) heures de travail à son salaire normal.

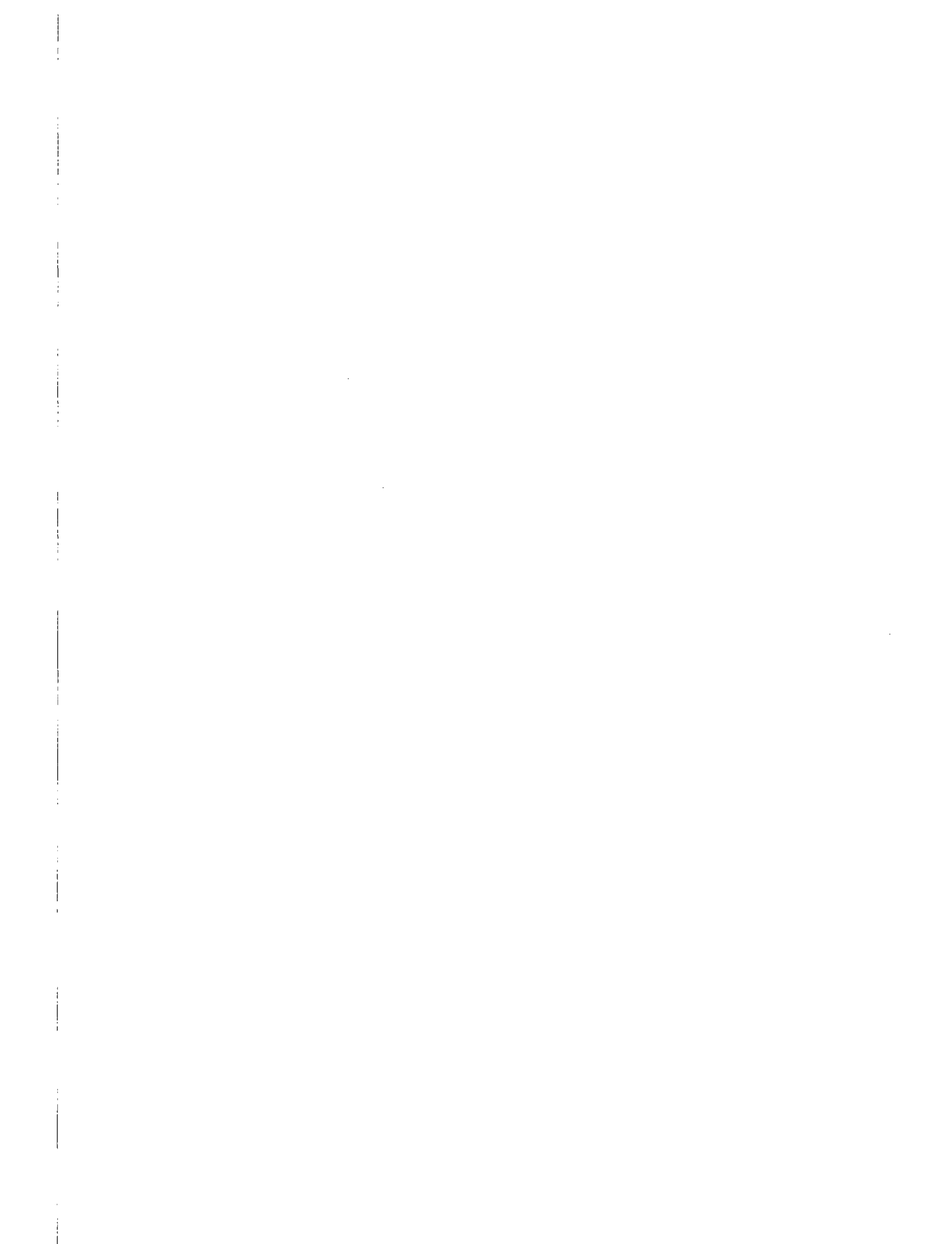
À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-frère ou de sa belle-sœur, de sa bru ou de son gendre, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) périodes de sept (7) heures, à son salaire normal et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où cet employé aurait été normalement appelé à 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 employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé une période maximum de sept (7) heures, à son salaire normal, et ce à compter du jour du décès, dans la mesure où cet employé aurait été normalement appelé à travailler pendant cette journée.

À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur, l'employé 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 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 durée du quart où s'effectue cette incinération.

Ces congés pourront être fractionnés en journées ou reportées entre le décès et le service funéraire, l'incinération ou la mise en terre, en autant que le report soit effectué à l'intérieur d'une période de six (6) mois suivant le décès. Une justification devra être fournie à l'employeur pour justifier le report.

Si l'employé a déjà épuisé le nombre maximal de périodes de travail qui lui sont allouées pour ce décès, il lui sera permis, s'il en fait la demande, de s'absenter, sans solde, pendant un quart de travail pour assister à cette incinération.



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

- b) Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint. 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 ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de l'employé. 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 ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. L'employé doit aviser son supérieur de son absence le plus tôt possible. Toutefois, l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

Congé parental

- c) Le père et la mère d'un nouveau-né et l'employé qui adopte un enfant mineur ont droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. La présente disposition ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint. Le congé débute au plus tôt le jour de la naissance ou de l'adoption ou la semaine où l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié et il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines 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. L'employé de moins d'un (1) an de service continu qui aurait été licencié pendant la durée de ce congé, verra son service continu maintenu seulement, pendant la durée de ce licenciement. À son retour l'employé réintègre son emploi pourvu que son ancienneté le lui permette.

Congé de paternité

- d) Un employé a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Le congé de paternité 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. L'employé de moins d'un (1) an de service continu qui serait 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 l'employé réintègre son emploi pourvu que son ancienneté le lui permette.

Congé de compassion

- e) Un employé pourra s'absenter du travail, sans salaire, pour une période d'au plus douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint du père ou de la mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'employé doit fournir un certificat médical faisant état de la santé de la personne auprès de qui la présence est requise.

S'il s'agit d'un enfant mineur de l'employé qui est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, l'employé peut prolonger son absence jusqu'à cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

L'employé qui se voit qualifié aux prestations de compassion de l'assurance-emploi aura droit pendant les deux (2) semaines de délai de carence à des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il aura droit en vertu des règles de l'assurance-emploi. De plus, la Société versera une prestation supplémentaire de cinquante-cinq dollars (55 \$) par semaine jusqu'à concurrence du nombre de semaines pendant lesquelles il reçoit ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employé qui ne se qualifie pas aux prestations de compassion de l'assurance-emploi ou qui voit ces dites prestations terminées pourra reprendre ses banques de temps. À défaut d'avoir des heures bancaquées ou une fois celles-ci entièrement reprises la Société pourra verser une avance de soixante-dix pour cent (70 %) de sa

rémunération horaire de base pendant les semaines où il ne reçoit aucun revenu et ce pour un maximum de douze (12) semaines depuis le début de son absence. Ce montant devra être remboursé à même son salaire lors de son retour au travail à raison d'un minimum de quinze pour cent (15 %) de son revenu brut par période de paie.

Le service continu s'accumulera pendant la durée de l'absence. À son retour l'employé réintègre son emploi pourvu que son ancienneté le lui permette.

Congé autofinancé

8.16

a) Définition

Les régimes de congé autofinancé visent à permettre à l'employé de financer, en différant son salaire, un congé de son emploi.

Ces régimes comprennent, d'une part, une période d'accumulation et, d'autre part, une période de congé.

Selon la durée du congé, le régime est « à impôt différé » ou « sans impôt différé ».

Les dispositions de la présente entente s'appliquent également au régime à impôt différé et au régime sans impôt différé sauf lorsque autrement stipulé.

b) Conditions d'obtention

L'employé doit rencontrer les conditions suivantes :

- être un employé régulier;
- avoir accumulé au moins cinq (5) années de service continu;
- faire une demande écrite au surintendant en personnel de son usine, sur le formulaire prévu à cet effet. Pareille demande doit être présentée au mois de février pour une accumulation et un congé qui débutent le 1^{er} avril et au mois d'août pour une accumulation et un congé qui débutent le 1^{er} octobre. Pour le congé sans impôt différé (congé de trois mois), la demande est faite en février pour un congé qui débute le 1^{er} juin et au mois d'août pour un congé qui débute le 1^{er} janvier;
- ne pas être en période d'invalidité, en congé sans solde, en suspension ou en licenciement;
- le cas échéant, signer les documents demandés par la Société et la Compagnie Fiducie Sun Life du Canada, relativement à son salaire et son admissibilité aux régimes d'avantages sociaux qui seront accordés.

c) Durée des régimes

La durée des régimes de congé autofinancé, la durée du congé et les modalités d'accumulation varient en fonction de l'option originalement choisie par l'employé lorsqu'il adhère au régime. Les options offertes aux employés sont exclusivement celles décrites au paragraphe r), tableau 1 des présentes pour le régime à impôt différé et au tableau 2 des présentes pour le régime sans impôt différé.

Nonobstant les périodes d'accumulation prévues au paragraphe r), la période d'accumulation peut être prolongée pour une durée égale à celle pendant laquelle l'employé a suspendu sa participation en vertu du paragraphe p) ii), sans toutefois que cette(ces) période(s) de prolongation ne totalise(nt) plus de deux (2) ans, auquel cas le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis à l'employé.

d) Remplacement

Une obligation est faite à la Société de remplacer l'employé durant sa période de congé, sauf si l'emploi qu'il occupait disparaît lors d'une diminution des opérations ou d'un changement technologique ou organisationnel. Pour le congé sans impôt différé (congé de trois mois), le remplacement de l'employé sera effectué si les ressources disponibles et prévues pour fins d'absence ou de remplacement ne permettent pas de combler les besoins.

L'employé ne peut réintégrer son emploi avant la date d'expiration de sa période de congé.

Durant son congé, l'employé maintiendra ses droits sur l'emploi qui était sien avant son départ dans la mesure où son service continu le lui permet, sinon il exercera ses droits d'ancienneté conformément prévus à la convention collective de travail.

Au terme de son congé, l'employé doit demeurer au service de la Société pour une durée au moins équivalente à celle de son congé à moins qu'il ne soit mis à pied en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

e) Nombre de participants

L'employé recevra une réponse dans les trente (30) jours de sa demande de congé autofinancé.

Si le nombre d'employés voulant bénéficier simultanément d'un congé autofinancé est de nature à compromettre la stabilité des opérations dans un département, l'ancienneté sera le facteur qui sera utilisé pour déterminer quels travailleurs pourront être admissibles au régime.

L'employé à qui on refuse le régime de congé autofinancé pourra demander à être rencontré pour se faire expliquer les motifs de ce refus.

L'employé qui n'est pas satisfait des explications fournies et qui ne veut pas attendre la prochaine période pour formuler une nouvelle demande de congé autofinancé, pourra soumettre un grief selon la procédure prévue à la convention collective et ce dans les dix (10) jours de la rencontre où les explications lui auront été fournies.

Jusqu'à la décision sans appel du Tribunal d'arbitrage, l'employé accumulera en vertu du régime qu'il aura choisi et la Société retiendra les sommes d'argent comme s'il y avait droit. Si le Tribunal donne gain de cause à la Société, il y aura remise à l'employé des sommes retenues.

f) Salaire

Pendant la période d'accumulation, la Société retient, sur le salaire de l'employé, le pourcentage correspondant à l'option choisie, telle qu'elle est définie au paragraphe r), tableaux 1 et 2. Ce pourcentage est appliqué sur le salaire normal qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, incluant les primes prévues à la convention collective de travail ainsi que les augmentations salariales, mais excluant les heures supplémentaires, les montants forfaitaires et le rappel de salaire, le cas échéant.

Lors de sa période de congé, selon que celui-ci soit de trois (3) mois, de six (6) mois, de neuf (9) mois ou d'un (1) an, il reçoit hebdomadairement et respectivement, $1/13^e$, $1/26^e$, $1/39^e$ ou $1/52^e$ de la partie retenue sur son salaire et les intérêts gagnés pendant la période d'accumulation, plus un solde final à la dernière semaine de son congé, représentant les intérêts accumulés pendant la durée du congé.

g) Fiducie

Pendant la période d'accumulation, la partie retenue sur le salaire de l'employé est confiée à la Compagnie Fiducie Sun Life du Canada.

Les intérêts générés par ce congé autofinancé seront retenus et accumulés dans le fonds. Dans le cas du régime à impôt différé, ces intérêts sont considérés comme un revenu d'emploi et conséquemment, ils apparaîtront sur les relevés d'impôts remis par la Société à l'employé et ce conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

Dans le cas du régime sans impôt différé, ces intérêts sont considérés comme un revenu de placement et conséquemment ils apparaîtront sur les relevés d'impôts remis par la Compagnie Fiducie Sun Life du Canada à l'employé et conformément aux dispositions fiscales en vigueur.

Pendant la période de congé, le versement sera effectué par le Service de la paie qui récupère ultérieurement ces sommes de la Compagnie Fiducie Sun Life du Canada.

h) Ancienneté

Durant son congé, l'employé accumule son service continu.

i) Vacances et congés

Pendant la durée de la période d'accumulation, les vacances sont payées à raison du même pourcentage que celui relatif au salaire que l'employé a choisi de recevoir pendant l'accumulation.

Avant de partir en congé, l'employé doit prendre les vacances auxquelles il est admissible le 1^{er} mai précédant ledit congé. Toutefois, pour les congés de moins d'un an du régime à impôt différé et pour les congés du régime sans impôt différé (congé de trois mois), il sera exceptionnellement permis à l'employé qui le désire, de conserver en banque l'indemnité correspondant à un nombre de jours de vacances suffisant pour lui permettre, à son retour de congé, de jouir d'une pleine période de vacances malgré le fait qu'il se soit absenté pendant la période de référence. À son retour, il sera alors permis à l'employé d'utiliser son privilège de réduire les vacances acquises au 1^{er} mai et de compenser la période ainsi réduite avec les jours et l'indemnité conservés en banque avant son congé.

Les vacances supplémentaires acquises durant la période de congé sont prises l'année suivant celle de son retour dudit congé.

La prestation de vacances (gains) de l'employé entre le 1^{er} mai et le début de son congé est retenue afin de lui permettre de prendre des vacances après le 1^{er} mai suivant son retour de congé.

j) Régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie

Pendant la durée du congé, l'employé continue de bénéficier du régime d'assurance-vie et du régime d'assurance-maladie et le service de la paie retient toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

k) Régime de maladie courte durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité de l'employé au régime de maladie courte durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, l'employé peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime de maladie courte durée.

l) Régime d'invalidité longue durée

Pendant la durée du congé, l'admissibilité de l'employé au régime d'invalidité longue durée est suspendue.

Toutefois, lors de son retour au travail, l'employé peut bénéficier de prestations jusqu'à l'expiration de sa période d'admissibilité au régime d'invalidité de longue durée.

m) RAPA

Pendant la période d'accumulation, l'employé contribue à RAPA en fonction du salaire normal qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes.

Pendant son congé, l'employé contribue à RAPA comme s'il recevait cent pour cent (100 %) de son salaire et ce en fonction du taux horaire ou hebdomadaire au moment de son départ en congé. Il doit verser les montants nécessaires à sa contribution à chaque semaine pendant la période de congé.

n) Décès

Lorsque le décès survient pendant la période d'accumulation, les sommes accumulées sont versées aux héritiers, incluant les intérêts appropriés.

Lorsque le décès survient pendant la période du congé, le résidu des sommes accumulées est versé aux héritiers, incluant les intérêts appropriés.

o) Bris de contrat

Advenant un congédiement, fin d'emploi, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, démission ou suspension de plus de douze (12) mois, pendant la période d'accumulation, le contrat prend fin à la date effective de l'événement.

Dans ces cas, il y a remise des sommes accumulées, incluant les intérêts appropriés.

p) Suspension du régime

Dans le cas de toute absence dont la durée est inférieure à une (1) année, l'employé a le choix de :

i) continuer sa participation au régime de congé autofinancé en versant les sommes nécessaires au fiduciaire;

ou

ii) suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence. Sous réserve du 2^e alinéa du paragraphe c), l'employé devra avoir complété la période d'accumulation initialement choisie avant de pouvoir prendre son congé.

q) Licenciement

Pendant l'année de congé, l'employé qui est licencié pourra, à compter de son retour au travail, se prévaloir des dispositions de l'Entente relative aux mutations inter-usines ou inter-accréditations.

r) TABLEAU 1

RÉGIME À IMPÔT DIFFÉRÉ

Période d'accumulation	Retenue pendant l'accumulation	Durée du congé	Salaire pendant le congé*
4 ans	20 %	1 an	80 %
4 ans	15 %	9 mois	80 %
4 ans	10 %	6 mois	80 %
3 ans	20 %	9 mois	80 %
2 ans	20 %	6 mois	80 %

* Au salaire prévu, s'ajoutent les intérêts accumulés.

TABLEAU 2

RÉGIME SANS IMPÔT DIFFÉRÉ			
Période d'accumulation	Retenue pendant l'accumulation	Durée du congé	Salaire pendant le congé*
2 ans	10 %	3 mois	80 %**
1 an	20 %	3 mois	80 %**

* Au salaire prévu, s'ajoutent les intérêts accumulés.

** Dans les cas de congés de trois (3) mois, les pourcentages de retenue et de salaire sont exprimés en salaire net.

Congé sans solde

8.17

- Tout employé 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.
- La durée d'un congé sans solde est d'au maximum un (1) an. L'employé ainsi parti en congé ne pourra ni ne devra réintégrer le travail avant la fin de la période pour laquelle le congé fut accordé, sauf s'il en fait la demande et que sa situation a changé à un point tel qu'un retour précipité se justifie.
Réciproquement, on pourra prolonger la durée d'un congé sans solde, accordé en vertu paragraphe 1, pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée à la présente clause.
- L'employé qui se sera prévalu de la présente entente verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.
- 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 de l'employé continuera de s'accumuler dans la mesure où, à son retour au travail, l'employé fournit une attestation des cours qu'il a suivis et qui justifiaient son absence. Un employé absent pour retour aux études sera rappelé, lorsqu'il sera

disponible et selon son rang d'ancienneté, pour combler les besoins de main-d'oeuvre temporaires associés à la période estivale. Il devra aviser le responsable de la main-d'oeuvre, avant le 1^{er} 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. Pendant la période de son rappel, il ne pourra exercer ses droits d'ancienneté à une vacance d'emploi ou pour déplacer un employé moins ancien embauché de façon permanente. À la date prévue de reprise de ses cours, il sera licencié, 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, l'employé devra se présenter au travail; à défaut de se conformer à la présente clause, l'employé verra son service continu terminé à compter de la sixième (6^e) journée normale de travail depuis la fin de son congé sans solde, conformément à la clause 6, paragraphe n), de l'Annexe A de la convention collective de travail.
- f) Durant son absence, l'employé maintiendra ses droits sur la classe d'emplois qui était sienne avant son départ dans la mesure où son service continu le lui permet, sinon il exercera ses droits d'ancienneté tel que prévus à la convention collective de travail.
- g) Les parties conviennent que l'employé, parti ainsi en congé, ne répond pas aux critères d'admissibilité pour les prestations supplémentaires de chômage prévues à l'Annexe C de la convention collective de travail.
- h) Une obligation est faite à la Société de remplacer l'employé parti ainsi en congé sauf si l'emploi qu'il occupait disparaît lors d'une diminution des opérations ou d'un changement technologique.

Prestations supplémentaires de chômage

8.18

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

Réunions éducatives (formation) et réunions d'affaires

8.19

Un employé ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Société le convoque à une réunion éducative ou à une réunion d'affaires pendant ses heures normales de travail. Si la ou lesdites réunions se prolongent ou se tiennent en sus de ses heures normales de travail, l'employé sera rémunéré selon les modalités prévues à l'article 8.7 de la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, les formations ou réunions éducatives offertes sur une base volontaire par la société et non requises pour le travail de l'employé sont rémunérées à taux régulier.

ARTICLE IX

SALAIRES, PRIMES ET INDEMNITÉS

Salaires hebdomadaires

9.1

Les salaires hebdomadaires minima et maxima de tous les employés sont déterminés à l'Annexe E par niveau de salaires et classe d'emplois.

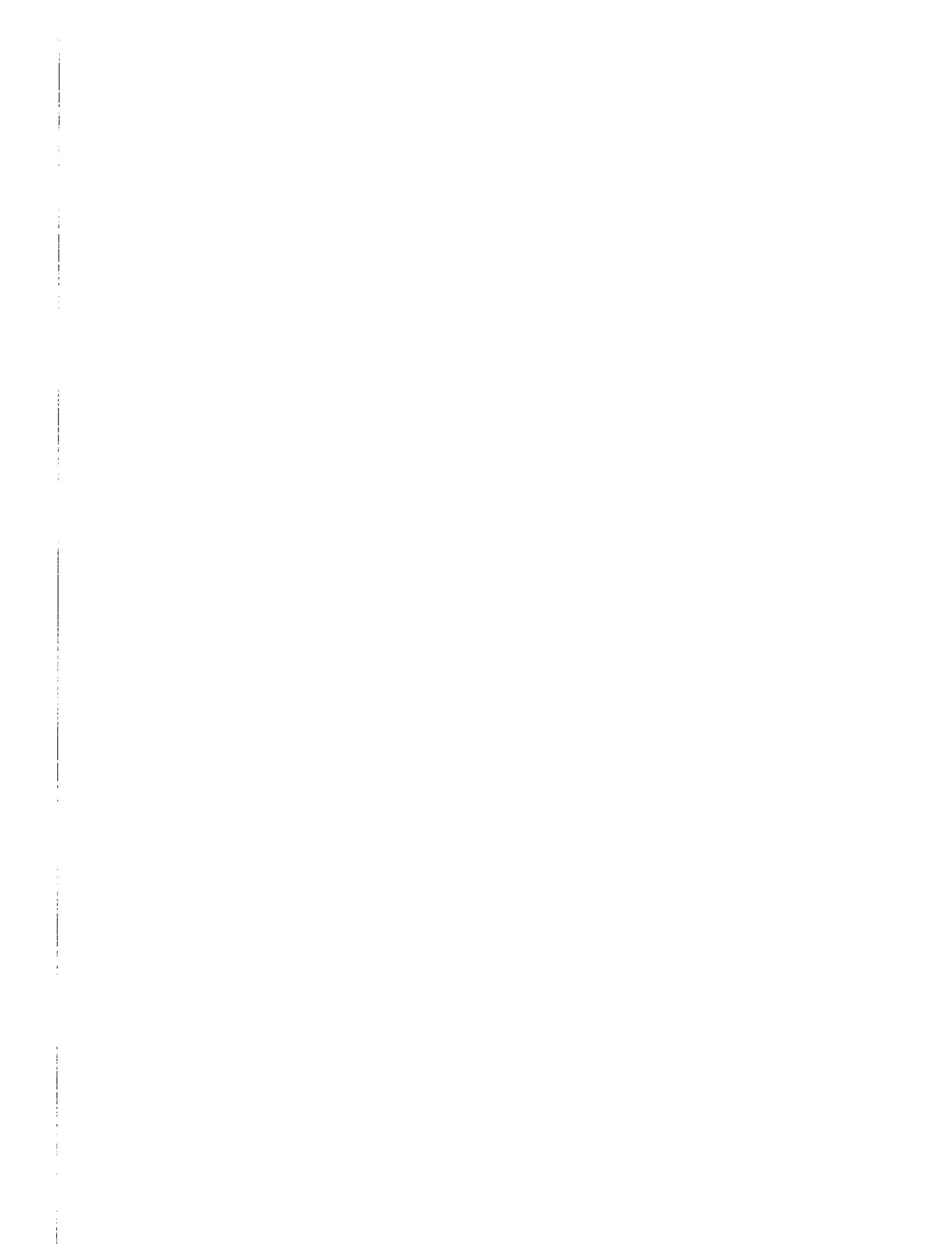
Paie hebdomadaire

9.2

La paie sera distribuée à toutes les semaines.

Courbe de salaires niveaux de salaires

9.3



Le nouveau système de rémunération comportant quatre (4) niveaux de salaires, entre en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

Chaque niveau de salaire est divisé en six (6) ou neuf (9) échelons de progression. Les niveaux de salaire et les stades de progression sont décrits à l'Annexe E de la présente convention.

Taux fixe de progression

9.4

Le taux fixe de progression est établi à l'Annexe E.

Progression automatique

9.5

À compter du premier dimanche de mai de chaque année, le salaire normal de chaque employé sera augmenté à l'échelon immédiatement plus élevé que son salaire dans le niveau de salaire de sa classe d'emplois permanente. Si cette augmentation est moindre que la demie ($\frac{1}{2}$) d'un taux fixe de cette progression, son salaire normal sera augmenté au deuxième échelon plus élevé que ce dernier. Le salaire maximum des niveaux ne sera jamais dépassé.

Pour l'employé qui n'a pas de statut permanent, son salaire normal sera comparé à l'échelon un (1) du niveau de salaire un (1) pour la première année de progression et à chaque stade subséquent pour chaque autre année de progression jusqu'au maximum dudit niveau de salaire. Cet employé doit recevoir dès lors le plus élevé des deux montants suivants :

- a) soit le salaire normal de la classe d'emplois sur laquelle il travaille;
- b) soit le salaire de l'échelon où il est comparé.

Mode de rémunération des techniciens

9.6

Le mode de rémunération de neuf (9) échelons de progression entre en vigueur pour la durée de la présente convention.

La progression dans les neuf (9) échelons se fera d'une façon automatique.

Échelles de salaires des techniciens

9.7

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

Nouveaux employés

9.8

Les nouveaux employés techniciens Essais et Analyses et techniciens dessinateurs progresseront suivant les règles de l'entente relative à la mutation permanente ou temporaire d'un employé de métier à la classe d'emplois technicien dessinateur ou technicien Essais et Analyses.

Progression

9.9

Le premier dimanche de mai de chaque année, tout technicien régulier verra son salaire hebdomadaire progresser à l'échelon immédiatement supérieur et ainsi de suite jusqu'à l'échelon huit (8).

Réévaluation des emplois

9.10

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

Évaluation des emplois

9.11

« Les évaluations et les descriptions d'emplois génériques de toute nouvelle classe d'emploi ainsi que tout changement apporté aux évaluations ou aux descriptions d'emplois génériques déjà existantes se fait selon les règles contenues à l'Entente relative au Système d'évaluation des emplois ».

Dossier et appréciation

9.12

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

Primes et/ou indemnités Prime du dimanche – Prime de nuit

9.13

Un employé qui doit travailler entre 19 h et 7 h doit recevoir une prime de nuit déterminée de la manière suivante.

- a) un employé qui travaille entre 19h et minuit doit recevoir une prime de nuit de trente-quatre dollars (34 \$) chaque semaine complète de travail ou de six dollars et quatre-vingt cents (6,80 \$) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 19 h et minuit.
- b) un employé qui travaille entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit de trente-quarante dollars (40 \$) pour chaque semaine complète de travail ou de huit dollars (8 \$) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h.

Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de trente-six dollars (36 \$) pour le quart travaillé.

La prime de dimanche ou de nuit ne doit pas être payée aux employés travaillant en heures supplémentaires.

Prime d'assurance accident-maladie

9.14

La prime hebdomadaire d'assurance-maladie sera majorée de 3 \$ à compter du 1er janvier 2016 et passera donc de 44,85 \$ à 47,85 \$.

La prime hebdomadaire d'assurance-maladie sera à nouveau majorée de 3 \$ à compter du 1er dimanche de janvier 2017 et passera donc de 47,85 \$ à 50,85 \$.

La prime hebdomadaire d'assurance-maladie sera à nouveau majorée de 3 \$ à compter du 1er dimanche de janvier 2018 et passera donc de 50,85 \$ à 53,85 \$.

Lesdits montants seront également versés pour les dix (10) premières semaines d'un congé paternité et/ou parental et ne pourront excéder dix (10) semaines au total.

Indemnité de service judiciaire

9.15

L'employé convoqué ou choisi comme juré ou appelé à servir de témoin devant les tribunaux civils ou criminels sera compensé pour la perte de salaire qu'il pourrait subir pour ses heures normales de travail.

Augmentation de salaire et indemnité de règlement des problèmes associés à l'équité

9.16

Les ajustements de salaire qui doivent entrer en vigueur le premier dimanche de janvier de chaque année, à compter de 2007, sont ceux qui sont déterminés conformément à l'Entente relative à la rémunération.

ARTICLE X

COMITÉ CENTRAL DES RELATIONS OUVRIÈRES

Entente générale

10.1

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

- a) considérer les moyens d'améliorer les relations entre les employés et la direction et uniformiser l'application de la convention collective de travail et des directives administratives;
- b) considérer et faire des recommandations afin d'améliorer l'efficacité et la satisfaction des employés dans leur travail;
- c) demander la formation d'un comité central au besoin sur un sujet spécifique et commun;
- d) étudier les moyens d'accroître la satisfaction que les employés peuvent retirer de leur travail;
- e) étudier ou faire étudier par un sous-comité tous les sujets référés par la direction au comité central ou local;
- f) déterminer nombre de représentants patronaux et syndicaux qui siégeront au sein des comités locaux des relations ouvrières ainsi que les règlements régissant le fonctionnement desdits comités seront formulés par ceux-ci.

Comités santé-sécurité

10.2

- a) La Société et le Syndicat conviennent de collaborer étroitement à promouvoir la santé et la sécurité au travail visant la prévention des accidents et maladies professionnelles.
- b) Dans la poursuite des objectifs de prévention, la Société et le Syndicat entendent maintenir des comités de santé-sécurité paritaires.
- c) La Société et le Syndicat s'engagent à collaborer mutuellement à l'application de la loi relative à la santé et à la sécurité du travail et de ses règlements.
- d) La Société et le Syndicat conviennent d'élaborer et de mettre en place les programmes de prévention orientés vers un ensemble d'activités structurées visant une plus grande implication des employés.

ARTICLE XI

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.1

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

- a) L'employé ou l'ancien employé concerné soumettra son cas, en premier lieu, à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours de la cause ou prétendue cause du grief sous réserve des dispositions de la clause 9.11 de la présente convention. Pour ce faire, il peut rencontrer personnellement son supérieur immédiat pour le lui soumettre et être accompagné, s'il le désire, d'un représentant mandaté des employés ou d'un dirigeant du Syndicat. Le supérieur immédiat de l'employé doit, dans les cinq (5) prochains jours, rendre sa décision ou décider de convoquer un comité d'enquête suivant les modalités prévues au paragraphe b), et ce, après en avoir informé l'employé. »
- b) Si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé ou si une telle décision ne lui est pas connue dans les cinq (5) jours de la soumission du grief, un comité sera formé selon les modalités suivantes :



- i) le contremaître et l'employé ont cinq (5) jours, à partir de la décision du contremaître ou de l'absence de décision du contremaître pour nommer leur représentant respectif;
 - ii) ces deux (2) représentants doivent se rencontrer et examiner ensemble le dossier de l'employé; étudier soigneusement le cas ensemble et ils peuvent le discuter complètement avec le personnel de direction du département dans le but d'en arriver à une solution satisfaisante. Le comité d'enquête doit, dans les cinq (5) jours suivant sa nomination, faire une recommandation ou des recommandations en cas d'opinions divisées au sein du comité, sur le grief au contremaître qui, dans les cinq (5) jours suivant la ou les recommandation(s), doit rendre sa décision à l'employé;
 - iii) si la décision du contremaître ne satisfait pas l'employé ou si ce dernier n'a pas reçu une telle décision dans les cinq (5) jours suivant la recommandation du comité d'enquête, il peut soumettre son grief à l'arbitrage de la façon prévue à la clause 11.4.
- c) La Société reconnaît que certains griefs impliquant quatre (4) employés ou plus peuvent être soumis comme un grief de groupe par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par les employés intéressés. Conformément aux dispositions de la clause 5.3, paragraphe a) de la présente convention, un tel représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue à la clause 11.1 ci-dessus. Le grief de groupe doit être soumis par écrit, en fournissant à la Société une copie qu'elle gardera, signée par les employés qui allèguent le bien-fondé de leur grief. Un grief de groupe est valablement soumis s'il est présenté au supérieur immédiat de l'un ou l'autre des employés concernés. De plus, le représentant mandaté des employés ou le dirigeant du Syndicat qui a soumis le grief peut, dans les vingt (20) jours suivants, verser au dossier une copie dudit grief dûment signée par un ou plusieurs autres employés concernés par le même événement. Le grief de ce ou ces employés est alors traité comme si l'employé avait signé le grief original.
- De plus, les parties reconnaissent que la nature particulière de certains griefs de groupe peut nécessiter que ceux-ci soient acheminés à un représentant de la Société autre que le supérieur immédiat et elles pourront en convenir au besoin.
- Lorsque plusieurs employés sont concernés par un grief, les parties peuvent convenir de la façon la plus appropriée de les identifier et faire en sorte qu'ils soient considérés dans le règlement ou la décision sans appel.
- d) La Société reconnaît qu'un grief, impliquant un (1) ou plusieurs ex-employés licenciés ou congédiés de ses établissements, peut être soumis par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par le ou les intéressés eux-mêmes. Conformément aux dispositions de la clause 5.3, paragraphe a) de la présente convention, un tel représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue à la clause 11.1 ci-dessus. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit et une (1) copie, signée par le ou les ex-employés alléguant le bien-fondé de leur grief, sera remise à la Société.

11.2

La Société peut soumettre au Syndicat, par écrit, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses de la présente convention dans les trente (30) jours de l'événement. Le Syndicat doit rendre à la Société, par écrit, sa décision sur le grief dans les quatorze (14) jours de sa réception.

11.3

Le Syndicat peut soumettre à la Société, par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement tout grief en ce qui a trait aux affaires du Syndicat. La Société doit rendre au Syndicat, par écrit, sa décision sur le grief dans les quatorze (14) jours de sa réception.

11.4

Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité de la procédure s'y rattachant peut être référé à l'arbitrage privé par la Société ou le Syndicat en observant les conditions stipulées ci-après :

- a) la partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre partie dans les quatorze (14) jours de l'épuisement de la procédure des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et copie de cet avis sera transmis à l'arbitre quand celui-ci aura été nommé;
- b) un comité permanent de conciliation est formé dans chaque installation et doit se réunir à tous les trois (3) mois ou au besoin afin de revoir les griefs appelés à l'arbitrage et tenter de trouver une solution avant qu'ils soient entendus par un arbitre.

Dans le cas où une partie renonce à la conciliation, le grief est entendu par un arbitre dans les meilleurs délais;

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

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

- d) tous les griefs soulevés en vertu de la présente convention doivent être entendus par un arbitre choisi par les parties.

Un grief ayant trait essentiellement à un conflit de droit ou à une description ou à une évaluation d'emploi doit être soumis à l'arbitre des conflits de droit; un grief ayant trait essentiellement à une charge de travail doit être soumis à un arbitre des conflits d'intérêt;

- e) les parties peuvent désigner des assesseurs dont le rôle est d'aviser l'arbitre qui doit décider d'un grief, et de délibérer avec lui. Un seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs assignés;
- f) l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage. Si l'un ou l'autre des assesseurs est absent, ou si les deux assesseurs sont absents, l'arbitre doit procéder quand même à l'arbitrage. Les assesseurs peuvent n'assister qu'au délibéré s'ils le jugent à propos. L'arbitre doit rendre seul la sentence arbitrale sur le fond du grief dans les trente (30) jours de la date où la preuve est terminée;
- g) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;
- h) la sentence arbitrale est finale et lie les parties, mais la compétence de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions et l'esprit de la présente convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention. Cependant, les parties lui reconnaissent le privilège de modifier les sanctions qui ont trait aux mesures disciplinaires de suspension et de renvoi, lorsqu'il le juge approprié;
- i) chacune des parties concernées doit payer les frais, honoraires et dépenses de son assesseur, de ses témoins et représentants, et doit payer, 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.

11.5

Au lieu des procédures des griefs prévues dans le présent article, tout employé peut demander à être entendu par tout membre de la direction jusqu'à et y compris le directeur des usines, mais la plainte devrait être normalement discutée en première instance avec le contremaître de l'employé. Tout membre de la direction peut refuser d'entendre l'employé et peut le renvoyer à la procédure des griefs prévue dans cette clause.

11.6

Les délais mentionnés dans le présent article doivent se calculer en jours, à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de repos prévus entre les changements d'équipes rotatives, des jours fériés et des vacances des employés concernés et des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Les parties à la présente convention peuvent d'un commun accord, pour cause, prolonger tout délai.

Procédure simplifiée d'arbitrage

11.7

- a) L'arbitrage simplifié se veut une procédure pour réduire le temps d'audition des griefs afin d'obtenir des décisions dans un court délai.
- b) Tous les griefs relatifs aux mesures disciplinaires autres que congédiement ou aux heures supplémentaires qui n'ont pu être réglés seront soumis à l'arbitrage simplifié. De plus, les parties peuvent, au besoin, convenir de procéder par arbitrage simplifié pour tout autre grief, indépendamment de sa nature.
- c) Lorsque les circonstances le justifient, les parties peuvent convenir de soumettre directement à l'arbitrage un grief sans qu'il soit nécessaire de compléter les étapes de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective.

- d) L'arbitrage simplifié a lieu sans la présence d'assesseurs.
- e) Afin d'alléger le débat, les représentants autorisés de chacune des parties sont encouragés à se communiquer, préalablement à l'audition, les éléments de preuve qu'elles entendent établir et à formuler des admissions.
- f) L'arbitre doit rendre et communiquer aux parties une décision motivée dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- g) L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente en donnant un avis écrit de trente (30) jours à l'autre partie. En cas de fin d'emploi, seuls les griefs initiés en vertu de la présente procédure et dont une date d'audition a déjà été fixée seront entendus selon la procédure simplifiée. Tous les autres griefs seront traités conformément à la procédure conventionnelle.

11.8

Au minimum deux fois par année, une fois avant le mois de juin et une fois après le mois d'août, un comité composé de deux représentants décisionnels de chacune des parties, syndicale et patronale, tiendra des rencontres de conciliations de griefs.

Ceux-ci tenteront de dénouer les différents en utilisant tous les moyens à leurs dispositions.

Ce comité devra faire un rapport qui sera présenté à la rencontre suivante du CRO sectoriel.

ARTICLE XII

COTISATION SYNDICALE

12.1

La Société doit, selon l'article 47 du Code du travail :

- a) retenir sur le salaire de l'employé qui est membre d'une association accréditée le montant spécifié par cette association à titre de cotisation syndicale;
- b) retenir sur le salaire de l'employé faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle cette association a été accréditée, un montant égal à celui prévu au premier paragraphe;
- c) remettre mensuellement à l'association accréditée les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci.

12.2

Conformément aux stipulations prévues à la clause ci-dessus et pour fins de contrôle administratif, la présente procédure devra être observée :

- a) lors de son embauchage, l'employé devra signer le formulaire intitulé « Autorisation de retenue de la cotisation syndicale » apparaissant à l'Annexe F de la présente convention;
- b) une copie du dit formulaire sera adressé au Syndicat et à l'agent à la paie;
- c) le montant de la cotisation sera déduit hebdomadairement des gains de l'employé dès le début de la période de paie suivant son embauchage et sera remis mensuellement au Syndicat.

12.3

Cette autorisation ne pourra être révoquée par l'employé et ne cessera d'être en vigueur qu'aux conditions suivantes :

- a) à compter de et après la date à laquelle le Syndicat cesse d'être l'agent négociateur de l'employé intéressé; ou
- b) à compter de et après la date à laquelle le service continu de l'employé est terminé conformément aux dispositions de l'Annexe A de la présente convention.

12.4

Le Syndicat doit informer la Société au moins trente (30) jours de calendrier à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en adressant à la Société une copie de toute résolution autorisant tel changement; cette copie doit

être dûment certifiée par un dirigeant autorisé du Syndicat. Ce dernier doit attester que cette résolution a été adoptée conformément aux dispositions du statut du Syndicat.

ARTICLE XIII

RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Prestations en cas de maladie ou d'accident

13.1

Le « Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau » prévoit les conditions selon lesquelles un employé peut bénéficier de prestations et de permissions d'absence en cas de maladie ou d'accident. Lorsque la Société décidera, et si elle le décide, de s'inscrire comme premier payeur aux termes de la Loi d'assurance-emploi, la réduction totale des cotisations qui en résultera servira à la Société à payer en partie les frais du programme d'indemnité en cas de maladie et d'accident. L'introduction de la phrase précédente n'a pas pour but de diminuer les prestations prévues au Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau.

Prestations de préretraite

13.2

Des prestations de préretraite doivent être versées conformément aux règles prévues à l'Annexe D de la présente convention.

13.3 RÉGIME DE PENSION

Les parties conviennent que le Régime agréé de pensions Alcan (Québec) entré en vigueur le 1^{er} janvier 1991 et qui est reproduit au document intitulé «RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS ALCAN (QUÉBEC) (RAPRTA)», Édition 1^{er} janvier 1991, et tel que modifié de temps à autre par la suite, constitue le régime de pensions auquel les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017 régis par cette convention participeront, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la présente Section de la convention.

13.4

NONOBTANT LA SECTION 17 DU RAPRTA, IL EST CONVENU QUE LA SOCIÉTÉ NE PEUT UNILATÉRALEMENT MODIFIER OU METTRE FIN AUDIT RÉGIME AVANT L'EXPIRATION DE LA PRÉSENTE SECTION DE LA CONVENTION. 13.5 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 de décembre 2015 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 présente Section de la convention.

13.6 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

Les parties conviennent que le Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de Rio Tinto Alcan (Québec) (RAVESAQ) en vigueur le 1^{er} janvier 1991 et apparaissant au document 4 annexé à l'entente de décembre 2015 et intitulé «RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE RIO TINTO 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 présente Section de la convention.

13.7 COMITÉ DE PENSION

Un comité de pensions est formé de quatre (4) représentants employés de la Société, membres du RAPRTA et de l'un ou l'autre des syndicats dont les membres sont admis à participer au régime et de quatre (4) représentants de la Société. La composition sera déterminée de manière à préserver le paritarisme entre les deux groupes syndicaux (ceux régis par l'entente signée en novembre 2015 et ceux régis par l'entente signée en décembre 2015). Par contre, en cas d'excédents d'actifs et de disparité de traitement des excédents d'actifs entre les membres du régime, il y aura deux comités de pensions et il y aura une parité entre le syndicat et l'employeur sur chacun de ces comités.

13.8

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

13.9

CE COMITÉ SE RÉUNIT AU BESOIN PENDANT LA DURÉE D'APPLICATION DE LA PRÉSENTE SECTION DE LA CONVENTION. AU COURS DE CES RÉUNIONS, LE COMITÉ DE PENSIONS PEUT ÉTUDIER TOUT ASPECT DES RÉGIMES DE PENSIONS, D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE ET D'ASSURANCE-VIE OU AUTRE CAS PARTICULIER ASSOCIÉ À CE TYPE DE RÉGIME. 13.10

Le comité devra également s'assurer de l'application des dispositions de l'Annexe XX.I.

13.11

Dans l'hypothèse où les parties sont en désaccord sur les recommandations devant être proposées à la Société avant le 31 décembre 2022 ou que la Société rejette les recommandations des membres du comité de pensions, le comité s'engagera à faire les efforts raisonnables pour régler ces désaccords avant la date d'expiration de la convention alors en vigueur, conformément aux principes établis par l'entente cadre, au mandat prévu à la l'Article XX (*Régimes de pensions, d'invalidité longue durée, d'assurance-vie et comité de pensions*) de la convention collective et aux mécanismes qui y sont prévus, avec les adaptations nécessaires.

DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ CES DÉSACCORDS SUBSISTENT AU 31 DÉCEMBRE 2022, LE COMITÉ DEVRA S'ASSURER DE L'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ANNEXE XX.II. 13.12

Un représentant mandaté des employés ou officier supérieur du Syndicat peut, à la demande écrite d'un employé qu'il représente, obtenir des explications concernant les prestations auxquelles cet employé a droit en vertu du régime. Une liste contenant le service crédité et le meilleur salaire moyen sera fournie annuellement au Syndicat des employés qu'il représente.

13.13 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.

13.14

Abrogé.

ARTICLE XIII B

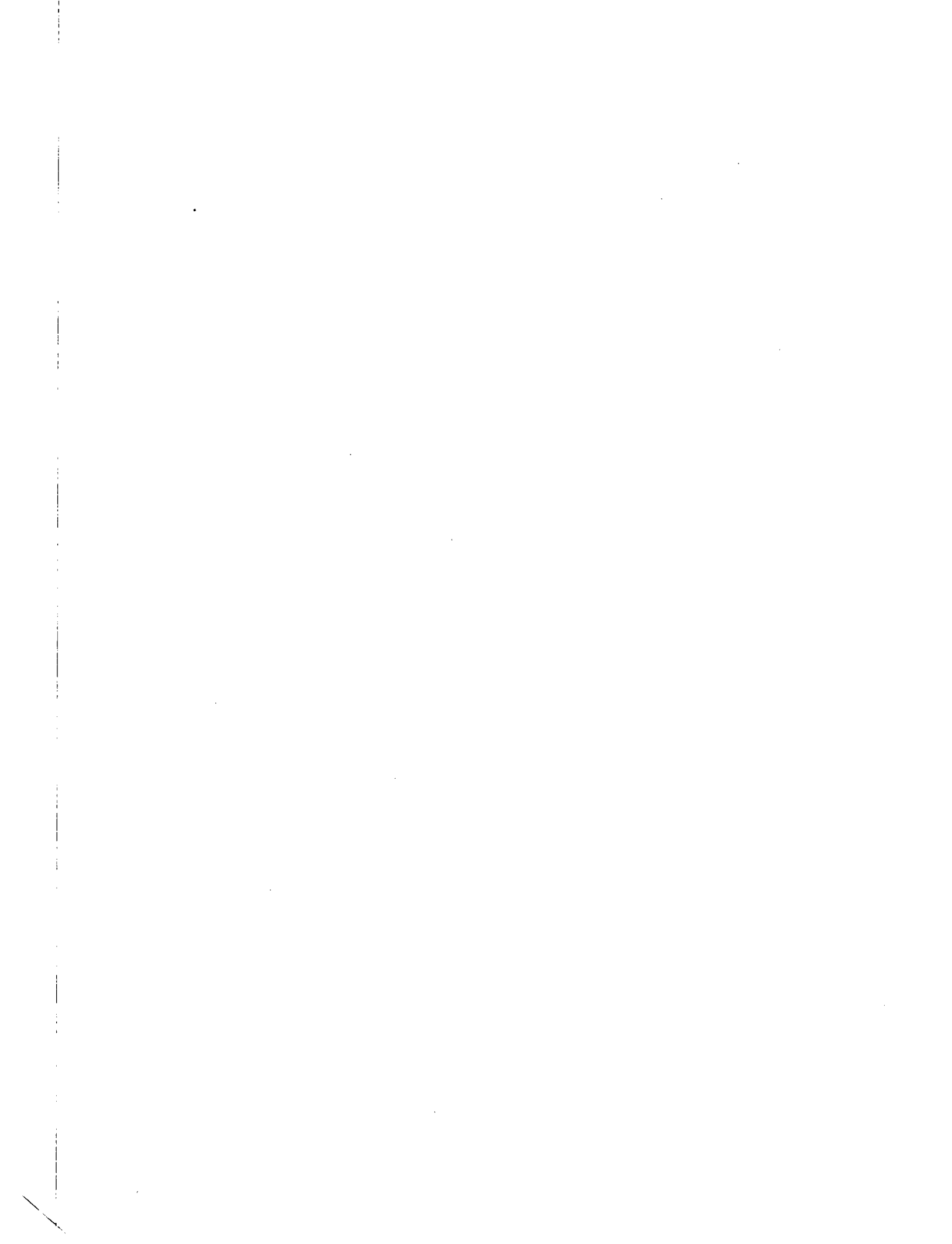
RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL (RRFS-RTA)

13B.1

Les parties conviennent que le régime de retraite à financement salarial (RRFS) prévu au Protocole d'entente concernant la mise en place d'un nouveau régime de retraite à financement salarial (« RRFS-RTA ») de janvier 2017 est le régime de pension auquel les employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017, régis par cette convention, participeront, de la manière et aux conditions décrites audit régime, lequel fait partie intégrante de la présente Section de la convention.

13B.2

La durée d'application de la présente Section de la convention est déterminée par un protocole d'entente.



ARTICLE XIV

ADJUDICATION DES CONTRATS

Applications générales

14.1

Aux fins de l'application du présent article et de l'Annexe A, l'expression « secteurs » est définie comme étant secteur nord : les employés de l'unité de négociation représentés par le Syndicat des employés d'Énergie électrique Québec Inc. (TCA Québec Local 1926) et secteur sud : les employés de l'unité de négociation représentés par le Syndicat des travailleurs(euses) d'Énergie Saguenay Inc. (TCA Québec Local 1938).

14.2

Les parties à la présente convention reconnaissent que la saine administration des usines peut requérir, soit l'adjudication de contrats, soit l'exécution d'un travail par les employés de la Société.

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

En tenant compte de ce qui précède, la Société convient que, si elle a en disponibilité des employés qualifiés et possède, en disponibilité dans le secteur touché ou dans l'ensemble des unités administratives de ce même secteur, l'outillage et les services nécessaires pour accomplir au moment et dans le délai demandé tout travail d'entretien ou de réparation normalement exécuté par les employés du secteur visé et appartenant à une des classes d'emploi de la présente convention collective de travail, celui-ci sera alors exécuté par les employés de cette même unité de négociation.

Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien ou de réparation n'aura pas comme résultat la diminution de salaire d'un employé qualifié et disponible pour exécuter le travail non plus que, comme conséquence directe, la mise à pied d'un employé déplacé en raison de ces circonstances.

Compte tenu des flexibilités de gestion de main-d'œuvre incluses à la présente convention, les employés déclarés surplus dans leur métier ou hors-métier temporaire sont considérés comme disponibles dans leur métier d'origine au sens de la clause 14.2.

14.3

La Société doit informer le comité concerné, les employés et les représentants syndicaux, sauf dans les cas d'urgence, au moins quinze (15) jours à l'avance de la décision de donner à contrat des travaux d'entretien ou de réparation. Cette information devra comporter une description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Société les donne à contrat.

14.4

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

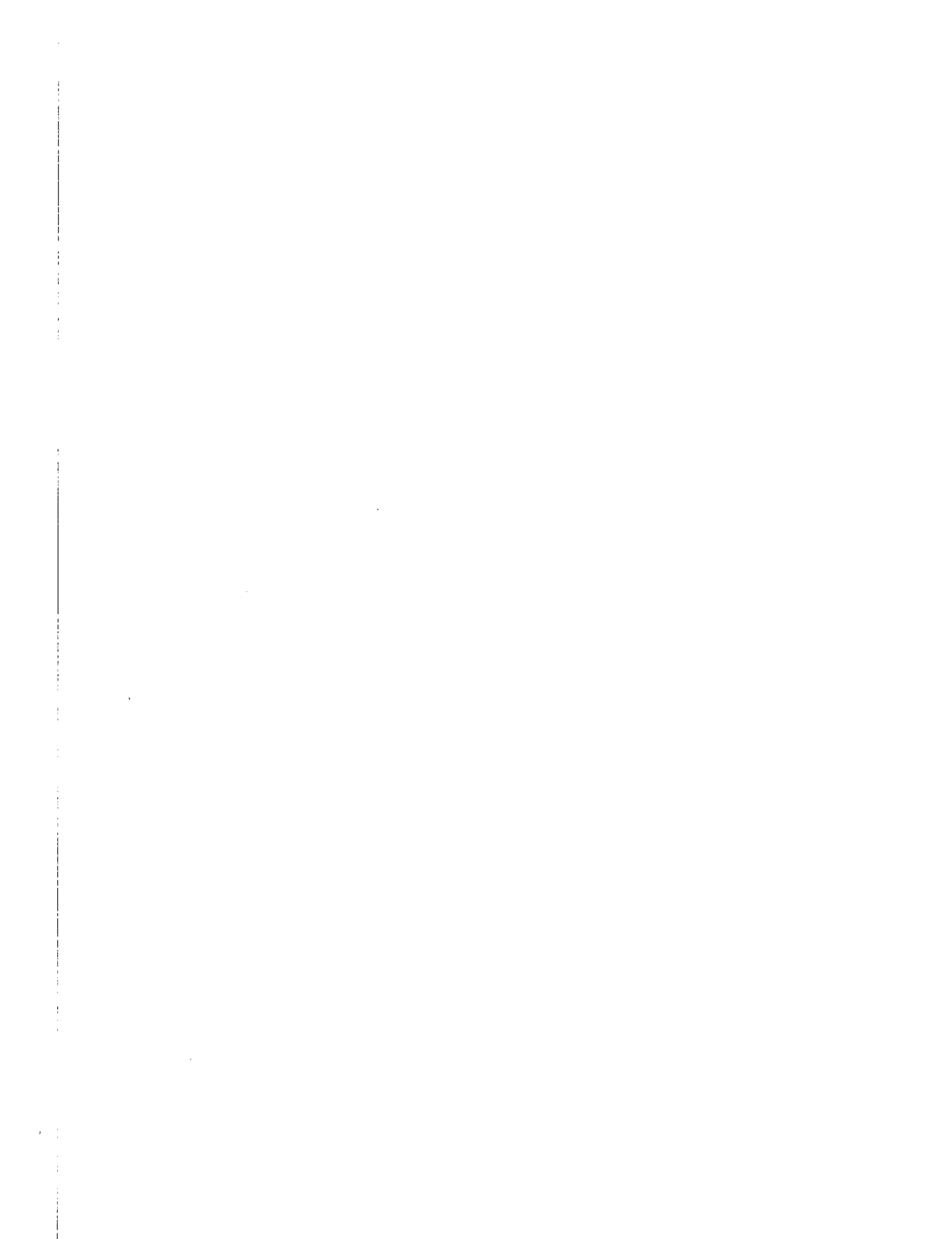
14.5 APPLICATIONS SPÉCIFIQUES ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

De plus, les parties tiennent à préciser les points suivants :

- Aucun employé travaillant de façon permanente dans un métier ne sera licencié comme conséquence directe de l'octroi d'un contrat d'entretien ou de réparation. Toutefois, les parties devront, lorsque nécessaire, convenir des règles de flexibilité pertinentes.
- Pour les fins d'application de la présente, l'employé de métier exclut l'employé embauché ou réembauché ou affecté à une classe d'emploi de métier pour un besoin temporaire.

14.6 COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE

Les parties conviennent de confier au comité de sous-traitance du secteur qui se compose au maximum de deux (2) représentants de chacune des parties les mandats suivants :



- Recevoir mensuellement toute l'information pertinente sur les travaux qui seraient susceptibles d'être donnés en sous-traitance de même que la planification en ce qui a trait aux travaux.
- Être informé, sauf dans les cas d'urgence, au moins quinze (15) jours à l'avance de la décision de donner ces travaux à contrat.
- Analyser les possibilités d'effectuer à l'interne, de façon efficace, les travaux susceptibles d'être confiés à la sous-traitance par la mise en place de solutions telles que : la création d'équipes de travail, des changements aux méthodes ou aux organisations de travail, la formation et le recyclage des employés, des modifications aux échéanciers, des suggestions pour le remplacement, l'achat, la location ou prêt d'outillage ou d'équipements, etc.
- Regarder, advenant l'impossibilité de solution à l'interne, la possibilité de solution inter-usines.

Suite aux recommandations soumises par le Comité, la direction de l'usine transmettra et expliquera sa décision aux représentants des employés.

14.7 CONTRAT HYDRO-QUÉBEC

Le contrat Hydro-Québec engendrant la concentration des travaux entre la crue des eaux et le premier (1^{er}) novembre de chaque année, les parties désirent préciser les points suivants :

- Une procédure uniforme sera en application dans chacun des secteurs identifiés à la clause 14.1 de la convention collective de travail.
- Compte tenu de l'impact du contrat Hydro-Québec qui occasionne de fortes périodes de travaux, il est convenu que les parties donneront toute la souplesse nécessaire pour faire face à ces périodes. Cependant, les parties s'engagent à réduire les effets en dehors de cette période. Des efforts seront faits pour conserver le plus possible des travaux pour les périodes de faibles besoins en main-d'œuvre.
- Les parties conviennent également que les pièces de remplacement que l'on n'est pas en mesure de fabriquer pour l'exploitation des installations Énergie électrique seront achetées suivant les besoins.

ARTICLE XV

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

Dispositions générales

15.1

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

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

15.2

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

- a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit à la clause 14.3 sur chaque changement;
- c) décider s'il y a lieu de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à la clause 14.4;
- d) étudier ou faire étudier le changement par ce comité ad hoc;
- e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;
- f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de chacune des parties à l'entente d'exportation signée le 21 octobre 1992 ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir.

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

15.3

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

15.4

Les pouvoirs des comités ad hoc prévus au présent article sont les suivants :

- a) étudier le dossier des employés intéressés;
- b) rencontrer en entrevue le ou les employés intéressés;
- c) faire des recommandations au Comité permanent de changement selon les critères ci-après établis, ou pouvant dépasser les limites établies par les dispositions du présent article ou de la présente convention collective de travail, lorsque des circonstances particulières le justifient.

15.5

Le maintien de taux, le recyclage et l'indemnité de licenciement prévus au présent article ne s'appliquent qu'aux employés ayant trois (3) ans de service continu et plus, mais à aucun employé déplacé de sa classe d'emplois par suite d'une diminution des opérations.

Maintien de taux

15.6

L'employé qui est rétrogradé à l'occasion d'un tel changement a droit au maintien de son salaire s'il est déplacé d'une classe d'emplois à laquelle il était affecté de façon permanente.

15.7

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

15.8

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

- a) trois (3) ans, jour pour jour, si l'employé a trois (3) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
- b) cinq (5) ans, jour pour jour, si l'employé a dix (10) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
- c) sept (7) ans, jour pour jour, si l'employé a quinze (15) ans de service continu ou plus à la date du changement; ou
- d) dix (10) ans, jour pour jour, si l'employé a vingt (20) ans de service continu ou plus à la date du changement.

15.9

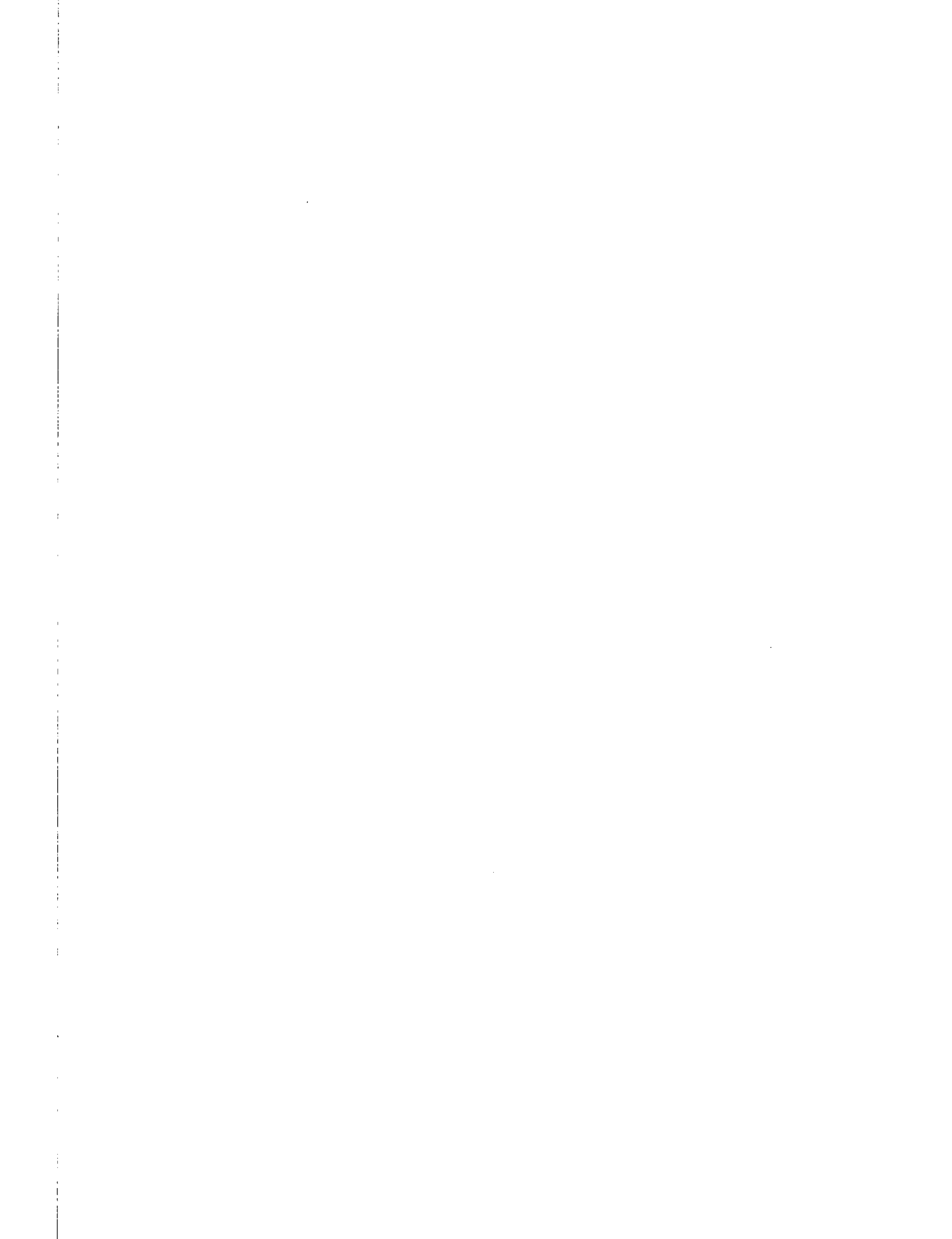
Les périodes de maintien de taux ci-dessus incluent toute absence pour quelque raison que ce soit.

15.10

Aux fins de l'interprétation de la clause 14.6 ci-dessus, l'employé qui, affecté de façon permanente à une classe d'emplois, devient temporaire à cette même classe d'emplois, est présumé être rétrogradé.

15.11

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



15.12

- a) Il est entendu que ce régime de maintien de taux ne protège pas l'employé contre une diminution de son taux de salaire normal qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; dans ce cas, son salaire maintenu sera réduit d'une somme égale à la diminution qu'il subit dans son salaire hebdomadaire.
- b) L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux en vertu du présent article et qui, lors d'une vacance d'emploi, refuse une mutation permanente à un emploi dans la classe d'emplois pour laquelle il bénéficie d'un maintien de taux, verra celui-ci annulé à compter de la date de son refus.

15.13

Nonobstant les dispositions de la clause 3.1 de la présente convention, les stipulations du présent article prévaudront sur toute législation relative aux changements qui ne serait pas d'ordre public et qui, en particulier, viendrait en contradiction avec les dispositions de la clause 3.4 de la présente convention.

Recyclage

15.14

Aux fins du présent article, le terme recyclage comprend la formation par moniteur, la formation sous la direction d'un contremaître, l'adaptation ou toute autre type de formation appropriée.

15.15

Est admissible au recyclage l'employé qui est déplacé de sa classe d'emplois en raison d'un tel changement pourvu que son instruction ou l'équivalent ainsi que ses capacités lui permettent un tel recyclage.

15.16

Lorsqu'il répond aux exigences établies, l'employé a droit à une période de recyclage d'au plus cinq (5) jours par année de service continu. Cependant, cette période de recyclage, pour toute classe d'emplois donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'emplois s'il existe un tel programme aux établissements, ou dans les autres cas, la période de formation ou d'expérience habituellement donnée à un nouvel employé qui est affecté à cette classe d'emplois, si cette période est déjà déterminée.

15.17

Pour fins d'application de l'Article XIV :

- secteur Saguenay signifie : les employés affectés aux centrales Shipshaw, Chute-à-Caron et l'édifice du 1954 Davis couverts par cette unité syndicale;
- secteur Lac-Saint-Jean signifie : les employés affectés aux centrales Chute-des-Passes, Chute du Diable, Chute à la Savane, Isle-Maligne, 900 du Pont Nord, Centre nord d'entretien, Centre de conduite du réseau couverts par cette unité syndicale.

L'employé admissible au recyclage doit exercer son droit d'ancienneté selon l'ordre suivant :

- a) tout emploi qu'il a exercé dans les trois (3) dernières années;
- b) si cet emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un niveau de salaire 1 à tout emploi sans dépasser le niveau de salaire I ou, comme alternative à une mise à pied, au niveau de salaire II, selon le cas;
- c) si cet emploi n'existe pas dans le cas de l'employé déplacé d'un niveau de salaire supérieur à 1 à tout emploi dans un niveau de salaire égal ou inférieur de celui de la classe d'emplois d'où il est déplacé à l'exception de l'employé déplacé d'un niveau de salaire III qui pourra, avant de déplacer dans un niveau de salaire inférieur, déplacer le plus jeune employé dans le niveau de salaire III;
- d) si cet emploi n'existe pas, à tout emploi dans l'autre secteur selon les mêmes règles et dans l'ordre établi par les paragraphes b), et c);
- e) l'employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans a le choix entre les dispositions de a) ou b), c), et d).

15.18

Aucun employé ne peut réclamer plus d'une période de recyclage pour un même changement. L'employé pourra cependant refuser l'offre de recyclage ou refuser de poursuivre sa période de recyclage et la Société pourra également

mettre fin au recyclage ou refuser d'y donner suite s'il devient évident que l'employé ne répond pas aux exigences de l'emploi pour lequel il est ou a été recyclé, auxquels cas, l'employé exercera les droits d'ancienneté que lui confère l'Article VI de la présente convention.

15.19

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

Indemnité de licenciement

15.20

L'employé licencié en raison d'un tel changement a droit à une indemnité de licenciement : il recevra deux (2) semaines de son salaire hebdomadaire régulier pour chaque année complète de service continu au moment de son licenciement, plus une portion de ces deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

15.21

Cette indemnité sera payable à l'employé ainsi licencié, s'il n'a pas été réembauché entre-temps :

- a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'Annexe C de la présente convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
- b) en tout temps pendant la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'Annexe A de la présente convention et à la condition qu'il accepte que son service continu soit terminé à cette date; ou
- c) à la fin de la période durant laquelle son service continu est maintenu en vertu des dispositions de l'Annexe A de la présente convention.

ARTICLE XVI

DURÉE DE LA CONVENTION

16.1

La présente convention entrera en vigueur le 24 décembre 2015 et doit demeurer en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020, date à laquelle elle doit expirer. Cette date d'expiration a préséance sur toute autre date prévue à ladite convention ou aux ententes et lettres qu'elle contient alors que les parties pourront se prévaloir de tous leurs droits prévus au Code du Travail.

16.2

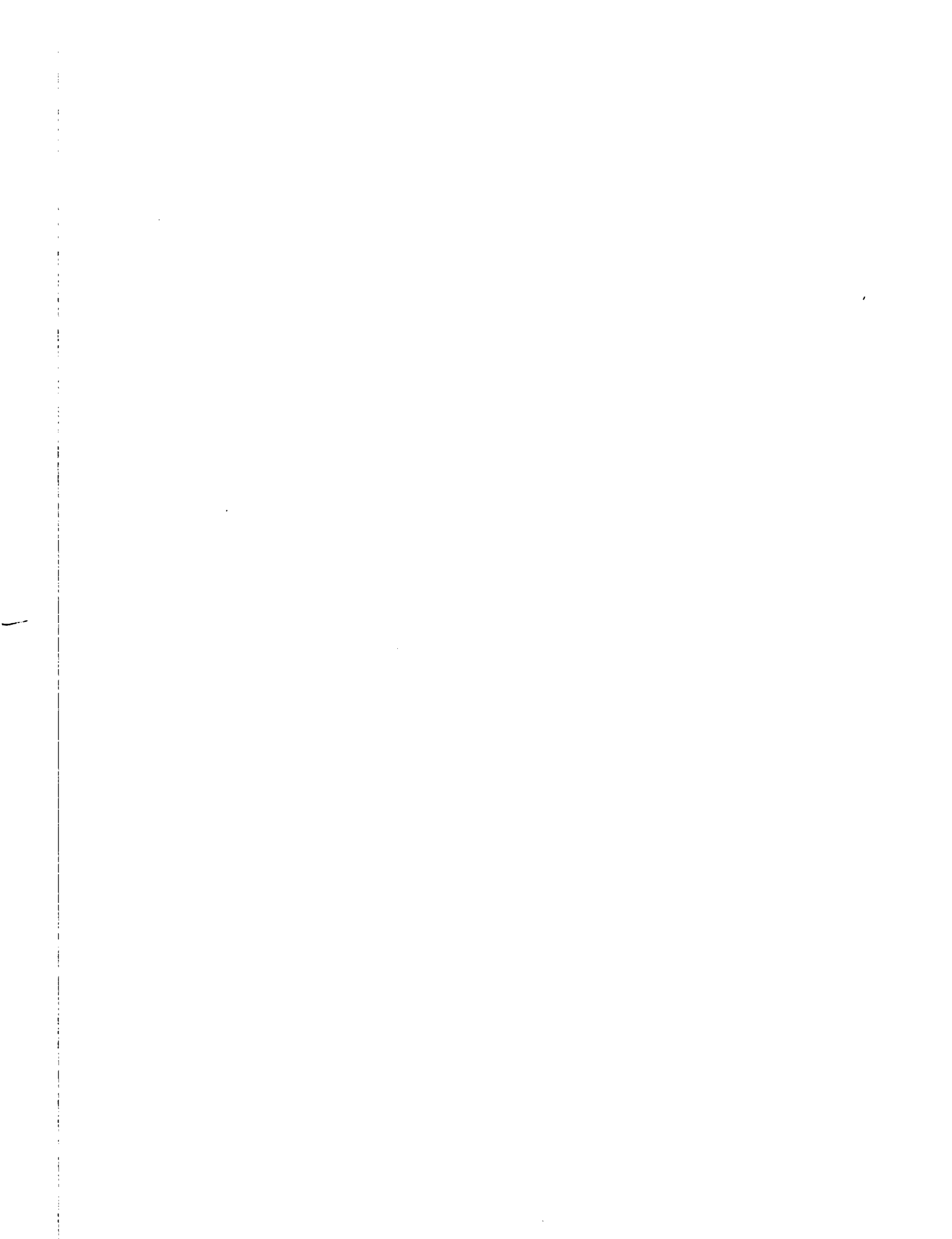
Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant le 31 décembre 2020, date d'expiration de cette convention. Les parties doivent alors négocier en conformité de telles demandes proposées.

Forfaitaire de signature

16.3

LA SOCIÉTÉ VERSERA À CHAQUE EMPLOYÉ SUR LA LISTE DE PAIE À LA DATE DE RATIFICATION DU PRÉSENT PROTOCOLE UNE INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE DEUX-MILLE CINQ-CENTS DOLLARS (2 500 \$) ET CE, DANS UN DÉLAI RAISONNABLE APRÈS LA RATIFICATION DU PRÉSENT PROTOCOLE.16.2

L'indemnité prévue à la clause 16.1 est versée à chaque employé, au prorata du nombre d'heures travaillées par celui-ci au cours de l'année précédente (1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015) en excluant les heures supplémentaires. Aux fins de la présente, est considérée comme heure travaillée, toute heure d'absence, pour vacances, reprise en congé des heures mises en banque, congé autofinancé, congé maternité, congé de paternité, congé parental, libération syndicale, maladie ou accident pour lequel l'employé a reçu des prestations de la Société ou de la C.S.S.T.



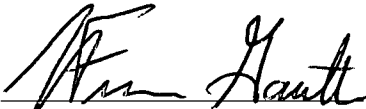
16.4

L'indemnité prévue à la clause 16.1 n'est pas considérée comme un gain de salaire au sens de la convention collective de travail.

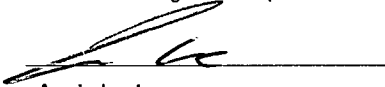
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



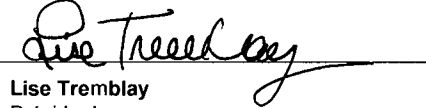
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



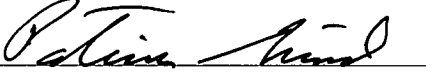
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

ANNEXE A

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

A.1

Aux fins de la présente convention, les définitions suivantes doivent s'appliquer.

- a) Le service continu est basé sur le temps écoulé depuis la date d'embauche ou, si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours.
- b) Accumulation de service continu signifie qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels ce service continu s'accumule conformément aux autres dispositions de la présente annexe.
- c) Maintien de service continu signifie qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son embauche ou, si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration.
- d) Fin de service continu signifie qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé.
- e) Réintégration signifie emploi après la fin du service continu.
- f) Réembauchage signifie retour au travail avant la fin du service continu.

A.2

Un nouvel employé est considéré comme employé en probation.

A.3

Un employé cesse d'être en probation dès qu'il a été inscrit sur la liste de paie des employés actifs pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours.

A.4

Le service continu d'un employé à d'autres établissements d'Alcan ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur, associés à l'Aluminium du Canada ltée, sera inclus dans son service continu à la suite d'une mutation aux établissements d'Énergie électrique. Si l'employé muté a satisfait aux exigences de la clause A.3 de la présente annexe, là où il était auparavant, il sera déclaré employé à compter de la date de sa mutation. S'il ne satisfait pas auxdites exigences, il ne sera déclaré employé que lorsqu'il aura satisfait à ces dernières en additionnant le service continu accumulé à chaque établissement.

A.5

Dans tous les cas de licenciement d'un employé non régulier qui n'a pas atteint cent vingt (120) jours de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date du licenciement. Si la durée du licenciement dépasse huit (8) mois, le service continu doit être terminé huit (8) mois, jour pour jour, après la date du licenciement.

A.6

Les règlements suivants régissant le service continu doivent s'appliquer aux employés qui ont terminé leur période de probation.

- a) Dans tous les cas d'accident du travail ou maladie professionnelle de l'employé, 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 l'employé a quitté le travail. Après ce délai, la Société doit maintenir le service continu de l'employé jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas d'accident personnel ou de maladie personnelle ou si exceptionnellement, la CSST n'a pas rendu de décision relativement à la consolidation de l'employé à l'intérieur de cette période de deux (2) ans, le service continu de l'employé 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 soit écoulé quatre (4) ans depuis le début de son absence.

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

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

c) Dans tous les cas de licenciement d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date du licenciement.

Si la durée du licenciement dépasse douze (12) mois, le service continu doit être terminé douze (12) mois, jour pour jour, après la date du licenciement.

Toutefois à l'intérieur de ces douze (12) mois, l'employé licencié après le 1^{er} septembre d'une année, verra son service continu s'accumuler jusqu'au 31 janvier de l'année suivante ou jusqu'à la date du licenciement d'un employé dont le service continu est égal ou inférieur, selon celle de ces dates qui survient la première pour les employés du secteur nord tel que défini à la clause 14.1 de la convention collective de travail.

De même à l'intérieur de ces douze (12) mois, l'employé licencié ou absent en raison d'un accident personnel ou de maladie personnelle après le 1^{er} novembre d'une année, verra son service continu s'accumuler jusqu'au 31 mars de l'année suivante ou jusqu'à la date du licenciement d'un employé dont le service continu est égal ou inférieur, selon celle de ces dates qui survient la première pour les employés du secteur sud tel que défini à la clause 14.1 de la convention collective de travail.

d) Dans tous les cas de licenciement d'un employé qui a un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu, celui-ci doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'un (1) an à compter de la date du licenciement, et se maintenir ensuite pendant une (1) autre année. Si la durée du licenciement dépasse deux (2) ans, le service continu doit être terminé deux (2) ans, jour pour jour, après la date du licenciement.

e) Dans tous les cas de licenciement d'un employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, celui-ci doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'un (1) an à compter de la date du licenciement, et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée du licenciement dépasse trois (3) ans, le service continu doit être terminé trois (3) ans, jour pour jour, après la date du licenciement.

f) Abrogé.

g) Cependant, dans les cas de licenciement régis par les paragraphes c), d) et e) ci-dessus, pour maintenir son service continu, un employé doit reprendre son travail dans les cinq (5) jours, le samedi, le dimanche et les jours fériés exclus de son rappel au travail par la Société. Cette dernière, dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délai de cinq (5) jours. Si l'employé ne peut retourner au travail dans ledit délai mais avise par écrit, dans ce délai, la Société de son désir de retourner, celle-ci pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours, 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 du paragraphe c) ou e), selon le cas.

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

h) Dans tous les cas de vacances, le service continu s'accumulera.

i) Dans tous les cas de mise à pied pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'un (1) an, à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de ladite mise à pied dépasse un (1) an, le service continu sera maintenu à compter de la date de la mise à pied.

j) Dans tous les cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pendant la durée de ce service militaire.

k) Dans tous les cas d'absence accordée en vertu des dispositions de la clause 5.7 de l'Article V, le service continu doit être accumulé pendant la durée permise de l'absence.

l) Dans tous les autres cas d'absence, non prévus dans cet article, d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, celui-ci doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de cette absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. Si cette absence dépasse six (6) mois, le service continu doit être terminé six (6) mois, jour pour jour, après la date du début de l'absence.

- m) Dans tous les autres cas d'absence, non prévus dans cet article, d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, celui-ci s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours à compter du début de cette absence, à condition que l'employé fasse parvenir une demande écrite dans un délai d'une (1) semaine et que celle-ci soit acceptée par écrit par la Société. Si cette absence dure plus de trente (30) jours, la Société doit maintenir, à compter du début de cette absence, le service continu d'un employé si cette absence dure moins d'une (1) année. Si cette absence dure plus d'une (1) année, le service continu doit normalement se terminer un (1) an, jour pour jour, après la date du début de l'absence. La Société peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé pour une période de plus d'un (1) an à compter de la date du début de l'absence, à condition que celui-ci le demande par écrit et que la Société l'accepte.
- n) Si un employé s'absente sans permission pendant cinq (5) jours normaux de travail consécutifs, son service continu doit normalement se terminer à compter du sixième (6^e) jour normal de travail de cette absence. La Société peut, toutefois, maintenir le service continu de l'employé à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel il a travaillé.
- o) Dans tous les cas de démission ou de congédiement motivé, le service continu doit se terminer à compter du dernier jour normal de travail pendant lequel l'employé a travaillé.

A.7

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

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

A.8

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

A.9

- a) Les dispositions sur le service continu prévues à la présente annexe continueront de recevoir application pendant une période légale de grève ou de lock-out.
- b) Lors du retour d'un cadre dans l'unité de négociation, ce dernier se verra reconnaître le service continu qu'il a accumulé comme cadre et syndiqué.
- c) Nonobstant ce qui précède, pour les fins d'exercice de ses droits d'ancienneté seulement, le temps accumulé comme cadre durant les conflits ne pourra être considéré.
- d) L'employé cadre permanent qui revient dans son accréditation d'origine ne pourra soumettre sa candidature en vertu de l'article 6.8 de la présente convention pendant une période d'un an à compter de sa date de retour.
- e) L'employé cadre temporaire qui revient dans l'unité d'accréditation après une affectation de plus d'un an ne pourra soumettre sa candidature en vertu de l'article 6.8 de la présente convention pendant une période de six (6) mois à compter de sa date de retour.

ANNEXE B

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES

Règles générales

B.1

Les vacances doivent être prises en un temps convenant à la Société et elles seront fixées, dans la mesure où faire se peut, conformément à la préférence exprimée par l'employé. Ce dernier a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Les règles en cours dans les départements, sections ou autres (ex. : un projet) auront libre cours dans la mesure où elles permettent de rencontrer la charge de travail planifiée.

Advenant une impossibilité d'entente dans les départements, sections ou autres (ex. : un projet), les règles de vacances prévues à l'entente N° 20 s'appliqueront.

Annuellement au premier avril, un calendrier des vacances et autres congés sera élaboré par département afin de permettre la planification. Les employés devront y planifier tous les blocs qui seront pris au cours de la période de mai à avril.

B.2

- a) Les vacances normales d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. Les vacances peuvent être prises à compter du 1^{er} mai de chaque année.
- b) Les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont des semaines de vacances en plus des vacances normales et établies selon l'âge de l'employé. La date de l'anniversaire de naissance de l'employé établit son droit à ces semaines de vacances supplémentaires.
- c) Les vacances décrites aux paragraphes a) et b) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé a droit à ces vacances.

B.3

Les vacances ne peuvent être retardées qu'avec le consentement écrit de la Société.

B.4

Une semaine de vacances signifie normalement une absence au travail équivalant à cinq (5) jours consécutifs de travail.

B.5

Aucunes vacances anticipées ne seront accordées, sauf circonstances spéciales et à la discrétion de la Société.

B.6

Si un employé réembauché ou réintégré a été rémunéré en lieu et place de ses vacances, lors d'un licenciement ou fin d'emploi, il n'aura pas droit à d'autres vacances avant le 1^{er} mai suivant.

B.7

L'employé dont la période de vacances coïncide avec un (1) ou plusieurs jours fériés, pourra à son choix, se faire payer ou mettre en banque dans une banque de congés non monnayables la rémunération relative aux jours fériés conformément à 8.11.

B.8

Aucun employé ne doit prendre plus de trois (3) semaines de vacances entre le 1^{er} juin et le 30 septembre sauf s'il est possible de le faire en raison de circonstances particulières.

Droit aux vacances

B.9

Des vacances seront accordées à tous les employés comme suit.

- a) L'employé qui, le 1^{er} mai, a moins d'une (1) année de service continu, tel que défini à l'Annexe A de la présente convention, a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois complet de service continu sans toutefois excéder deux (2) semaines de vacances, tel que défini à la clause B.4 ci-dessus.
- b) L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins une (1), trois (3) ou dix (10) années de service continu, tel que défini à l'Annexe A de la présente convention, a droit respectivement à deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances normales.
- c) L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins dix-sept (17) années de service continu a droit à une cinquième (5^e) semaine de vacances normales.
- d) L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins vingt-cinq (25) années de service continu doit être admissible à six (6) semaines de vacances normales.

e) À compter du 1^{er} mai suivant l'atteinte, par un employé, de la première des deux éventualités suivantes :

- 83 points (âge plus nombre d'années de participation au régime de retraite) ou
- date d'éligibilité à la retraite sans pénalité (date du 100%)

celui-ci sera éligible à trois (3) semaines de vacances supplémentaires en fin de carrière. Ces vacances s'ajoutent aux vacances régulières déjà acquises par un employé.

L'employé pourra écouler seulement une (1) de ces semaines de vacances supplémentaire par année (entre le 1^{er} mai et le 30 avril suivant).

Si l'employé quitte à la retraite sans avoir écoulé ses trois (3) semaines de vacances supplémentaires en fin de carrière, celles-ci devront lui être payées à son départ à la retraite.

Comme mesure transitoire, les employés qui, d'ici la fin de 2015, ont débuté l'acquisition des vacances supplémentaires selon les anciennes dispositions (soit à 55 ans ou à 58 ans), continueront à y avoir droit selon les anciennes dispositions et n'auront pas droit aux nouvelles dispositions relatives aux vacances supplémentaires en fin de carrière.

f) L'employé régi par la clause B.9 paragraphes a), b), c), d) de la présente annexe, qui a été sur la liste de paie hebdomadaire pendant moins de dix (10) mois durant les douze (12) mois se terminant avec la période de paie complète immédiatement antérieure au 1^{er} mai précédent, est admissible à des vacances d'une durée d'un demi-jour (1/2) pour chaque semaine de vacances normales auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois pendant lesquels il a été sur la liste de paie hebdomadaire pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été licencié.

Aux fins d'interprétation du présent paragraphe :

- i) l'employé qui a été absent par maladie, par accident ou par congé de maternité dans le cas du personnel féminin, est considéré comme ayant été sur la liste de paie active pendant cette absence. Lorsque l'absence est attribuable à un congé maternité, l'employée est considérée sur la liste de paie active uniquement pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son absence;
- ii) le nombre de mois est celui entre la date d'entrée et la date de sortie de l'employé;
- iii) l'employé 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 cinquante-deux (52) semaines, est considéré sur la liste d'employés cols blancs pendant cette absence.

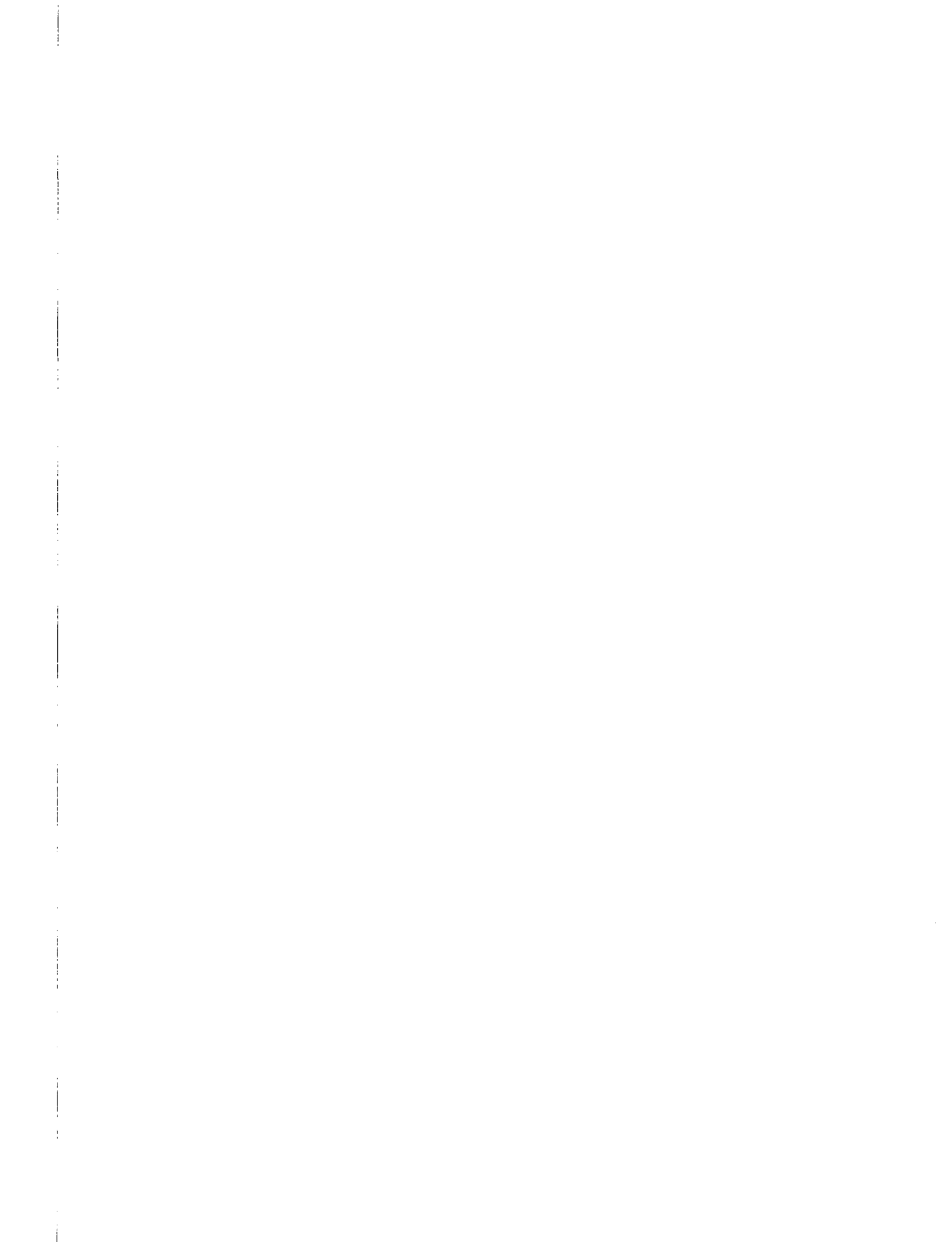
Rémunération

B.10

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

Licenciement ou fin d'emploi

B.11



Dans tous les cas de licenciement ou de fin d'emploi, l'employé doit recevoir l'indemnité suivante :

- a) la paie de vacances à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris ses vacances normales avant son licenciement ou sa fin d'emploi, et
- b) un pourcentage de tous ses gains à compter du 1^{er} mai précédant la date de son licenciement ou de sa fin d'emploi lequel est déterminé comme suit :

• quatre pour cent (4 %)	s'il a moins de trois (3) ans de service continu,
• six pour cent (6 %)	s'il a trois (3) ans mais moins de dix (10) ans de service continu,
• huit pour cent (8 %)	s'il a dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu,
• dix pour cent (10 %)	s'il a vingt (20) ans et plus de service continu,
• douze pour cent (12 %)	s'il a vingt-cinq (25) ans et plus de service continu;

- c) dans tous les cas de licenciement, l'employé peut, s'il le désire, ne pas recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de son licenciement. Dans ce cas, cette indemnité 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 du licenciement de l'employé.

B.12

Tout avis de fin d'emploi ou toute période de temps pour laquelle une indemnité de vacances ou de fin d'emploi serait accordée, compteront concurremment.

B.13

Abrogé.

ANNEXE C

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

C.1

Aux fins de la présente annexe :

- a) le terme « loi » désigne la Loi de 1971 sur l'assurance-emploi et ses amendements;
- b) le terme « prestations » désigne les prestations d'assurance-emploi prévues à cette loi;
- c) le terme « prestations supplémentaires » désigne les prestations supplémentaires d'assurance-emploi prévues à la présente annexe;
- d) le terme « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour;
- e) le terme « employé » signifie un employé régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite.

C.2

Des prestations supplémentaires sont versées à un employé :

- a) qui est licencié en raison d'un manque de travail; et
- b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu à la date de son licenciement et en conformité des règles prévues à l'Annexe A de la présente convention; et
- c) qui a travaillé au moins mille quatre-vingt-cinq (1 085) heures pour l'employé travaillant sur l'horaire normal de trente-cinq (35) heures et mille vingt-trois (1 023) heures pour l'employé adhérent à l'horaire 35/33 heures, sans

compter les heures supplémentaires, à l'intérieur de trois cent soixante-cinq (365) jours qui ont immédiatement précédé son licenciement. Toutefois, les jours d'absence du travail pour maladie ou accident seront inclus dans le calcul des mille quatre-vingt-cinq (1 085) heures ou des mille vingt-trois (1 023) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de son licenciement; et

d) qui satisfait aux autres conditions prévues à la présente annexe.

Cependant pour l'application de ces modifications, à l'Annexe C clause C.2, l'on devra en tout temps tenir compte de la date d'adhésion à ce dit horaire 35/33.

Le calcul de l'éligibilité aux prestations supplémentaires de chômage se fera au prorata du nombre d'heures travaillées dans l'un ou l'autre des horaires 35 heures ou 35/33 heures.

Exemple : nombre de semaines travaillées sur l'horaire normal (35 heures) additionné au nombre de semaines travaillées sur l'horaire 35/33, pour un total de trente et une (31) semaines.

C.3

Des prestations sont aussi versées lors d'un licenciement en raison du congé maternité de dix-huit (18) semaines prévu par la loi à l'employée qui satisfait aux conditions prévues aux paragraphes b) et c) de la clause C.2.

C.4

Des prestations supplémentaires sont aussi versées à l'employé :

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

C.5

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

C.6

L'employé dont il est question à la clause C.2 ci-dessus reçoit, pour deux (2) semaines du délai de carence prévu à la loi, des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalant au taux de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi auxquelles il aura droit. Celui dont il est question à la clause C.4 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalant à cent pour cent (100 %) de l'indemnité mentionnée à la clause D.2 de l'Annexe D de la présente convention pendant la période du délai de carence.

C.7

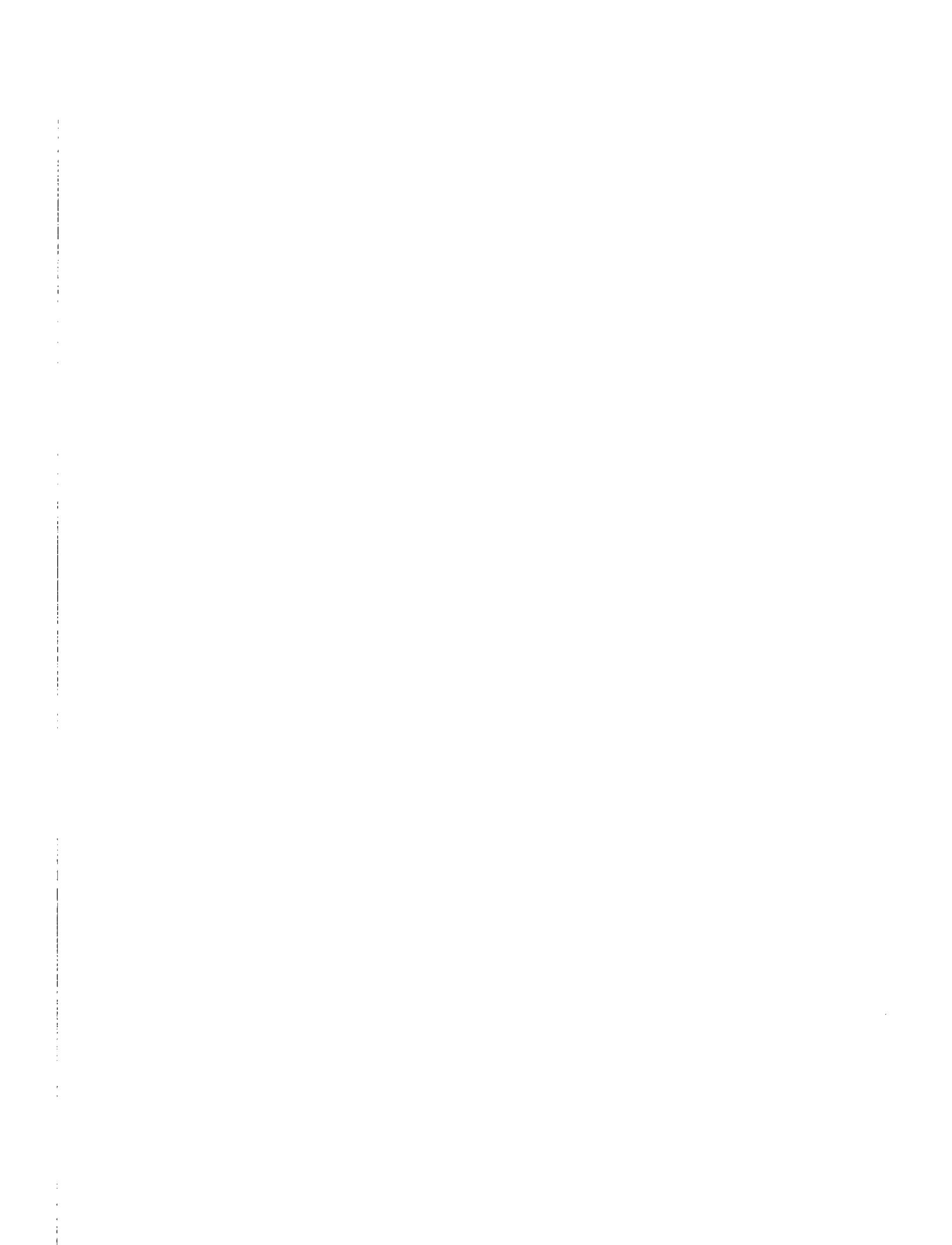
Ces prestations supplémentaires sont versées aux employés concernés dès qu'ils démontrent à la Société qu'ils ont été déclarés par la Commission d'assurance-emploi admissibles à des prestations en raison de leur mise à pied par la Société ou en raison du congé maternité de dix-huit (18) semaines prévu par la loi. Dans ce dernier cas, compte tenu que les prestations d'assurance-emploi sont limitées à quinze (15) semaines, la Société assume les deux (2) semaines de carence et la dix-huitième (18^e) semaine de congé.

C.8

L'employé mentionné à la clause C.4 ci-dessus est admissible, pour chacune des semaines durant lesquelles il reçoit des prestations, à des prestations supplémentaires d'un montant qui, ajouté au taux de prestations hebdomadaires auxquelles il a droit, totalise cent cinq pour cent (105 %) de l'indemnité mentionnée à la clause D.2 de l'Annexe D de la présente convention.

C.9

L'employée mentionnée à la clause C.3 ci-dessus est admissible pendant les dix-huit (18) semaines que dure le congé de maternité, à des prestations supplémentaires qui, ajoutées aux prestations d'assurance-emploi, font en sorte qu'elle reçoit quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire normal.



C.10

L'employé qui satisfait aux exigences de la clause C.2 ci-dessus, à la date de son licenciement, et qui continue à y satisfaire chaque semaine que dure son licenciement, doit être admissible aux prestations supplémentaires comme suit :

- a) s'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de son licenciement en conformité des règles prévues à l'Annexe A de la présente convention, cet employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de quatre-vingt dollars (80 \$) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque licenciement, pourvu que l'employé ne reçoive pas de prestations supplémentaires pour plus de trente-neuf (39) semaines durant chaque année. Cependant, cette période de trente-neuf (39) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé licencié est employé ailleurs; ou
- b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de son licenciement, en conformité des règles prévues à l'Annexe A de la présente convention, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de quatre-vingt dollars (80 \$) par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque licenciement. Cependant, cette période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé licencié est employé ailleurs.

C.11

Nonobstant la clause 2 de la présente annexe, n'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par la clause 2 ci-dessus si le manque de travail est dû à une incapacité physique ou mentale qui l'empêche 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 de la clause 4.

C.12

N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires l'employé régi par la clause 2, la clause 3 ou la clause 4 ci-dessus, si le manque de travail est dû à une des raisons suivantes :

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

C.13

Cesse d'être admissible aux prestations supplémentaires l'employé qui perd, pour quelque raison que ce soit, le service continu qu'il avait accumulé avec la Société ou refuse un rappel au travail par la Société tel que défini par les règles prévues à l'Annexe A de la présente convention.

C.14

Le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires d'assurance-emploi et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne devra, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire reçu avant son licenciement.

C.15

Les employés éligibles aux dispositions de la présente annexe n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes de chômage prévues à la présente annexe.

C.16

La Société 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.

C.17

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

C.18

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.

C.19

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

C.20

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

ANNEXE D

INDEMNITÉS DE PRÉRETRAITE

Admissibilité

D.1

L'employé qui satisfait aux conditions suivantes est admissible aux prestations de préretraite :

- a) l'employé a atteint l'âge de 55 ans;
- b) l'employé a accumulé vingt (20) années de service continu en conformité des dispositions de l'Annexe A.

De plus, l'employé qui aurait eu vingt (20) années de service continu n'eut été de la perte d'une partie de son service attribuable à une mise à pied sera quand même admissible aux prestations de préretraite et sera considéré comme ayant exactement vingt (20) années de service continu aux fins de la présente annexe seulement;

- c) ses capacités physiques ne lui permettent plus de remplir adéquatement les exigences de son emploi ni celles d'aucun autre emploi aux usines auquel il pourrait avoir droit en vertu des clauses de la convention;
- d) il ne peut être recyclé dans une autre classe d'emploi en raison de son âge, de son instruction ou de ses capacités s'il s'agit d'un employé touché à l'occasion et en raison d'un changement régi par l'Article XVII (*Dispositions relatives au changement*) de la présente convention;
- e) abrogé;
- f) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} janvier 1990 et avant le 1^{er} octobre 1994, et âgé de 60 ans et plus devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA dès sa date d'admissibilité ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C (*Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage*), selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date;

- g) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} octobre 1994 et avant le 1^{er} novembre 1998 devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA 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 RAPRTA est d'au moins 75,
 - ii) son nombre de points est d'au moins 90 (incluant les points crédités au 1^{er} juillet 1996, en vertu de l'article 4.02 du RAPRTA) et 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'Annexe C (*Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage*), selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date;
- h) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} novembre 1998 devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA ou le RRFS-RTA 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 RAPRTA ou du RRFS-RTA est d'au moins 75,
 - ii) son nombre de points en vertu du RAPRTA est d'au moins 85 et, s'il est admis en préretraite (ou a signé le formulaire de préretraite) avant le 1^{er} janvier 2009, 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'Annexe C (*Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage*), selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date;
- i) l'employé visé par le paragraphe f), g) ou h) et âgé de 60 ans et plus, admissible aux prestations de préretraite mais qui ne compte pas 75 points en vertu du RAPRTA ou du RRFS-RTA, devra prendre sa retraite à sa date de la retraite normale (65 ans).

Prestation

D.2

À la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C (*Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage*) de la présente convention, l'employé recevra des prestations annuelles de préretraite calculées de la façon suivante :

- a) un montant égal à cinquante-deux pour cent (52 %) de ses gains, durant ses douze (12) derniers mois de travail ajustés en cas de maladie ou d'accident ou d'au moins quarante-six mille deux cent soixante-et-onze dollars et quinze cents (46 271,15 \$) plus le montant calculé en vertu du paragraphe D.2 b). Aux fins du présent paragraphe le mot « gains » exclut les gains associés aux heures supplémentaires payées en sus des heures d'une semaine normale de travail de même que la rémunération variable versée au cours desdits douze mois; plus
- b) un montant de trente-cinq dollars et cinquante-neuf (35,59\$) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit quatre cent vingt-sept dollars et sept cents (427,07 \$) par année de service continu, en tenant compte des fractions d'années.

La formule de calcul des prestations de préretraite prévue aux alinéas a) et b) ci-dessus sera révisée pour entrer en vigueur le premier dimanche de janvier 2019 afin de tenir compte des ajustements de salaire survenus depuis 2017 et de procurer un niveau de revenu comparable à ce qui était fait historiquement lors du renouvellement des conventions collectives et de la révision de la formule.

À partir du 1er octobre 2009, les prestations de préretraite seront ajustées conformément aux pourcentages d'augmentation applicables selon les relevés d'amendements ajustant les rentes différées des participants qui se sont retirés ou ont terminé leur emploi selon le cas.

À partir du 1er mai 2009, un employé pourra recevoir en un montant unique jusqu'à deux (2) semaines (maximum 80 heures) de ses banques de temps, en plus de ses pécules de vacances. Le solde, s'il y a lieu, de ses banques de temps seront étalées avant le début des versements de préretraite.

D.3

La prestation annuelle ainsi calculée sera convertie en une prestation hebdomadaire qui sera versée à l'employé jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite anticipée ou sa retraite normale (65 ans) conformément à l'article 1 f), g) et h) de la présente annexe. Pour l'employé admis à la retraite anticipée, cette prestation sera versée mensuellement, payable au début du mois.

Invalidité

D.4

Advenant le cas où un employé admissible à la préretraite est reconnu invalide par la Régie des rentes du Québec (ci-après la « Régie »), il devient alors admissible aux prestations prévues à l'article 2 de la présente annexe.

D.5

En acceptant d'être admis à la préretraite, l'employé accepte de faire une demande à la Régie lorsque la Société le lui demandera pour bénéficier de la rente d'invalidité que la Régie prévoit.

D.6

Dans les deux (2) cas ci-dessus, le montant de la rente que l'employé recevra à titre personnel de la Régie sera déduit de la prestation de préretraite prévue à l'article 2.

Contributions au RAPRTA et RAVESAQ

D.7

L'employé membre du Régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (RAPRTA) doit continuer à y contribuer en conformité dudit régime. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements du RAVESAQ.

Entre la date de retraite anticipée et la date de retraite normale (65 ans), les dispositions relatives à l'assurance-vie sont prévues au RAVESAQ.

Nonobstant les deux premiers paragraphes de D.7, à partir du 1er mai 2009 et tant et aussi longtemps que l'employé admis en préretraite reçoit des prestations selon le présent régime, l'employé:

(i) continuera d'accumuler des années de participation et des crédits de pension conformément au RAPRTA, et ce, sans cotisation de sa part jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale (65 ans) selon le cas. De plus, l'employé qui intègre RAPRTA verra son salaire pensionnable redéterminé comme s'il était demeuré activement au travail, selon la définition du salaire admissible (article 2.39 du RAPRTA). De plus, le meilleur salaire moyen sera déterminé tel que défini à l'article 2.30 du RAPRTA.

(ii) verra sa protection d'assurance-vie maintenue sans prime de sa part au même niveau qu'elle était avant qu'il ne soit admis en préretraite ou au 1er mai 2009 si postérieur et ce, jusqu'à la date de sa retraite normale (65 ans).

L'employé admis en préretraite qui intègre au RAPRTA en prenant une retraite anticipée verra sa protection d'assurance-vie déterminée selon les dispositions de RAVESAQ. Toutefois, l'employé admis en préretraite qui intègre RAPRTA entre le 1^{er} mai 2009 et le 31 décembre 2022 inclusivement verra son unité de base être redéterminée comme s'il était demeuré activement au travail au taux horaire, ou au salaire hebdomadaire selon le cas, correspondant au taux d'évaluation de l'emploi qu'il détenait à la date d'invalidité et excluant toute forme de prime.

Intégration

D.8

En vertu de l'article 1, paragraphes f), g) et h), l'employé verra sa prestation réduite pour intégrer les montants suivants, à compter de sa date de retraite anticipée selon le RAPRTA :

- a) la rente de retraite anticipée prévue au Régime agréé de pensions Alcan (RAPRTA) ou au RRFS-RTA ou à tout autre régime de pensions de la Société;
- b) la prestation de raccordement prévue au RAPRTA ou au RRFS-RTA.

En outre, les articles 4, 5, 6 et 8.5 de la présente annexe continuent de recevoir application.

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

Afin d'inciter l'employé en préretraite qui est admissible à la rente d'invalidité que la Régie prévoit, à ne pas s'en disqualifier volontairement,

- (i) la Société augmentera s'il y a lieu la prestation d'un employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} novembre 1998 et admissible à la rente d'invalidité que la Régie prévoit, pour que le total de ses revenus incluant la rente de retraite anticipée du RAPRTA, la prestation de raccordement et la rente d'invalidité, soit égal à la somme du montant prévu à l'article D.2 et de la rente de retraite que la Régie prévoit, et
- (ii) la totalité de la prestation de raccordement sera répartie entre l'âge de retraite sous RAPRTA et 65 ans pour rencontrer cet objectif.

D.8.1

L'employé qui est admis en préretraite le ou après le 1^{er} octobre 1986 pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de la prestation prévue par la présente annexe.

D.8.2

Abrogé

D.8.3

Abrogé.

D.8.4

La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance-maladie prévue à l'article 11.3 (*Prime d'assurance-maladie*) de la convention collective sera versée jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité dans la mesure où l'employé est couvert par le régime d'assurance-maladie offert aux employés au travail.

D.8.5

Les prestations payables par le régime seront intégrées avec le montant reçu de la CSST, soit à titre d'indemnité de remplacement de revenu (IRR).

L'employé ne pourra recevoir plus de 90% de son revenu brut incluant le montant reçu de la CSST.

À partir du 1er mai 2009, les rentes permanentes versées par la CSST pour invalidité partielle de même que les montants reçus de la CSST à titre d'indemnité de remplacement de revenu réduite (IRRR) ne seront pas sujets à intégration pour ce régime. L'employé ne pourra recevoir plus de 90% de son revenu brut incluant les rentes permanentes pour invalidité partielle de la CSST et les montants reçus de la CSST à titre d'indemnité de remplacement de revenu réduite (IRRR). Lors du calcul requis afin de s'assurer que l'employé ne reçoit pas plus de 90 % de son revenu brut, seul le montant net versé par la CSST sera considéré et celui-ci ne sera pas converti en un montant brut.

Information

D.9

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

- a) le nombre de préretraites offertes;
- b) le nombre de préretraites refusées par les employés;
- c) le nombre de préretraites demandées par les employés;
- d) le nombre de préretraites refusées par la Société.

ANNEXE E

La liste des taux de salaires pour une semaine de trente-cinq (35) heures en vigueur le 3 janvier 2016 est incluse ci-après.

Les taux de salaires qui apparaissent à l'Annexe E excluent les ajustements de salaire associés aux organisations de travail qui sont ou seront ajoutés pendant la durée de la convention collective. Ces ajustements feront partie du taux normal de l'employé.

TABLEAU DE SALAIRE* DES COLS BLANCS EN VIGUEUR LE 3 JANVIER 2016

*Taux de salaires théoriques (sans considérer l'abattement salarial vers le régime de retraite)

Niveau & Taux fixe de progression	Stade	Taux - semaine incluant autonomie 17,50 \$	Numéro de l'occupation	Titre de l'occupation
Niveau 1 (Bureau) TFP : 34,46 \$	5	1 088,87 \$	4600	Préposé au service à l'auberge
	4	1 045,28 \$		
	3	1 015,75 \$		
	2	1 000,27 \$		
	1	970,73 \$		
	0	916,57 \$		
Niveau 2 (Bureau)	5	1 117,49 \$	4601	Cuisinier

TFP : 33,18 \$	4	1 068,35 \$		
	3	1 040,10 \$		
	2	1 032,74 \$		
	1	1 004,49 \$		
	0	951,61 \$		

Niveau 3 (Bureau) TFP : 39,92 \$	5	1 174,74 \$	4620	Commis - Saguenay
	4	1 123,74 \$	4625	Commis - Lac-Saint-Jean
	3	1 088,75 \$	4630	Gestionnaire - émetteur-vérificateur
	2	1 069,76 \$		
	1	1 034,77 \$		
	0	975,15 \$		

Niveau 4 (Techniciens) TFP : 29,67 \$	8	1 226,10 \$	5600	Technicien-dessinateur
	7	1 171,34 \$	5601	Technicien - Essais et analyses
	6	1 147,89 \$		
	5	1 124,40 \$		
	4	1 100,95 \$		
	3	1 083,57 \$		
	2	1 060,32 \$		
	1	1 036,83 \$		
	0	988,75 \$		

Niveau 4 (Analystes) TFP : 30,97 \$	6	1 174,55 \$	-	-
	5	1 124,40 \$		
	4	1 100,95 \$		
	3	1 083,57 \$		

	2	1 060,32 \$		
	1	1 036,83 \$		
	0	988,75 \$		

Le taux fixe de progression de chaque niveau est déterminé par la différence du maximum et du minimum divisé par le nombre de stades du niveau (excluant le minimum - stade 0).

Les stades 0 reçoivent 90 % de l'augmentation de base.

ANNEXE F

AUTORISATION DE RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

Conformément à l'article 47 du Code du travail et pour fins de contrôle administratif, je, soussigné,

Nom		Prénom
Matricule	Département	Lieu de travail

par la présente, autorise Alcan Inc., Énergie électrique, à déduire de mes gains un montant égal au précompte syndical afin de le remettre mensuellement au

- ___ T.C.A. Québec local 1938 (Syndicat des travailleurs(euses) d'Énergie Saguenay)
- ___ T.C.A. Québec local 1926 (Syndicat des employés d'Énergie électrique, Québec)
- ___ T.C.A. Québec local 1926 (Syndicat National des Employés de Bureau Énergie Électrique)

Date	Signé
------	-------

N.B. : la validité de toute autorisation en vigueur ne sera pas annulée par la substitution de ce nouveau formulaire à l'ancien.

(Remplir en triplicata)

ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION

entre

RIO TINTO ALCAN INC.

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord
(STEEN)

SIGNÉE LE 24 décembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

Numéro	Titre	Page
	Préambule	6
	ENTENTES	
1.	Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle.....	7
2.	Entente relative à la sécurité d'emploi.....	11
3.	Entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi ÉÉ.....	18
4.	Entente relative à des mutations d'employés réguliers inter-usines ou inter-accréditations	20
5.	Entente relative à la rémunération	25
6.	Abrogée.....	31
7.	Entente relative au traitement du normatif et aux ajustements à apporter aux avantages sociaux à compter de 2010	41
8.	Entente relative au traitement du normatif en continu.....	42
9.	Entente relative au comité d'entreprise	44
10.	Entente relative à un système conjoint d'évaluation des emplois.....	46
11.	Entente relative aux horaires de travail pour les cuisiniers et les préposés au service à l'Auberge de Chute-des-Passes	48
12.	Entente relative à la disponibilité d'un cuisinier à l'auberge de Chute-des-Passes.....	50
13.	Entente relative à la mutation permanente ou temporaire d'un employé de métier à la classe d'emplois de technicien dessinateur ou de technicien essais et analyses	51
14.	Entente relative à la mutation d'un employé à la tâche de technicien en protection et communications lors d'une vacance d'emploi.....	53
15.	Entente relative au comité de sous-traitance	54
16.	Entente régissant les règles applicables à tous les employés temporaires.....	56
17.	Entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail.....	58
18.	Entente relative aux modalités d'introduction du travail partagé.....	65
19.	Entente relative à un régime d'accumulation de type 35/33	66
20.	Entente régissant la planification des vacances et autres congés.....	70
21.	Entente relative à la mobilité de la main-d'œuvre Saguenay–Lac-Saint-Jean	72
22.	Entente relative aux conditions d'embauche du personnel étudiant.....	75
23.	Entente relative à la notion d'embauche raisonnée	76
24.	Entente relative aux ports d'attache, aux voyages d'affaires et de formation.....	77
25.	Entente relative à l'évaluation des emplois.....	79
26.	Entente relative à une affectation intersyndicale.....	80
27.	Entente relative au rang d'ancienneté pour des employés embauchés la même journée chez Énergie électrique.....	80
28.	Entente relative au dépassement d'ancienneté	81
29.	Protocole d'entente concernant des modifications au Régime Agréé de pensions Rio Tinto Alcan (Québec) (« RAPRTA »)	84
30.	Entente relative à la formation des employés syndiqués.....	86
31.	Entente relative à la mise en place d'un mécanisme d'affichage pour combler les besoins saisonniers dans l'occupation technicien essais et analyse (5601).....	87
32.	Crédit d'heures allouées aux dirigeants syndicaux ou à leurs délégués.....	xxx
33.	Emprunt heures supplémentaires.....	xxx
34.	Entente relative aux primes de quart et heures de congés fériés des dirigeants syndicaux...xxx	
35.	Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre (2010).....	xxx
36.	Casques pour les officiers élus.....	xxx
37.	Entente relative au retour des cadres dans l'accréditation.....	xxx

38. Protocole d'entente concernant la mise en place d'un nouveau régime de retraite à financement salarial (« RRFS »).....xxx

LETTRES D'INTENTION

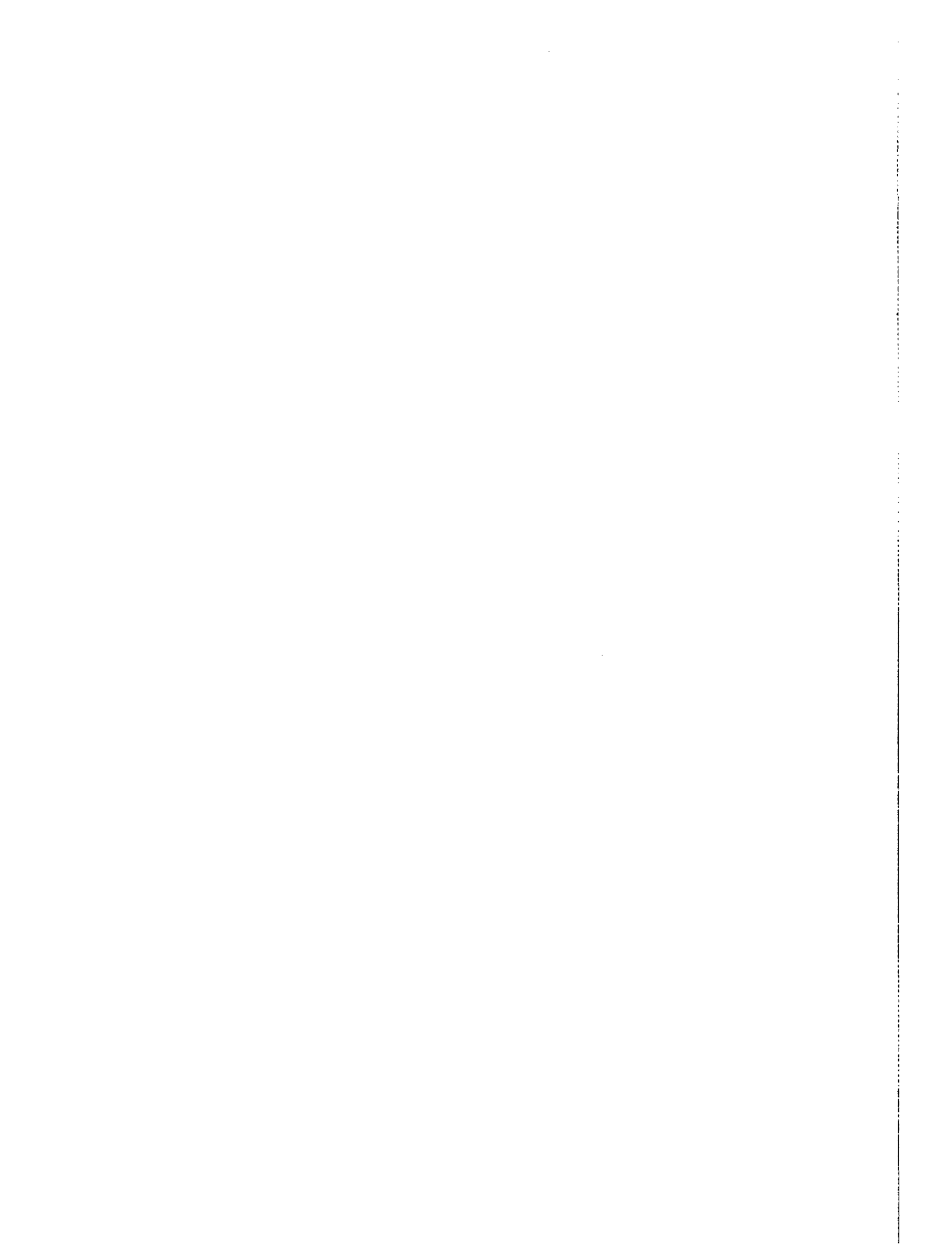
1.	Interprétation de l'entente cadre relative à la stabilité opérationnelle	89
2.	Remplacement dû au départ d'un employé permanent	90
3.	Travail du personnel de cadre – Clause 6.20	90
4.	Mise en place d'un nouvel horaire de travail.....	91
5.	Procédure de griefs	91
6.	Information sur les heures supplémentaires	92
7.	Présence d'un employé lors d'une enquête d'accident.....	92
8.	Formulaires de procédures de règlement des griefs.....	92
9.	Employés syndiqués participant à la formation.....	92
10.	Échange de jours de congé à l'occasion de Noël et du Jour de l'An	93
11.	Abrogée	
12.	Réseau d'entraide	95
13.	Application locale des lettres d'entente et d'intention conclues entre la Société et la FSSA.....	96
14.	Directives administratives.....	96
15.	Postes permanents.....	97
16.	Libération des conseillers techniques	97
17.	Griefs et protocole RAPA	98
18.	Abrogée	
19.	Abrogée	
20.	Objectifs et orientations ESS.....	99
21.	Modèle d'affaires	99
22.	Lettre d'intention concernant les surplus du complexe Jonquière	100
23.	Programme de formation en leadership des TCA.....	100
24.	formation des employés	102
25.	Sous-traitance	102
26.	Montant compensatoire accordé lors de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre de 2010.....xxx	
27.	Points d'éclaircissement du modèle organisationnel de la main-d'œuvre de 2010.....xxx	

PRÉAMBULE

Les documents suivants sont un recueil des ententes et des lettres d'intention relatives aux employés régis par la convention collective de travail des employés de bureau d'Énergie électrique.

On y retrouve les ententes et lettres d'intention valides pour la durée de la présente convention collective de travail signée le 24 décembre 2015. Celles touchant des employés spécifiques ou certains cas particuliers ont été omises parce qu'elles ne sont pas d'intérêt général.

Pour fins de présentation, seul l'essentiel des textes originaux a été reproduit. Ces textes portent à interprétation tout comme la convention collective. En cas de conflit d'interprétation, il faudra recourir aux documents originaux.



ENTENTES

1. ENTENTE CADRE RELATIVE À LA STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

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

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

ATTENDU QUE les actions du syndicat, 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 œuvre 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 prévues ci-après, elles y parviendront. Elles s'engagent en conséquence à :

De meilleures relations de travail

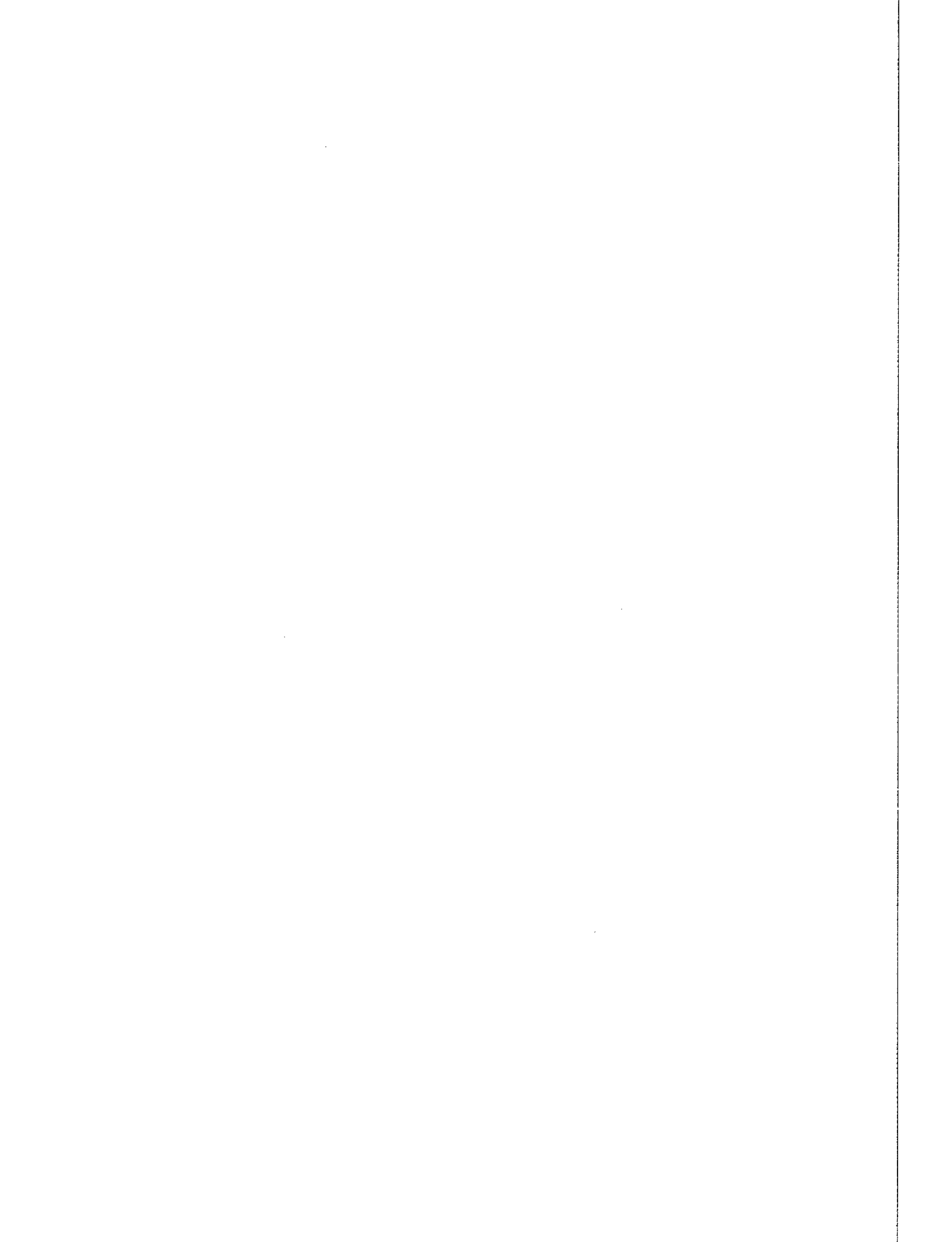
- a) privilégier une approche de coopération dans les discussions des orientations qui touchent autant Alcan Métal primaire que chacune des unités d'affaires ainsi que dans le règlement des problèmes;
- b) privilégier l'information conjointe relative à leurs discussions et orientations paritaires, de 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;
- l) établir des mécanismes de révision périodique des besoins permanents et continus afin de traiter de la situation des employés temporaires actuels et de celle des employés futurs;
- m) traiter de la question des employés saisonniers qui, au 31 janvier 1998, ont un lien d'emploi avec l'entreprise;

Rémunération équitable à l'interne

- n) définir un système commun d'évaluation des emplois;
- o) appliquer la fourchette salariale actuelle de Laterrière et traiter de la situation des classes d'emplois qui, après évaluation, ne se situeraient pas à l'intérieur de cette fourchette;
- p) implanter, dans chaque centre, les organisations de travail qui sont le plus susceptibles de procurer des gains de productivité et d'efficacité;
- q) 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

- r) 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;
- s) implanter un programme de rémunération variable basé sur les résultats d'Alcan et des centres d'affaires;
- t) établir des mécanismes qui permettent de recommander à la direction d'Alcan Métal primaire, 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 d'Alcan 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 tant sur le contenu que sur le prolongement de façon à rendre plus efficace la démarche de stabilité opérationnelle.

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

Signée le : 23 juin 1998

2. ENTENTE RELATIVE À LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

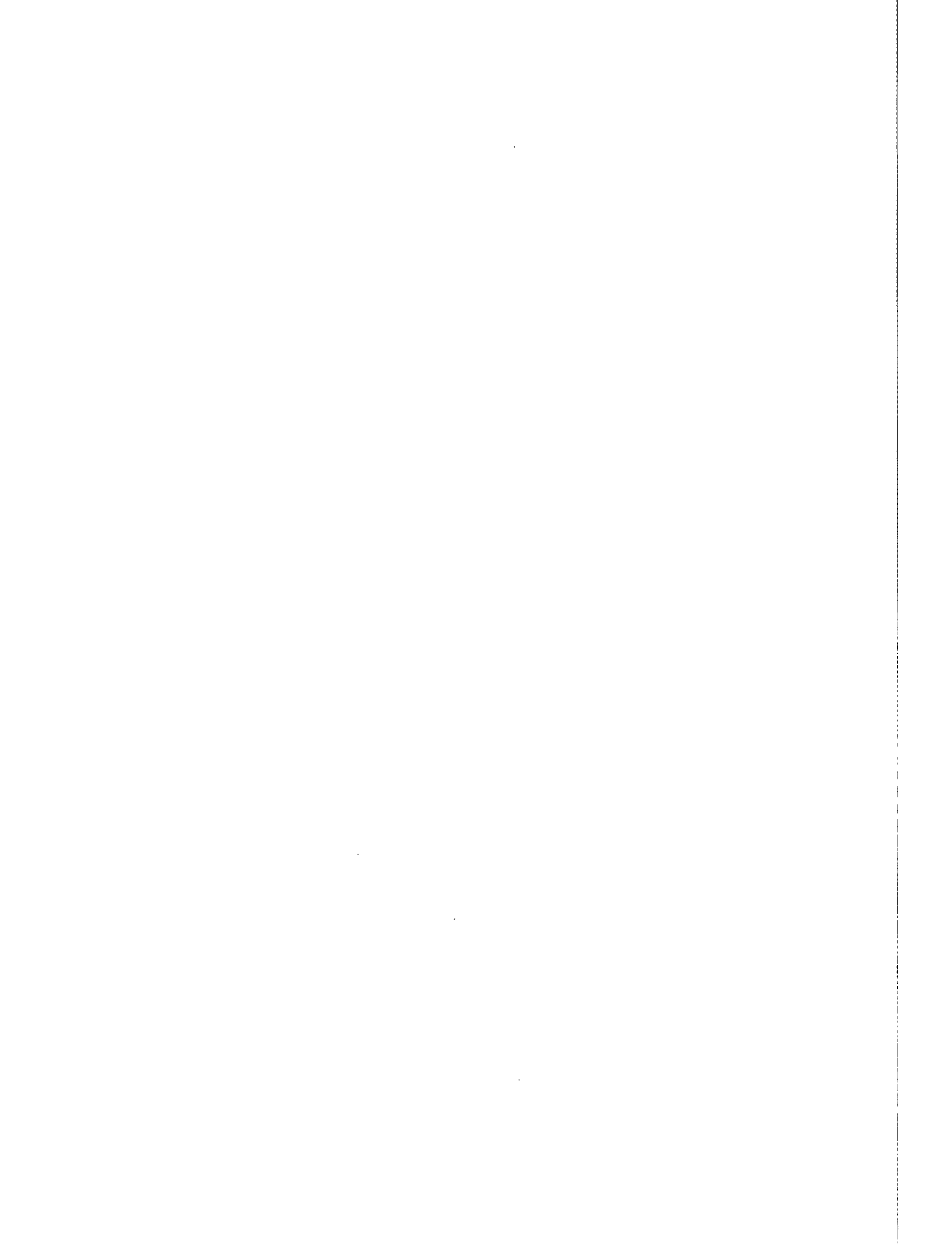
ATTENDU QUE les parties désirent faciliter l'implantation des changements, des gains de productivité et des processus d'amélioration continue nécessaire à la réalisation du plein potentiel d'affaires;

ATTENDU QU'il y a lieu de répondre aux préoccupations des syndicats 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. Sous réserve des conditions et des exclusions ci-après prévues, tous les employés 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'un emploi à temps plein, à moins que leur lien d'emploi avec la Société ne soit définitivement rompu par attrition ou autrement.

Employés dont l'emploi est associé aux mesures de partage

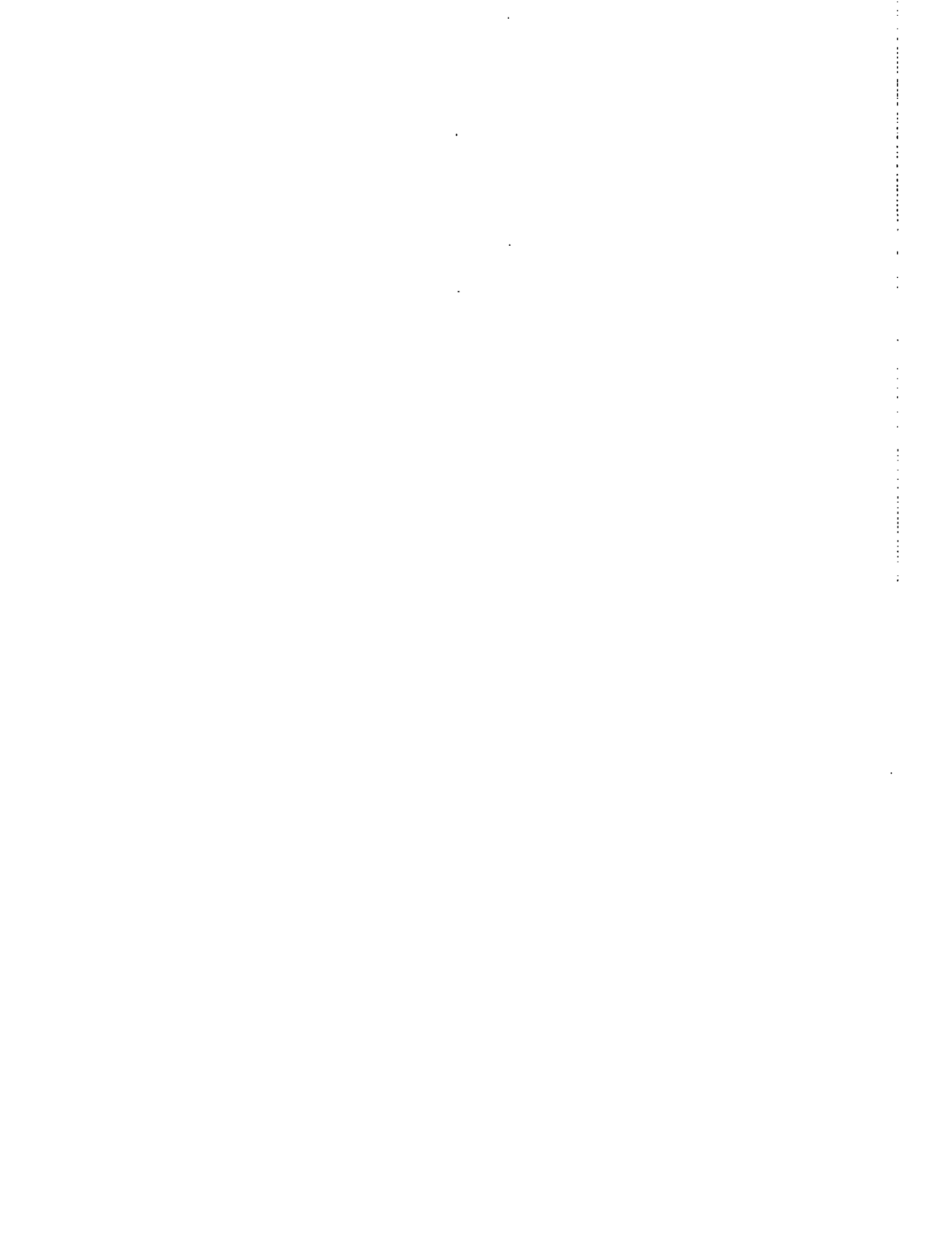
3. À la liste produite en annexe 1, s'ajoutent les employés dont l'emploi à temps plein, au 31 janvier 1998, était associé aux mesures de partage (reprise de 40/38, 35/33 et des heures supplémentaires). Ces employés bénéficieront des garanties prévues au paragraphe 2 des présentes comme s'ils répondaient à des besoins permanents et continus. La garantie d'emploi de ces employés ne sera pas affectée par une fluctuation du nombre de participants aux mesures de partage.

Employés temporaires et saisonniers au 31 janvier 1998

4. Tous les autres employés, qui avaient un lien d'emploi avec la Société au 31 janvier 1998 mais qui ne bénéficient pas des garanties d'emploi prévues aux paragraphes 2 et 3 des présentes, se verront offrir, d'ici le 1^{er} janvier 2002 au plus tard, un emploi à temps plein, c'est-à-dire à raison de 52 semaines par année, et ce, dans l'une ou l'autre des installations d'Alcan au Québec. Pour bénéficier de cette garantie, l'employé admissible ne doit pas avoir refusé une offre d'Alcan pour occuper un emploi susceptible de devenir ou de mener à un emploi dans lequel ses services sont nécessaires, à l'année au 1^{er} janvier 2002, que ce soit dans son accréditation, dans une autre accréditation ou dans une autre installation d'Alcan au Québec.

Gestion de la main-d'œuvre et des surplus

5. Les employés couverts par les garanties d'emploi prévues aux paragraphes 2 et 3 des présentes qui, après avoir exercé tous les droits de déplacement et de mutation prévus à la convention collective, aux ententes de réciprocité (SNEAA) et de réembauchage inter-accréditations (ÉÉ), seraient susceptibles d'être mis à pied, n'eût été de la présente entente, seront identifiés comme surplus aux fins des présentes et la Société en avisera le Syndicat. Cependant, en aucune circonstance un employé ne pourra se prévaloir d'un droit de déplacement prévu par les ententes de réciprocité, si ce déplacement a pour conséquence de générer un nouveau surplus parmi les employés couverts par la garantie d'emploi à temps plein dans une autre accréditation.
6. Nonobstant les modalités particulières (ÉÉ) prévues dans l'entente stipulée au paragraphe 10 des présentes, les employés, ainsi identifiés comme surplus selon le paragraphe 5 des présentes, pourront être affectés par la Société, sans égard au secteur ou à l'unité syndicale ou à la durée, pour réaliser des activités telles que des projets spéciaux et mandats divers, jusqu'à ce qu'ils obtiennent un poste permanent. Si cette affectation résulte d'une vacance d'emploi, elle sera cependant limitée à 90 jours. De plus, si après avoir procédé à l'affichage d'une vacance d'emploi de plus de 90 jours, la Société n'a pu trouver de candidat ayant une ancienneté supérieure au plus jeune employé en surplus, elle pourra toucher le plus jeune employé en surplus, qualifié et disponible, pour combler cette vacance, sans égard au secteur ou à l'unité syndicale. De façon exceptionnelle, les quotas prévus à la convention collective ne feront pas obstacle à ce qu'un employé ainsi affecté soit déplacé dans le cadre des mouvements de main-d'œuvre prévus à la convention collective et le temps de résidence sera inapplicable à cet employé. L'employé surplus affecté temporairement dans un autre secteur ou unité syndicale maintient ses droits d'affichage dans son secteur ou unité d'origine.
7. Les employés couverts par la garantie prévue aux paragraphes 2 et 3 des présentes ne pourront en aucune circonstance être mis à pied du fait d'un gain de productivité ou de l'introduction d'un changement technologique,



organisationnel ou de méthode de travail ou du programme de modernisation. En contrepartie, le Syndicat et les employés s'engagent à collaborer avec l'employeur dans la réalisation de ces changements dans son secteur d'origine.

8. Les parties s'engagent à définir des règles souples de gestion de la main-d'œuvre de façon à faciliter la réutilisation et l'adaptation de la main-d'œuvre mise en disponibilité et saisir les opportunités, en fonction des conditions actuelles et futures de l'emploi et des contraintes de gestion des usines des années 2000.
9. Les parties reconnaissent qu'il est de plus nécessaire que la Société saisisse les opportunités d'affaires qui s'offrent à elle. Dans la mesure où ces opportunités sont favorables au maintien d'emplois, le Syndicat et les employés s'engagent en conséquence à collaborer avec la Société pour favoriser la réalisation de ces opportunités.

Baisse de production et fermetures

10. 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. Les effets de cette diminution sur le nombre et les catégories d'employés sont déterminés en tenant compte des employés directement touchés par la fermeture totale ou partielle de l'usine ou du département auxquels s'ajoutent, au prorata de l'ensemble des employés de production, les employés fournissant des services à plusieurs usines ou départements. Un exemple de la formule permettant de déterminer le nombre d'employés fournissant des services qui seraient affectés par une diminution d'opérations apparaît en annexe 2 des présentes. Nonobstant ce qui précède, lorsque dans une usine ou un centre d'affaires, la majorité des employés syndiqués de l'ensemble des accréditations sont affectés à des activités autres que de production proprement dites, tels le transport, la manutention ou l'entretien/projet, la diminution d'opérations dont il est ci-haut question, est associée non pas à la fermeture totale ou partielle d'une usine ou d'un département de production, mais à la baisse de cette activité principale. *Compte tenu de la particularité d'ÉE, une entente locale précise le concept de la baisse de production dans cette installation et définit les mécanismes applicables en pareilles circonstances.* Encore là, aux employés directement touchés par cette baisse d'activité principale, s'ajoutent au prorata de l'ensemble des employés affectés à cette activité principale, les employés fournissant des services à plusieurs usines ou départements. Pour les policiers du Saguenay-Lac-Saint-Jean, le nombre d'employés touchés est déterminé au prorata des employés touchés par la diminution d'opérations dans l'ensemble des installations qu'ils desservent.
11. Lors d'une diminution d'opérations prévue au paragraphe 10 des présentes, le nombre d'employés bénéficiant des garanties prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 des présentes sera ajusté en tenant compte des besoins permanents et continus qui subsistent. Si les opérations ainsi diminuées sont par la suite reprises en tout ou en partie, le niveau sera rajusté d'un nombre d'employés correspondant à cette reprise jusqu'à concurrence du niveau fixé à la signature des présentes.
12. 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'œuvre, et ce au niveau approprié (comité d'entreprise et/ou structures de concertation des usines). En ce qui a trait à la répartition de ces baisses de production, la Société devra, dans la mesure du possible, considérer les critères prévus à l'annexe 3 des présentes et échanger à ce sujet avec les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Révision périodique

13. Le 31 décembre 2001 et à tous les deux (2) ans par la suite, les parties réviseront la liste des employés répondant à des besoins permanents et continus, conformément au paragraphe 2 des présentes, afin d'y retrancher les noms des employés qui ont quitté le service de la Société depuis l'établissement de la liste ou de sa révision et d'y ajouter, s'il y a lieu, le nom d'employés qui ne bénéficiaient pas auparavant de cette garantie. Le nombre de noms ajoutés dépendra de :
 - a) l'attrition depuis l'établissement de la liste ou de sa dernière révision;
 - b) le nombre de départs d'employés qu'il a été nécessaire de remplacer de façon permanente;
 - c) les impacts que les changements connus, bien qu'ils soient en cours d'implantation ou non encore implantés, seraient susceptibles d'avoir sur la main-d'œuvre;
 - d) les impacts de la modernisation;

- e) une gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.

Divers

14. Advenant le retour d'un employé cadre à l'unité de négociation, ce retour n'aura pas d'impact, pour la durée de la convention collective, sur les employés couverts par les garanties d'emploi prévues aux paragraphes 2 et 3 des présentes, ni n'aura comme conséquence la mise à pied d'un employé.

ANNEXE 1

Liste des employés cols blancs à Énergie électrique

Original disponible au bureau de la conseillère en main-d'œuvre.

ANNEXE 2

DIMINUTION DANS LES SERVICES AU PRORATA D'UNE DIMINUTION D'OPÉRATIONS

Référence entente relative à l'application du concept sécurité d'emploi Énergie électrique

ANNEXE 3

Afin de déterminer la répartition de la baisse de production, la Société doit tenir compte de plusieurs facteurs dont, à titre d'exemple :

- le volume de baisse de production;
- la(les) cause(s) de la baisse de production;
- les produits ou les clients particuliers;
- la technologie;
- la capacité de redémarrage;
- la durée de la baisse de production;
- la capacité de production des usines;
- etc.

Dans le passé, la Société a appliqué certains de ces critères pour décider de différents scénarios de baisse de production. Ex. : 1991 ou 1994.

La Société entend, advenant une baisse de production :

- discuter de ces questions, au préalable, avec les représentants syndicaux pour que la décision soit transparente et ne pénalise pas sans raison une usine ou un groupe de services;
- privilégier, lorsque possible, la répartition équitable du volume de baisse de production entre toutes les usines du Québec;
- faire, comme dans le passé, tous les efforts, quel que soit le scénario retenu, pour minimiser les impacts des baisses de production sur la main-d'œuvre.

Signée le : 23 juin 1998

3. ENTENTE RELATIVE À L'APPLICATION DU CONCEPT DE SÉCURITÉ D'EMPLOI ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

« Attendu l'entente cadre sur la stabilité opérationnelle ;

Attendu la sécurité d'emploi accordée dans le cadre des discussions sur la stabilité opérationnelle ;

Attendu le contexte de l'entente Hydro-Québec ;

Attendu la réalité organisationnelle d'énergie électrique ;

Attendu la flexibilité nécessaire pour rencontrer cette sécurité d'emploi ;

Attendu la liste des employés couverts par la présente au moment de la signature de la présente convention collective ;

Attendu le niveau des enveloppes budgétaires annuelles allouées à énergie électrique ;

1. En contrepartie de la flexibilité exigée par Énergie électrique, tous les employés permanents ou temporaires sur la liste de paie d'Énergie électrique au moment de la signature de la présente convention collective seront assurés d'un emploi de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur de la division Énergie électrique dans l'une ou l'autre des unités sans égard à l'origine de leur accréditation syndicale, dans la mesure où ils n'ont pas décliné une offre de travail dans l'une ou l'autre de ces unités.
2. Les employés concernés au paragraphe précédent seront couverts suivant les termes de l'entente relative à la sécurité d'emploi ALCAN.
3. Ces listes de sécurité d'emploi ne constituent en aucun cas un plancher d'emploi.
4. Lorsque les budgets alloués au DNC atteindront un seuil problématique rendant l'application de la sécurité d'emploi difficile, la Société informera le Syndicat de la situation afin de discuter les moyens qui seront utilisés pour combler les plages de temps où les besoins en main-d'œuvre sont faibles.
5. Dans pareille circonstance, les parties s'engagent à utiliser divers moyens pour pallier à la situation, notamment : projet multidisciplinaire, usage de l'ensemble des banques, congés à remboursement différé, temps partagé ou autres formules de semaine réduite permettant à tous les employés touchés d'apporter leur contribution à la sécurité d'emploi en situation difficile.

Aucune mise à pied des employés ne sera faite dans ce contexte pour les employés apparaissant sur les listes d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention collective.
6. De plus, en situation de problèmes de DNC importants rendant difficile la gestion de la main-d'œuvre concurrente à la diminution d'opération dans la production d'aluminium ou d'électricité de ALCAN au Québec, après que tous les efforts prévus au paragraphe 5 de la présente entente auront été faits, si ces efforts sont insuffisants, les employés d'Énergie électrique seront touchés au prorata de cette baisse d'activités d'Énergie électrique, et des mises à pieds seront effectuées comme dernier recours.

4. ENTENTE RELATIVE À DES MUTATIONS D'EMPLOYÉS INTER-USINES OU INTER-ACCRÉDITATIONS

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat désirent assurer une meilleure stabilité d'emploi pour les employés en surplus des différentes installations visées par cette entente;

ATTENDU QU'il y a des vacances d'emploi à combler et que les listes de rappel d'employés mis à pied sont épuisées dans certaines usines alors qu'il y a des employés en surplus dans d'autres usines;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les employés, représentés par lesdits syndicats (annexe A), qui sont mis à pied au cours d'une année civile et qui ne seraient pas susceptibles d'être rappelés au travail, dans leur accréditation, au cours de l'année civile suivante sont considérés en priorité pour occuper un emploi permanent ou temporaire par rapport à tout candidat externe afin de remplir les besoins qui n'ont pu être comblés à l'interne dans les installations et les catégories d'employés représentés par lesdits syndicats. Au début de l'année et avant que l'embauche saisonnière ne débute, les installations doivent identifier lesquels parmi leurs employés mis à pied sont susceptibles de ne pas être rappelés au travail au cours de l'année.

2. La sélection des employés pour le comblement des vacances d'emploi inter-usines ou inter-accréditations se fait en tenant compte de leur service continu, parmi les employés qui sont en mesure d'accomplir le travail demandé par les différentes affectations, d'une manière normalement soignée sans autre formation ou expérience.
3. Les mutations inter-usines afin de combler les besoins de main-d'œuvre s'effectuent de façon volontaire.
4. Lors de mutations permanentes, le service continu que l'employé possède dans son unité de négociation d'origine est considéré, pour fins d'avantages sociaux seulement, dans sa nouvelle unité de négociation et il ne pourra, en aucune circonstance dans le futur, se voir reconnaître autrement que pour lesdits avantages sociaux, le service accumulé dans une autre unité. L'employé est présumé avoir démissionné de son unité de négociation d'origine et perd de façon définitive tous ses droits dans celle-ci.
5. Lors de mutations temporaires, le service continu que l'employé possède dans son unité de négociation d'origine est considéré, pour fins d'avantages sociaux seulement, dans sa nouvelle unité de négociation et ces employés n'acquièrent aucun droit envers les employés déjà assignés de façon permanente ou temporaire dans leur nouvelle unité de négociation et ils ne pourront, en aucune circonstance dans le futur, se voir reconnaître le service accumulé dans une autre unité.
6. Les employés appelés à combler des besoins temporaires et continus d'au moins dix (10) semaines, associés au rappel pour la période des vacances dans une autre installation, appartiennent à celle-ci jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, sauf si la Société autorise auparavant leur réembauchage. À cette date, l'employé est retourné à son unité de négociation d'origine et peut exercer, selon les modalités d'application de la convention collective, ses droits d'ancienneté sur les vacances d'emploi permanent qui se sont produites durant sa mutation ou contre le plus jeune employé embauché de façon temporaire qu'il peut déplacer.
7. Avant toute mutation pour combler un besoin temporaire, l'employé se voit préciser par écrit si le besoin à combler est pour fins de remplacement de vacances ou pour un autre type de besoin. L'employé appelé à combler des besoins temporaires autres que ceux reliés au rappel pour la période des vacances prévus au paragraphe précédent, réintègre son unité d'origine dès que son affectation est terminée et exerce alors les droits prévus audit paragraphe. L'employé ne peut exercer l'option prévue au paragraphe 9 des présentes et doit obligatoirement réintégrer son unité d'accréditation d'origine.
8. Pendant leur affectation, les employés mutés temporairement sont assujettis à la convention collective de travail de leur nouvelle unité d'accréditation, mais le service continu accumulé dans cette nouvelle unité d'accréditation se termine au moment de leur mise à pied.
9. Lorsque son affectation est terminée, l'employé réintègre son unité de négociation d'origine et le service continu accumulé pendant son affectation lui est reconnu dans cette dernière unité seulement, sauf s'il choisit, lors de sa mise à pied, de demeurer dans sa nouvelle unité d'accréditation, auquel cas au paragraphe 4 des présentes s'applique et tout le service continu effectué à l'occasion d'autres mutations dans cette unité lui sera reconnu. Si, par l'application du présent paragraphe, un employé est lésé sur le plan du service continu, celui-ci sera réajusté de façon à garder le même rang.
10. Sujet à des ententes de réciprocité avec chacune des usines d'Alcan au Saguenay-Lac-Saint-Jean, et dans la mesure où les critères de sélection qui sont appliqués dans les installations autres que celles couvertes par les syndicats énumérés à l'annexe A sont respectés, des mutations inter-usines s'appliqueront entre ces différentes installations. Dans ce cas toutefois, les modalités des mutations seront convenues avec lesdits syndicats.
11. Les ententes de réciprocité ou de réembauchage inter-accréditations ont préséance sur la présente entente.
12. Les déplacements d'employés effectués en vertu de la présente entente ne seront pas considérés comme des mutations au sens des articles pertinents des annexes traitant du service continu dans les diverses conventions collectives.

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

Signée le : 23 juin 1998

ANNEXE A

1. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida
2. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (section des employés de bureau).

3. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida. (section des employés du laboratoire de recherche appliquée et centre de génie expérimental).
4. T.C.A. Québec local 1926 (Syndicat des Employés d'Énergie Électrique Québec)
5. T.C.A. Québec local 1938 (Syndicat des Travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay)
6. T.C.A. Québec local 1926 (Syndicat National des Employés de Bureau Énergie Électrique)
7. Le Syndicat des employés d'Alcan, Installations portuaires.
8. Le Syndicat des employés d'Alcan, Installations portuaires (section des employés de bureau).
9. Le Syndicat des employés du chemin de fer Roberval-Saguenay, section Lac-Saint-Jean.
10. Le Syndicat national des travailleurs de l'aluminium de Beauharnois.
11. Le Syndicat des policiers de l'aluminium de la Mauricie (FSSA).
12. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Usine Laterrière).
13. Le Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida Inc. (Usine Laterrière, section des employés de bureau).
14. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9379.
15. Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9190.

5. ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION

ATTENDU QUE les parties ont, depuis 1998, mis en place un mécanisme de détermination des ajustements annuels de salaire.

ATTENDU QUE ce mécanisme est basé sur le fait qu'il est plus facile aux parties de convenir des ajustements à apporter à la rémunération en procédant à chaque année au lieu et place de tenter de prévoir deux (2), trois (3) ou plusieurs années à l'avance quel serait l'ajustement approprié à apporter.

ATTENDU QUE les parties sont conscientes que si ce mécanisme de fixation des ajustements annuels de salaire fonctionne de façon appropriée cela permettra d'éviter que cette question des ajustements de salaire devienne un enjeu qui nuise au renouvellement harmonieux des conventions collectives et la stabilité à long terme des opérations.

ATTENDU QUE les parties considèrent que la rémunération totale en espèce actuelle en vigueur dans l'entreprise est compétitive, et qu'en conséquence, l'objectif de la présente entente est de s'assurer d'apporter à chaque année les ajustements annuels appropriés qui permettent de maintenir cette compétitivité dans l'industrie de l'aluminium et dans le marché général des grandes entreprises syndiquées du Québec.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans la présente entente, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :
 - a) « ajustement annuel de salaire » : pourcentage d'augmentation de salaire transposé sur les échelles de salaire et applicable à l'ensemble des employés d'une accréditation. Ce pourcentage inclut, s'il y a lieu, le boni de vie chère (COLA) lorsque celui-ci est intégré aux échelles de salaire.
 - b) « année de comparaison » : année civile dont l'occurrence survient selon un cycle triennal débutant le 1^{er} janvier 2017. Les années 2017 et 2020 sont des « années de comparaison » aux fins de présentes;
 - c) « année intermédiaire » : année civile qui suit ou qui précède une « année de comparaison ». Les années 2018, et 2019 sont des « années intermédiaires » aux fins des présentes;
 - d) « 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);
 - e) « déficit de Rio Tinto Alcan » : il y a déficit de Rio Tinto Alcan, aux fins de la présente entente, lorsque la somme du « Bénéfice net attribuable au porteurs d'actions ordinaires » de Rio Tinto Alcan inc., pour les quatre trimestres complets précédant la recommandation d'augmentation salariale, a une valeur négative (perte). Dans le contexte où les augmentations doivent entrer en vigueur le 1^{er} dimanche de janvier d'une année, il s'agirait ici des quatre trimestres complets qui précèdent le 1^{er} octobre de l'année précédente.
 - f) « marché général » : groupe de 12 grandes entreprises syndiquées du secteur privé de la province de Québec, représentant divers secteurs d'activités, y inclus celui de l'aluminium et dont la liste apparaît en Annexe I;
 - g) « rémunération totale » : rémunération totale reçue par un employé, laquelle est composée du salaire fixe normal (excluant les primes) et de la rémunération variable;
 - h) « rémunération variable » : rémunération versée à chaque employé annuellement et dont la valeur fluctue en fonction des résultats de Rio Tinto Alcan Métal Primaire, Amérique du Nord et de ses centres d'affaires, les mécanismes de cette rémunération étant décrits à l'Entente relative à la rémunération variable;
 - i) « taux moyen Alcan » : taux horaire de base correspondant au Niveau 3, échelon 3 de l'échelle de salaire des employés horaire de Rio Tinto Alcan Métal Primaire au Québec, majoré de 25 % de l'écart entre ce taux et celui de l'échelon le plus élevé du Niveau 4 de cette même échelle de salaire (ex : Année 2015 = $41,11 \$ + (42,65 \$ - 41,11 \$) \times 25 \% = 41,50 \$$). Année de comparaison
2. À l'automne 2016 et à tous les trois ans par la suite, un Comité conjoint d'étude de la rémunération procédera à une enquête auprès des entreprises du marché général afin d'identifier, pour chacune d'elles, l'ajustement annuel de salaire, en pourcentage qu'elles entendent appliquer à l'ensemble de leurs employés syndiqués de production et d'entretien. Compte tenu que les augmentations de salaire de ces entreprises entrent en vigueur à des dates différentes et chevauchent souvent deux (2) années civiles, l'ajustement annuel qui sera pris en considération est celui que prévoit la convention collective en vigueur et qui s'appliquera pendant six (6) mois et plus dans l'année civile qui suit le moment de l'enquête. Cependant, si la convention collective est expirée ou expire dans les six (6)

premiers mois de l'année civile à venir, l'ajustement annuel de salaire pris en considération sera le dernier appliqué avant l'enquête. Puisque pour les entreprises qui intègrent systématiquement un boni de vie chère à leurs échelles de salaire il n'est pas possible de prévoir un ajustement annuel à venir, l'ajustement annuel utilisé sera le dernier consenti. Pour les entreprises où, en raison de la présence d'un mécanisme de détermination des augmentations de salaire, les augmentations ne peuvent être anticipées, l'ajustement annuel de salaire qui sera pris en compte, sera celui consenti dans les 12 mois qui précèdent l'enquête. Afin de réaliser cette enquête, le Comité peut retenir les services d'un consultant externe en rémunération qu'il désigne.

3. En tenant compte des résultats de cette enquête, l'ajustement annuel de salaire applicable, en pourcentage, pour une année de comparaison sur le taux moyen Rio Tinto Alcan, le premier dimanche de janvier qui suit l'enquête, doit être égal au plus élevé des pourcentages suivants :
 - a) l'ajustement annuel de salaire, en pourcentage, consenti dans l'entreprise qui représente le percentile 75 (P75) des ajustements annuels de salaire, en pourcentage, consentis dans les douze entreprises qui composent l'échantillon de comparaison. Dans un échantillon de douze (12) entreprises la position P75 correspond à l'entreprise qui occupe le 4^e rang parmi les entreprises qui consentent les ajustements annuels les plus élevés en pourcentage. Un exemple est joint en Annexe 3 des présentes.
 - b) L'augmentation moyenne consentie dans l'ensemble des conventions collectives du secteur privé, en vigueur au Québec, peu importe leur année de signature, tel que publié par Travail Québec après la fin du deuxième trimestre de l'année en cours. Si cette publication n'était pas encore disponible pour quelque raison que ce soit au début de décembre, les parties utiliseront la dernière publication disponible.

Année intermédiaire

4. À l'automne de chaque année entre les années de comparaison, un Comité conjoint d'étude de la rémunération recommande à la direction de Rio Tinto Alcan Métal Primaire, Amérique du Nord, l'ajustement annuel de salaire qui doit entrer en vigueur le premier dimanche de janvier suivant. Sauf s'il y a déflation ou déficit de Rio Tinto Alcan, l'augmentation applicable pour une année intermédiaire n'est pas inférieure à un pour cent (1 %) à chaque année.
5. L'ajustement annuel de salaire, incluant le un pour cent (1 %) prévu au paragraphe 4, que recommande le Comité pour une année intermédiaire, est établi 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 de 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.
6. Le Comité conjoint d'étude de la rémunération à qui est confié la responsabilité de recommander, à chaque année, à la direction de Rio Tinto Alcan Métal Primaire, Amérique du Nord, l'ajustement approprié à apporter au taux moyen Alcan est composé de représentants, en nombre égal, de chaque organisation syndicale présente dans les installations de Rio Tinto Alcan Métal Primaire au Québec et de la partie patronale. Chaque partie peut, à son choix, s'adjoindre un consultant externe, spécialisé en rémunération, pour l'assister dans les travaux du Comité. Les parties peuvent aussi convenir de confier à un consultant externe la réalisation de certains travaux spécifiques de cueillette de données ou d'information. Les mandats du Comité sont les suivants :
 - a) identifier l'ajustement annuel de salaire, en pourcentage, applicable dans chacune des grandes entreprises qui composent l'échantillon de comparaison;
 - b) déterminer, advenant la cessation définitive d'activités d'une entreprise qui compose l'échantillon de comparaison, le nom de l'entreprise de remplacement qui y sera substitué dans l'échantillon de comparaison afin de maintenir constamment celui-ci à douze (12) entreprises. Idéalement, l'entreprise de remplacement doit provenir du même secteur d'activités que l'entreprise qui a cessé ses activités. À défaut de parvenir à un accord sur le choix de l'entreprise de remplacement, celle-ci sera tiré au sort parmi le bassin des entreprises substitués. À ce jour, le bassin des entreprises substitués apparaît en Annexe 2 des présentes;

- c) recueillir de l'information pertinente sur divers indicateurs économiques qui influent sur les augmentations salariales tels l'IPC, la croissance du PIB, la situation de l'économie, le taux de chômage, les prévisions d'augmentations pour le personnel syndiqué provenant des grandes études salariales, etc.
- d) faire le suivi des augmentations annuelles consenties en vertu de la présente et de leurs impacts sur la compétitivité de la rémunération et de l'entreprise;
- e) faire des recommandations aux deux parties quant aux améliorations qui pourraient être apportées à la présente entente;
- f) recommander à la direction de Rio Tinto Alcan Métal Primaire, Amérique du Nord, conformément au paragraphe 3 et 4 des présentes, l'ajustement annuel en cents de l'heure qui doit entrer en vigueur le premier dimanche de janvier suivant cette recommandation;
- g) identifier, pour les années intermédiaires et advenant un désaccord, des mécanismes susceptibles d'amener une solution mutuellement acceptable aux parties comme la médiation, l'étude rétrospective, le recours à un expert indépendant, l'arbitrage des offres finales sur un des critères prévus au paragraphe 5, etc.

Signée : 2007

Modifiée : 24 décembre 2015

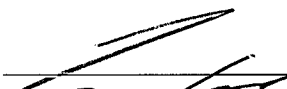
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)




Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



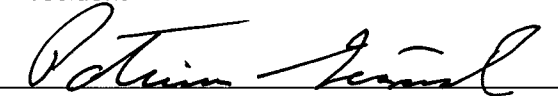
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

ANNEXE 1

ENTREPRISES COMPOSANT L'ÉCHANTILLON DE COMPARAISON AU 1^{ER} JANVIER 2016

- Secteur aluminium :
 - Aluminerie de Bécancour Inc.
 - Alcoa Ltée, Aluminerie de Baie-Comeau
- Secteur acier :

- ArcelorMittal Montréal Inc. (Contrecoeur)
- Rio Tinto Fer et Titane inc. (Sorel)
- Secteur papier :
 - PF Résolu Canada Inc. division Kénogami
 - Domtar (Windsor)
- Secteur mine/métallurgie :
 - ArcelorMittal Mines Canada (usine de bouletage, Port-Cartier)
 - Glencore Canada Corporation-Affinerie CCR (Montréal)
- Secteur manufacturier :
 - Bombardier inc. (La Pocatière)
 - Pratt et Whitney Canada, usines de Longueuil
 - Bombardier inc. Centre de finition (Dorval)
- Secteur pétrochimie :
 - Énergie Valero inc.- Raffinerie Jean-Gaulin (St-Romuald)

ANNEXE 2

BASSIN DES ENTREPRISES SUBSTITUTS

- Secteur acier
 - Ispat Sidbec – Usine de Longueuil
 - Manac – division de Canam Manac – St-Georges
- Secteur manufacturier
 - Kenworth (Paccar) - usine de St-Thérèse
 - Novabus – St-Eustache
 - Prévost Car - Beauce
- Secteur papier
 - Abitibi Consolidated – Papeterie d’Alma
 - Cascades – usine d’East Angus
- Secteur pétrochimie
- Secteur Mines et Métallurgie
 - Mines Wabush – Usine de bouletage de Sept-Iles
 - Québec Cartier – mines du Mont-Wright

ANNEXE 3

Exemples de détermination du P75

a) Exemple général :

Entreprise par ordre :	Pourcentage	Rang
Entreprise D :	3,1%	1

Entreprise L :	3,0%	2
Entreprise A :	2,9%	3
Entreprise F :	2,8%	4 = P75
Entreprise B :	2,5%	5
Entreprise C :	2,4%	6
Entreprise E :	2,35%	7
Entreprise K :	2,3%	8
Entreprise G :	2,1%	9
Entreprise H :	2,0%	10
Entreprise J :	1,5%	11
Entreprise I :	0% (gel)	12

b) Exemple avec des entreprises comportant des augmentations égales :

Entreprise par ordre :	Pourcentage	Rang
Entreprise D :	3,1%	1
Entreprise L :	3,1%	2
Entreprise A :	2,9%	3
Entreprise F :	2,9%	4 = P75
Entreprise B :	2,5%	5
Entreprise C :	2,4%	6
Entreprise E :	2,35%	7
Entreprise K :	2,3%	8
Entreprise G :	2,3%	9
Entreprise H :	2,0%	10
Entreprise J :	1,5%	11
Entreprise I :	0% (gel)	12

6. ABROGÉE

7. ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF ET AUX AJUSTEMENTS À APPORTER AUX AVANTAGES SOCIAUX À COMPTER DE 2018

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

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

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

ATTENDU QUE les parties conviennent qu'il est important d'apporter des ajustements aux avantages sociaux afin de s'assurer qu'ils demeurent compétitifs tout en tenant compte de ce qui était fait historiquement lors du renouvellement des conventions collectives;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. À l'automne 2018, les parties conviennent de discuter pendant une période d'un mois de différents sujets à caractère normatif qui requièrent des modifications à la convention collective. Lorsqu'elles identifient une problématique qui touche la majorité des installations et qui nécessite des modifications à la convention collective elles en informeront la table centrale afin de déterminer l'endroit le plus approprié pour adresser cette problématique.
2. Au même moment, elles détermineront, via la table centrale, les ajustements qui doivent être apportés aux avantages sociaux à compter du 1^{er} dimanche de janvier suivant. Compte tenu que certains avantages sociaux ne suivent pas automatiquement l'évolution des salaires et qu'ils doivent, en conséquence, être périodiquement réajustés, ceux énumérés ci-après seront considérés en priorité :
 - les primes de quart (soir et nuit);
 - la prime de dimanche;
 - la prime d'assurance-maladie;
 - la prestation supplémentaire de chômage;
 - les frais de déplacement.
- a) 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 et représenter environ ¾ à 1 % du taux de salaire moyen pondéré en vigueur en 2018.

Prestations de préretraite

- b) La formule de calcul des prestations de préretraite prévue à la clause D.2 a) et D.2 b) sera révisée pour entrer en vigueur le premier dimanche de janvier 2019 afin de tenir compte des ajustements de salaire survenus depuis la dernière révision dans le but de procurer un niveau de revenu comparable à ce qui était fait historiquement lors du renouvellement des conventions collectives et de la révision de la formule.

Signée le : 13 décembre 2007

Modifiée le : 24 décembre 2015

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.
(Énergie Électrique)

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

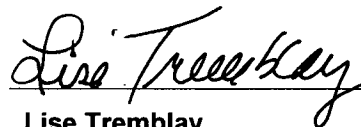
(Cols blancs Nord)



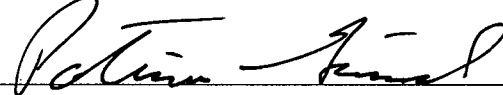
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

8. ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU

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 touchent 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 touche la majorité des installations et qui nécessite 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.

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

Signée le : 23 juin 1998

9. ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ D'ENTREPRISE

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

ATTENDU QUE les parties désirent également assurer un suivi du respect de l'esprit des principes associés à la stabilité opérationnelle ainsi que des 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 formé au sein de d'Alcan Métal primaire afin de réunir les représentants de la direction et des syndicats des diverses installations.
2. Le comité est composé des personnes suivantes :
 - a) le président d'Alcan Métal primaire;
 - b) le vice-président d'Alcan Métal primaire au Québec;
 - c) le directeur des ressources humaines de d'Alcan Métal primaire;
 - 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 d'Alcan Métal primaire et d'Alcan;
 - c) discuter des plans d'investissement;
 - d) discuter des changements majeurs et des plans technologiques au niveau de d'Alcan Métal primaire;
 - 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 d'Alcan Métal primaire et d'Alcan;
 - i) recevoir le bilan des instances locales en ce qui a trait au respect de l'esprit et aux 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.

Signée le : 23 juin 1998

10. ENTENTE RELATIVE À UN SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ATTENDU QUE les parties ont convenu de mettre en place une rémunération équitable avec celle de l'usine Laterrière et d'implanter dans chaque installation des organisations de travail comparables à celles de l'usine Laterrière;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de la nécessité de développer un nouveau système conjoint d'évaluation des emplois afin d'assurer l'équité dans l'ensemble des installations;

ATTENDU QUE les travaux du Comité conjoint mandaté pour développer ce nouveau système ne sont pas complétés;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de faire un rangement temporaire de toutes les classes d'emplois;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Toutes les dispositions de la convention collective de 1995 et des ententes ou lettres d'intention qui y étaient jointes traitant de l'évaluation des tâches sont inopérantes et seront remplacées par les dispositions pertinentes du nouveau Système conjoint d'évaluation des emplois, lorsque le développement de celui-ci aura été complété.
2. À la signature des présentes, toutes les classes d'emplois seront temporairement rangées dans un des quatre (4) niveaux de la nouvelle échelle salariale.
3. Le premier dimanche qui suit la signature des présentes et en tenant compte du rangement temporaire précité, chaque employé recevra la moitié de l'écart entre le taux évalué de sa classe d'emplois selon l'ancien plan, y inclus les primes associées à l'organisation de travail mais à l'exclusion des primes associées au niveau II de l'autonomie, et le salaire correspondant à l'un des quatre (4) niveaux de la nouvelle échelle dans laquelle sa classe d'emplois est temporairement rangée.
4. Le premier dimanche de 1999, dans la mesure où le développement du nouveau système d'évaluation aura été complété et que la classe d'emplois aura été évaluée par ce système, l'employé affecté à une classe d'emplois recevra la différence entre le salaire payé pour cette classe d'emplois au 31 décembre 1998 et le salaire résultant de l'évaluation finale de cette classe d'emplois. Si l'évaluation finale d'une classe d'emplois n'a pu être complétée avant le premier dimanche de 1999, l'employé affecté à cette classe d'emplois recevra, dans les trente (30) jours de l'évaluation de celle-ci, une indemnité rétroactive correspondant à l'écart de salaire entre le taux payé et le taux évalué, pour la période comprise entre le premier dimanche de 1999 et la date où le salaire correspondant à l'évaluation finale commence à être payé.
5. Advenant que l'évaluation finale d'une classe d'emplois la situe dans un niveau inférieur à son rangement temporaire, les parties examineront les possibilités de revoir l'organisation de travail associée à cette classe d'emplois ou d'enrichir la tâche de façon à ce qu'après une réévaluation de la classe d'emplois, 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, la classe d'emplois est située au niveau qui correspond à son évaluation finale et l'employé sera rémunéré à ce niveau.
6. Advenant que l'évaluation finale d'une classe d'emplois 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.
7. Les modalités de versement de l'équité associée à l'autonomie II et l'évaluation de la réalisation de ces activités sont déterminées localement. Tout comme pour les ajustements de salaire associés à l'autonomie niveau I et au décloisonnement, les ajustements de salaire relatifs à l'autonomie niveau II sont intégrés au salaire normal évalué lorsque l'évaluation de ces activités a été complétée avec succès. Toutes les activités associées à ces ajustements de salaire font partie intégrante de la tâche.
8. La présente entente a préséance sur les dispositions de la convention collective ou des ententes qui y sont associées.

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

Signée le : 23 juin 1998

11. ENTENTE RELATIVE AUX HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES CUISINIERS ET LES PRÉPOSÉS AU SERVICE À L'AUBERGE DE CHUTE-DES-PASSES

CONSIDÉRANT QUE l'entente relative à un horaire de travail pour les cuisiniers de Chute-des-Passes n'est pas actuellement appliquée;

CONSIDÉRANT l'entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail;

CONSIDÉRANT l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et autonomie;

CONSIDÉRANT que les préposés au service à l'auberge de Chute-des-Passes n'ont pas d'horaire conventionné;

Les parties conviennent de ce qui suit :

a) Horaire de travail des cuisiniers de l'auberge de CCP :

La rémunération hebdomadaire sera sur une base de trente-cinq (35) heures même si l'horaire de l'appendice 1 prévoit que les employés doivent travailler soixante-dix (70) heures sur un cycle de deux semaines (8 jours de travail et 6 jours de congé).

b) Horaire de travail des préposés au service à l'auberge de CCP :

La rémunération hebdomadaire sera sur une base de trente-cinq (35) heures semaine.

c) Autres dispositions applicables :

Les horaires ci-dessus seront à l'essai pour une période de 12 mois à compter de la signature. Une fois la période d'essai complétée, une évaluation paritaire sera faite avant de confirmer cet horaire comme permanent et continu. Advenant une impossibilité de s'entendre pour confirmer les horaires permanents et continus, les employés reprendront l'horaire tel que prévu par l'entente relative à un horaire de travail pour les cuisiniers de l'auberge de Chute-des-Passes.

Les horaires ci-dessous sont habituellement applicables lorsqu'il n'y a pas de réfection majeure ou de travaux de grande envergure à Chute-des-Passes. Dans ces situations, des horaires seront établis par le superviseur de Chute-des-Passes en fonction des besoins des employés cols bleus. Dans ces cas, la semaine sera d'une durée moyenne de trente-cinq (35) heures sur un cycle donné.

Les préposés au service à l'auberge ainsi que les cuisiniers devront assurer, en priorité et si la charge de travail l'exige, le remplacement des employés absents sans égard à leur poste. Ces remplacements se feront pour des vacances et lors de situations particulières comme des périodes de pointe et pour des situations d'urgence. La Société devra assurer une représentativité majoritaire du métier de cuisinier en plus de respecter ce qui est prévu dans l'entente sur les organisations de travail et portant sur le concept de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie.

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

Signée le : 13 février 2006

12. ENTENTE RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ D'UN CUISINIER À L'AUBERGE CHUTES-DES-PASSES

CONSIDÉRANT la pratique actuelle de répartition des responsabilités à l'intérieur du groupe de cuisinier de l'auberge CCP;

CONSIDÉRANT l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et autonomie;

CONSIDÉRANT que les occupations de cuisinier et de chef cuisinier ont été fusionnées et qu'il n'existe plus qu'une seule occupation soit celle de cuisinier;

CONSIDÉRANT que la Société exige une certaine disponibilité à l'extérieur de l'horaire normale à un cuisinier afin d'assurer une meilleure coordination à court et moyen terme des activités du groupe de cuisinier et qu'elle désire compenser cette disponibilité;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- d) La Société désignera un cuisinier pour effectuer certaines tâches de nature plus administratives soit :
- 1) S'assurer que les commandes de nourriture respectent les coûts le plus possible tout en satisfaisant les clients.
 - 2) S'assurer que la distribution des charges de l'auberge se fasse selon les règles budgétaires établies et faire parvenir l'information requise aux personnes concernées.
 - 3) Participer en collaboration avec le superviseur au suivi du budget.
 - 4) Prendre les réservations des employés pour les différents projets et leur assigner des chambres.
 - 5) Être disponible pour répondre au téléphone en dehors de son temps de travail lorsque requis.
 - 6) Coordonner les commandes de petit matériel pour la cuisine et l'auberge et rapporter les bris d'appareil au superviseur
 - 7) S'assurer que le cuisinier de fin de semaine ait l'information nécessaire, la nourriture et le matériel requis pour faire la mise en place pour le lundi.
 - 8) En collaboration avec le superviseur, réviser les prévisions en ce qui concerne la clientèle prévue à l'auberge et s'assurer que le niveau de préposés et de cuisinier soit adéquat. Le cuisinier doit référer au superviseur lorsque des problématiques liées au niveau de main-d'œuvre surviennent.
- e) L'employé désigné par la Société recevra une rémunération équivalente à 3 heures au taux et demie de l'occupation de cuisinier pour chaque semaine ou il est disponible pour accomplir l'ensemble de tâches énumérées au point 1 de la présente entente.

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

Signée le : 13 février 2006

13. ENTENTE RELATIVE À LA MUTATION PERMANENTE OU TEMPORAIRE D'UN EMPLOYÉ DE MÉTIER À LA CLASSE D'EMPLOIS DE TECHNICIEN DESSINATEUR OU DE TECHNICIEN ESSAIS ET ANALYSES

Lorsqu'un employé membre d'un des Syndicats suivants :

T.C.A. Québec local 1938 (Syndicat des Travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay)

ou

T.C.A. Québec local 1926 (Syndicat des Employés d'Énergie Électrique Québec)

est muté au poste de technicien-dessinateur ou technicien en protection et essais et analyse lors d'une vacance d'emploi, sa rémunération à ce nouveau poste sera établie de la façon suivante :

- a) un employé de métier pleinement qualifié (P.Q.) rencontrant les critères d'admissibilité de niveau III métiers cols bleus sera intégré à l'échelon six (6) du niveau IV cols blancs;
- b) un employé de métier de stade de qualification deux (2) de l'échelle de salaires de niveau II cols bleus sera intégré à l'échelon de salaire quatre (4) du niveau IV cols blancs;
- c) un employé de métier de stade de qualification un (1) de l'échelle de salaires de niveau I cols bleus sera intégré à l'échelon de salaire deux (2) du niveau IV cols blancs;
- d) un employé en période d'apprentissage de métier un (1), deux (2), trois (3), quatre (4) de l'échelle de salaires de niveau I cols bleus sera intégré à l'échelon de salaire un (1) du niveau IV cols blancs.

Un examen d'admission sera administré à tout nouveau candidat avant d'être admis dans les classes d'emplois technicien dessinateur ou technicien essais et analyses.

Le cumul du temps d'exposition se fera conformément à l'entente régissant les règles applicables à tous les employés temporaires.

Un nouvel employé embauché directement de l'extérieur dans l'une ou l'autre de ces classes d'emplois sera intégré à l'échelon de salaire zéro (0) du niveau IV cols blancs.

Cette entente vient modifier celle signée le 23 juin 1998.

Signée le :

Modifiée le : 22 janvier 1999

14. ENTENTE RELATIVE À LA MUTATION D'UN EMPLOYÉ À LA TÂCHE DE TECHNICIEN EN PROTECTION ET COMMUNICATIONS LORS D'UNE VACANCE D'EMPLOI

LES PARTIES À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONVIENNENT des modalités d'application suivantes lors d'une vacance d'emploi à la tâche de technicien – protection et communications.

1. Sur le plan de la répartition des spécialités d'origine, nécessaires, pour accéder à la classe d'emploi de technicien – protection et communications et en fonction des exigences d'efficacité et de services, il est nécessaire de maintenir le présent équilibre entre les compétences en électrodynamique et électronique. Cette répartition doit être :

- cinq (5) techniciens en électrodynamique;
- six (6) techniciens en électronique.

Il est entendu que cette proportion peut varier selon que la nature de cette tâche change ou qu'on augmente le nombre de postes actuels.

2. En plus de cette répartition, il faut que parmi le groupe d'employés spécialisés en électrodynamique il y en ait au moins quatre (4) possédant une très bonne expérience du fonctionnement des centrales et des postes de distribution et ayant atteint le niveau d'électricien pleinement qualifié.

3. Toutes autres vacances d'emploi dans la classe d'emplois de technicien – protection et communications, en tenant compte des réserves exprimées aux paragraphes 1 et 2, seront assujetties aux stipulations de la clause 6.3 de la convention collective de travail.

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

Signée le :

15. ENTENTE RELATIVE AU COMITÉ DE SOUS-TRAITANCE

ATTENDU QUE la Société entend ne pas confier à contrat à des tiers des travaux exécutés par les employés régis par la présente convention lorsqu'il y a des employés licenciés ou susceptibles de l'être et qui peuvent accomplir de façon efficace les travaux visés;

ATTENDU QUE les parties ont exprimé la volonté de garder à l'interne, en fonction de l'efficacité, des travaux plutôt que de les donner à contrat à des tiers;

ATTENDU QUE le comité est appelé à regarder aussi les cas d'attrition d'employés couverts par la présente convention collective de travail qui ne seraient pas remplacés parce que les travaux qu'ils effectuent pourraient faire l'objet de contrats à des tiers;

ATTENDU l'entente Hydro-Québec et la possibilité d'augmentation du nombre de sous-contrats;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CONFIER au comité de sous-traitance du secteur les mandats suivants.

1. a) Recevoir trois (3) mois à l'avance l'information sur les prévisions de licenciements.
b) Recevoir mensuellement, sans égard à l'ancienneté des employés licenciés, toute l'information pertinente sur les travaux qui seraient susceptibles d'être confiés à contrat à des tiers, et l'analyser de façon à pouvoir en discuter.
c) De plus, analyser, lorsque des employés de plus de trois (3) ans d'ancienneté sont licenciés ou susceptibles de l'être, les possibilités d'effectuer à l'interne, de façon efficace, les travaux susceptibles d'être confiés à contrat à des tiers par la mise en place de solutions, telles que : la création d'équipes de travail, des changements aux méthodes ou aux organisations de travail, la formation et le recyclage des employés, des modifications aux échéanciers, des suggestions pour le remplacement, l'achat, la location ou prêt d'outillage ou d'équipement, etc.
2. a) Recevoir trois (3) mois à l'avance l'information sur les prévisions d'attrition de la main-d'œuvre, de même que les travaux correspondant aux emplois touchés que la Société entend confier à contrat à des tiers.
b) Étudier les travaux visés au paragraphe précédent et recommander à la direction soit des ententes spécifiques, soit l'acquisition d'équipement, soit des changements aux méthodes ou organisations de travail, soit la mise en place d'activités de recyclage ou formation qui permettraient, en fonction de l'efficacité, de garder à l'interne ces travaux.
3. a) La procédure et les formulaires habituels seront utilisés pour toute demande de libération de contrat.
b) Le comité de sous-traitance « cols blancs » se réunit selon les besoins, pour analyser les demandes de libération de contrat. Le comité se compose au maximum d'un (1) représentant de chacune des parties.

Suite aux recommandations soumises par le comité, la direction de l'usine transmettra et expliquera sa décision aux représentants des employés.

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

Signée le :

Modifiée le : 14 janvier 2000

16. ENTENTE RÉGISSANT LES RÈGLES APPLICABLES À TOUS LES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Durée indéfinie de plus de douze (12) mois consécutifs

Tout poste temporaire ajouté à une organisation d'origine, dont la durée bien que temporaire ne peut être définie à l'avance et dont la durée en poste dans une même famille dépasse douze (12) mois consécutifs.

Temps en poste servant pour fins de calcul des douze (12) mois consécutifs

Temps de présence au travail sans interruption pour une durée de douze (12) mois consécutifs ou dans une même famille de classe d'emplois.

ou

Cumul de temps de présence au travail sans interruption pour une durée minimum de six (6) mois excluant les absences pour raison de maladie jusqu'à la sommation de douze (12) mois d'expérience dans la même famille. Toute absence pour maladie de plus de cinq (5) jours sera exclue du calcul du temps d'exposition. Les cas de retour progressif seront discutés entre les parties.

Exemples : calcul du temps de six (6) mois sans interruption :

Temps sans interruption	Entrée dans la famille :	4 mois
	Maladie :	1 mois (ne compte pas)
	Retour de maladie famille :	3 mois
		<hr/>
		7 mois
Temps sans interruption	Mutation unité cols bleus ou blancs autres familles :	6 mois (ne compte pas)
	Retour dans la famille :	4 mois
	Maladie :	1 mois (ne compte pas)
	Retour de maladie famille :	5 mois
	Vacances famille :	1 mois
		<hr/>
		10 mois
	Famille :	7 mois + 10 mois

L'effet douze (12) mois commence après le premier mois du retour de maladie de la deuxième séquence.

On entend par temps de travail inclus dans le calcul : la présence dans un des postes (assiduité), les absences pour raison de vacances, de prise de jours fériés et de prise de congés 35/33.

Calcul du temps antérieur d'exposition pour toute période de plus de vingt-huit (28) jours d'exposition dans une même famille de postes

Les mêmes règles de calcul que celles utilisées pour le temps d'exposition des douze (12) mois consécutifs excluant toute absence pour raison de maladie s'appliqueront.

Nouveaux employés

Ces règles s'appliqueront à un nouvel employé embauché après la signature de la présente entente ayant atteint 2 ans de service continu. Le temps d'exposition 0-2 ans ne sera donc pas comptabilisé.

Pour tout employé muté permanent du bassin (couvert par la sécurité d'emploi), la présente règle ne sera pas applicable.

Le calcul du temps d'exposition se différencie du calcul du service continu du fait que celui-ci est basé sur le temps écoulé depuis la date d'embauche (réf. Annexe A de la convention collective de travail).

Cumul dans une famille

Le cumul de temps d'exposition ne se fera que dans la seule famille d'origine. Ainsi toute affectation à toute autre famille ou classe d'emplois ne pourra être comptabilisée pour les fins de l'application de reconnaissance de temps d'exposition.

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

Signée le : 23 juin 1998

17. ENTENTE RELATIVE AUX MODALITÉS DE CHANGEMENTS AUX HORAIRES DE TRAVAIL

ATTENDU QUE les besoins des opérations et des services obligent parfois à des modifications aux horaires de travail ou à l'implantation d'un nouvel horaire de travail pour les employés;

ATTENDU QUE les employés et leurs représentants peuvent souhaiter des modifications à un horaire de travail ou l'implantation d'un nouvel horaire de travail;

ATTENDU la portée des clauses 4.1 c) et 8.3 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les employés cols blancs doivent suivre un horaire de travail adapté aux horaires ou aux besoins des clients entretien ou projets qu'ils desservent.

2. MODALITÉS POUR CHANGER LES HORAIRES DE TRAVAIL

La Société, avant d'introduire des modifications à un horaire de travail ou d'implanter un nouvel horaire de travail, rencontre les représentants syndicaux pour :

- soumettre les changements ou les modifications nécessaires ou demandés;
- discuter des différentes modalités d'application en tenant compte des conditions nécessaires à l'efficacité des services ou des opérations;
- déterminer le moment et les modalités d'implantation des changements apportés;
- définir les critères d'évaluation de l'efficacité des changements apportés;
- préciser les modalités d'acceptation des modifications et des changements apportés aux horaires de travail, s'il y a lieu;
- convenir, le cas échéant, d'une entente relative à des modifications à un horaire de travail ou à l'implantation d'un nouvel horaire de travail.

De plus, lorsque la Société désire introduire un horaire qui modifie la durée de la journée normale de travail pour une période de plus de 28 jours, elle doit au préalable conclure une entente à cet effet avec le Syndicat.

3. HORAIRE D'ÉTÉ

Chaque année les horaires d'été seront discutés et entendus en terme de modalité; une entente devra être signée entre les parties pour chaque horaire d'été :

On entend par horaire d'été la modification de l'heure du début, de fin de quarts et autres paramètres à l'intérieur de l'horaire régulier en application.

Pour le secteur Saguenay, la date de mise en application des horaires d'été est la date de changement d'heure printanière et automnale.

Pour le secteur Lac-Saint-Jean, la date de mise en application des horaires d'été est le premier dimanche de mai pour se terminer au dernier samedi de septembre.

4. CHANGEMENT D'HORAIRE À LA DEMANDE DES EMPLOYÉS

Les employés et leurs représentants peuvent souhaiter des modifications à un horaire ou l'implantation d'un nouvel horaire, toutes les modifications ou changement d'horaire doivent faire l'objet d'une entente spécifique.

Toutes les demandes de changement d'horaire devront faire l'objet d'une analyse suivant la grille en annexe de la présente entente. Les règles prévus à la grille devront faire partie des ententes spécifiques pour chaque changement d'horaire.

5. MODALITÉS PARTICULIÈRES

Tout horaire permanent ou temporaire doit avoir fait l'objet d'une analyse suivant la grille avant la mise en application de l'essai.

Un horaire permanent et continu doit avoir un essai préalable de 6 à 12 mois avant son acceptation avec une évaluation des critères de mesures entendues au départ tel qu'ils sont présentés à la section 3.

Toute entente sur un horaire de travail doit comporter la possibilité d'un retour à l'horaire d'origine sur avis écrit de trente (30) jours par l'une ou l'autre des parties.

Un vote de 70 % minimum est exigé pour une acceptation de façon permanente et un vote de 66 % pour une acceptation d'un horaire à l'essai.

Pour les horaires permanents, le comité décisionnel sera formé de deux (2) représentants syndicaux et du surintendant du secteur touché ainsi que du directeur d'Énergie électrique.

Pour les horaires temporaires, le comité décisionnel sera formé de deux représentants syndicaux, du superviseur et du surintendant du secteur touché.

6. HORAIRES COMPRIMÉS

Pour tout horaire comprimé, la période de repas d'une durée d'une demi-heure (1/2) sera intégrée à l'horaire.

Signée le : 21 octobre 1995

Modifiée le : 23 juin 1998

ANNEXE

ÉNERGIE ÉLECTRIQUE ANALYSE D'IMPACTS DE NOUVEAUX HORAIRES

Date : ____ / ____ / ____

Centre :	Endroit :	Département :	
Horaire de roulement : w Oui w Non	Col Bleu w	Col blanc w	
	Préparé par :		Tél. :
Repas payé : w Oui w Non		Période de repas payé : w Oui w Non	

SECTION 1 : DESCRIPTION DE L'HORAIRE

1. TYPE D'HORAIRE :
2. DESCRIPTION DE L'HORAIRE * :
3. CONSTITUTION DES ÉQUIPES * :
4. FONCTIONNEMENT DES ÉQUIPES * : (Ex. : vacances, congé sur quart)

* Annexer des pages supplémentaires si nécessaire

SECTION 2 : CRITÈRES DE DÉCISIONS

NOUVEAUX HORAIRES DE TRAVAIL

Considérations d'affaires	Avantages employé		Avantages employeur		Explications
	OUI	NON	OUI	NON	
1. Quel est le temps de couverture (en jours/sem., en heures/jour)					
2. Effets sur les cibles d'entretien <ul style="list-style-type: none"> - Indices de performance - Calendrier d'entretien préventif - Entretien préventif, équipements critiques - Interventions majeures 					
3. Effets sur les clients <ul style="list-style-type: none"> - Interne w - Externe w 					
4. Y a-t-il des gains de « temps-machine » ?					
5. Effets sur les coûts : <ul style="list-style-type: none"> - Repas payé - Période repas payé - Pauses - Transport (temps, location et entretien véhicules) - Hébergement - Primes (prime de quart, chef d'équipe, etc.) - Réaménagement du temps de travail - Temps de douche 					
6. Effets sur les heures supplémentaires					
7. Effets sur les rappels					
8. Effets sur les autorisations de travail					
9. Niveau de main-d'œuvre : <ul style="list-style-type: none"> - Nb d'employés actuel 					

- Nb d'employés nécessaires, horaire proposé					
--	--	--	--	--	--

Considérations Santé/Sécurité	Avantages employé		Avantages employeur		Explications
	OUI	NON	OUI	NON	
1. Impact sur la sécurité - Travailleur isolé					
2. Impact sur la santé - Degré d'exposition					

Considérations organisationnelles					
1. La période repas est-elle prise sur place ?					
2. Effets sur l'aménagement des lieux de travail (douches, casiers, salle à manger, autres)					
3. Impacts avec les autres équipes (harmonisation) - Magasins - Dépôt d'outils - Autres métiers (garage, lignes, ateliers, autres)					
4. Effets sur support technique et supervision					
5. Impact sur la prise des congés					

Autres considérations					

SECTION 3 : ÉVALUATION DE L'HORAIRE

Période : du ____ / ____ / ____ au ____ / ____ / ____ . Date : ____ / ____ / ____ .

Item	Avant	Cibles d'amélioration	Après	Remarques
1. Santé/sécurité : - Nb accidents mineurs - Nb accidents activités restreintes - Nb accidents pertes de temps				
2. Statistiques des heures supplémentaires				
3. Statistiques d'absentéisme				
4. Efficacité : - Charge de travail - Indices de performance - Calendrier d'entretien préventif - Entretien préventif, équipements critiques - Intervention majeures - Gains de « temps machine »				
5. Respects des heures : - Entrée - Sortie - Pauses - Périodes de repas				
6. Autres :				

* Annexer des pages supplémentaires si nécessaire

Note : Pour pouvoir instaurer un horaire de travail permanent ou temporaire l'essai doit démontrer l'atteinte des objectifs visés au départ.

18. ENTENTE RELATIVE AUX MODALITÉS D'INTRODUCTION DU TRAVAIL PARTAGÉ

ATTENDU QUE les parties souhaitent introduire des mesures facilitant la consolidation et la création d'emplois;

ATTENDU QUE les parties entendent définir le cadre dans lequel ces mesures peuvent être introduites, tout en laissant aux syndicats et aux directions locales le soin de discuter des mesures qui seront introduites et des modalités d'application;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les mesures de partage du temps de travail, telles la reprise obligatoire, sous forme de congés, d'heures supplémentaires, d'intégration des jours fériés pour les employés d'opérations continues ou rendant des services essentiels à la marche des opérations continues et, au choix de chaque employé, la mise en banque d'heures normales de travail pour la reprise en congé (35/33), peuvent être introduites localement dans le but de consolider et de créer de l'emploi.
2. Compte tenu que l'une ou l'autre de ces mesures implique une réduction du temps de travail pour l'employé, cette réduction du temps de travail ne devra pas faire l'objet d'une indemnité sous forme de salaire ni d'aucun autre avantage que celui relié à l'ajout de personnel.
3. L'introduction de chacune de ces mesures devra faire l'objet d'une entente entre la direction locale et le syndicat sur les modalités spécifiques d'application de celles-ci.
4. Les ententes relatives à l'une ou l'autre de ces mesures pourront couvrir l'ensemble des employés ou un ou des groupes d'employés et elles devront être soumises à l'approbation des employés visés.
5. Lorsqu'une mesure de partage de temps de travail est introduite dans une installation, le syndicat devra s'impliquer et collaborer avec l'employeur pour en faciliter la mise en place et l'application.
6. Chaque entente devra prévoir des modalités s'il y a des difficultés d'application qui ne peuvent être solutionnées à la satisfaction de toutes les parties.

Signée le : 21 octobre 1995

19. ENTENTE RELATIVE À UN RÉGIME D'ACCUMULATION DE TYPE 35/33

CONSIDÉRANT QUE cet horaire de travail est un aidant du concept de sécurité d'emploi;

CONSIDÉRANT QUE cette banque de temps est un moyen pour passer à travers les périodes où les besoins de main-d'œuvre sont plus faibles;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1.
 - a) La Société permettra aux employés embauchés avant 1997, de façon volontaire, d'accumuler un maximum de deux (2) heures par semaine dans une banque de temps.
 - b) Pour les employés d'Énergie électrique, faisant partie de l'une ou l'autre des unités d'accréditation, partie aux présentes, ayant été embauchés après le 1^{er} janvier 1997 et pour ceux qui seront embauchés ultérieurement, cette accumulation de temps sera obligatoire pour une période de cinq (5) ans à partir de leur date d'embauche et ce, peu importe dans quelle unité ce temps sera cumulé.
 - c) Pour les employés d'Alcan Métal primaire, faisant partie de d'autres unités d'accréditation ayant été embauchés avant le 1^{er} janvier 1997 et qui pourraient éventuellement être embauchés par Énergie électrique, cette obligation ne s'applique pas.
2.
 - a) Les horaires de travail demeurent inchangés, les employés adhérents continueront de travailler en moyenne trente-cinq (35) heures et seront rémunérés trente-trois (33) heures. Un formulaire sera mis à la disposition des employés qui le feront parvenir à leur superviseur. b)
 - b) En tout temps, les employés permanents et temporaires (sous réserve du paragraphe 5), peuvent anticiper, sans toutefois dépasser soixante-six (66) heures en négatif (- 66 heures). Les employés ne pourront mettre fin à leur adhésion que lorsqu'ils auront accumulé un bloc de trente-trois (33) heures et le cas échéant, auront remboursé toutes les heures anticipées.
 - c) La reprise en temps se fera soit par bloc de trente-trois (33) heures ou fractionnée. Le fractionnement sera autorisé dans la mesure où l'ensemble des autres banques fractionnables auront été épuisées ou en cas de mise à pied. Lors de mise à pied, les employés pourront soit écouler leur banque d'accumulation ou soit conserver en banque les heures accumulées. En aucun cas, la reprise du temps accumulé dans cette banque n'aura pour effet de modifier le rang d'ancienneté des employés.
 - d) S'il survient un (1) ou plusieurs jours fériés durant la reprise d'un bloc de 35/33, le ou les jours fériés en question seront mis en banque dans une banque de congés non monnayables.
3.
 - a) La reprise de cette banque de temps se fera en un temps convenant à la Société. Les employés devront planifier à l'avance suivant les possibilités, leurs blocs au même titre que les vacances et la reprise des heures supplémentaires accumulées etc., et ce suivant la séquence établie dans l'entente régissant la planification des vacances et autres congés (réf. Entente N° 20).
 - b) Comme cette banque de temps est un aidant au concept de sécurité d'emploi, la reprise en temps devra privilégier dans la mesure où il est possible de le faire les périodes de l'année où les besoins en main-d'œuvre sont les plus faibles.
4. Annuellement au premier avril, un calendrier des vacances et autres congés, incluant les congés 35/33, sera élaboré par département afin de permettre la planification. Les employés devront y planifier tous les blocs qui seront pris au cours de la période de mai à avril et l'employeur accordera la garantie des dates de départs au moins quatre (4) semaines à l'avance. De plus, les employés pourront accumuler jusqu'à quatre (4) blocs et ceux-ci auront l'obligation de planifier et de prendre tous les blocs complets excédant ce 4^e bloc (c'est-à-dire le 5^e bloc). À défaut de quoi, la Société pourra obliger la reprise des blocs excédant le 4^e bloc en un temps convenant à celle-ci.
5. Pour les employés embauchés en 1997 et ultérieurement, la Société pourra, lorsque nécessaire, les obliger à prendre leurs congés 35/33 dans des périodes où les besoins de main-d'œuvre sont plus faibles; toutefois cette obligation se limitera à la prise de quatre (4) blocs, dans la mesure où il y a l'accumulation nécessaire, au cours d'une même année. De plus, pour permettre cette reprise, les employés touchés par cette mesure devront garder deux (2) blocs en réserve, les deux (2) autres pouvant être anticipés. Ainsi, durant cette période de cinq (5) ans, ces employés pourront seulement prendre les blocs complets excédant le 2^e bloc accumulé.
6.
 - a) Lors d'absence maladie ou accident court terme, inférieure à cinq (5) jours ouvrables, l'accumulation se poursuivra.

- b) Lors de maladie de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, les employés n'accumuleront pas durant ces absences et seront rémunérés suivant les modalités de la convention collective de travail.
 - c) Lors d'absence pour accident de travail de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs l'employé adhérent à cet horaire sera rémunéré trente-trois (33) heures et continuera d'accumuler deux (2) heures par semaine en banque.
7. À compter de la signature de cette entente, l'employé qui adhère à ce régime reçoit un ajustement salarial de 0,25 \$/heure pour chaque heure normale travaillée au cours d'une semaine où il verse dans une banque la rémunération retenue en vertu du présent régime. *À compter du premier dimanche de 1999 cette contribution est réduite à 0,20 \$/heure, pour par la suite être portée à 0,15 \$/heure le premier dimanche de 2000 et finalement à 0,10 \$/heure, le premier dimanche de 2001. À compter du premier dimanche de 2002, la Société cesse de verser toute contribution.*
8. Pendant les périodes d'accumulation, de reprise ou de vacances de l'employé qui adhère au présent régime, ses cotisations à RAPA continuent d'être calculées en fonction de trente-cinq (35) heures, comme s'il n'adhérait pas audit régime. Par ailleurs, au moment de sa retraite, les prestations d'un employé qui adhère ou qui a adhéré audit régime ne sont pas réduites du seul fait de sa participation et elles seront calculées comme s'il n'avait jamais adhéré audit régime.
9. Advenant que les gains totaux d'un employé qui adhère au présent régime au cours des douze (12) derniers mois qui précèdent sa préretraite soient inférieurs à son taux normal, multiplié par mille huit cent vingt (1 820) heures, plus, s'il y a lieu, les primes de quart et dimanche auxquelles il a droit, ses gains considérés dans le calcul de sa prestation de préretraite seront réajustés pour qu'ils égalent ceux déterminés par la formule ci-haut décrite.
10. La présente entente remplace l'entente relative à un régime d'accumulation de type 35/33 conclue le 1^{er} février 1995 et ses *modifications subséquentes, s'il y a lieu.*

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

Signée le : 23 juin 1998

Modifiée le : 13 décembre 2007

20. ENTENTE RÉGISSANT LA PLANIFICATION DES VACANCES ET AUTRES CONGÉS

ATTENDU le contexte de l'entente Hydro-Québec;

ATTENDU QUE cette entente Hydro-Québec modifie la façon dont les vacances et autres congés étaient annuellement planifiés;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

Les règles en cours dans les départements, sections ou autres (ex. un projet) auront libre cours dans la mesure où elles permettent de rencontrer la charge de travail planifiée. Tous les employés doivent planifier leurs vacances et congés en blocs dans le calendrier annuel.

Advenant une impossibilité d'entente dans les départements, sections ou autres (ex. un projet), les règles de vacances et autres congés suivantes seront appliquées.

1. En fonction de la charge de travail planifiée.
2. Les vacances normales ont priorité.
3. Par ancienneté sur 12 mois.
4. Première passe à raison de trois (3) semaines dans l'année; si ces deux (2) ou trois (3) premières semaines sont planifiées durant la période estivale, elles devront être placées de façon consécutive s'il y a la plage disponible.
5. Jusqu'à trois semaines non consécutives garanties si le premier choix de trois semaines est fait entre le 1^{er} juin et le 30 septembre pour les équipes sur les opérations continues et entre le 24 juin et la Fête du travail pour les autres employés.

Si le premier choix est fait à l'extérieur de cette période, aucune garantie de trois semaines l'été.

6. Les blocs subséquents de vacances et autres congés à raison d'une (1) semaine à la fois.
7. Si un employé applique sur un poste vacant avant la date limite de fixation des vacances, soit le 1^{er} mai de chaque année, celui-ci planifiera ses vacances avec l'équipe de travail où il sera affecté à ce moment-là et ce, conformément aux règles mentionnées ci-dessus. Toutefois, s'il applique sur un poste après cette date du 1^{er} mai, il devra placer ses vacances dans les plages de temps disponible du département où il sera alors affecté.

Si un employé est affecté après le 1^{er} mai dans un autre département à la demande de l'employeur, son choix initial sera respecté dans son nouveau département sans toucher le choix des autres employés du département.

Les règles du paragraphe 7 seront applicables uniquement dans la perspective où le calendrier de planification est complété.

8. Pour des cas exceptionnels comme un bris ayant un impact sur la production, un danger pour la sécurité des employés ou les équipements et installations, l'employeur pourra annuler ou déplacer les vacances ou autres congés ainsi planifiés et ce, après entente auprès des employés touchés.

Séquence de priorisation

Les parties s'entendent sur la séquence suivante quant à l'octroi des vacances et autres banques de temps.

1. Vacances normales et d'âge prises en bloc.
2. Congés mobiles pris en bloc.
3. Congés accumulés/relève pris en bloc.
4. Congés 40/38 ou 35/33 pris en bloc.
5. Reprise des heures supplémentaires prises en bloc (peut être combinée avec d'autres types de congés « fractionnables » pour former des blocs).

Notes

- Les reprises des heures supplémentaires et des congés accumulés/relève pris à la journée ou en « fractions » se font selon les nécessités du service et après entente avec le superviseur.

- Afin d'éviter tout malentendu, les employés planifieront leurs congés mobiles dans la mesure du possible. Lorsqu'un employé désire prendre un congé mobile non planifié, il fera tous les efforts raisonnables pour informer son supérieur en communiquant directement avec celui-ci.
- Une fois l'exercice de planification annuel complété, le calendrier sera affiché et les demandes subséquentes seront traitées une à une selon la règle du « premier arrivé, premier servi ».
- En cas d'annulation d'un bloc de vacances ou congés par un employé, la plage rendue disponible sera offerte aux autres employés et allouée selon les règles d'ancienneté et la séquence de priorisation et ce, sans déplacer aucun congé ou aucunes vacances déjà inscrits au calendrier.

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

Signée le : 23 juin 1998

21. ENTENTE RELATIVE À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

ATTENDU QUE dans un contexte de sécurité d'emploi, il est nécessaire d'avoir une souplesse dans la mobilité de la main-d'œuvre entre les différents ports d'attache;

ATTENDU QU'il faut des règles claires, uniformes et faciles d'application lors de mouvements de main-d'œuvre Saguenay-Lac-Saint-Jean;

ATTENDU les règles à ce qui a trait aux ports d'attache dans la convention collective de travail;

ATTENDU QUE cette indemnité a pour but de compenser pour l'inconvénient, de repas, du temps de transport et des frais de transport;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pour tout besoin de main-d'œuvre de nature temporaire relié à des surplus ou des manques de main-d'œuvre, vacance d'emploi, de bris d'équipement de production ou de besoin d'entretien, dans un secteur, soit Saguenay ou Lac-Saint-Jean, les employés recevront une indemnité selon les modalités suivantes :

a) Les employés faisant partie du port d'attache du Centre Nord qui sont appelés à travailler dans les ports d'attache de Shipshaw ou Chute-à-Caron ou autres lieux physiques dans l'arrondissement de Jonquière, auront droit à l'indemnité d'inconvénient suivante :

Lieu de Résidence	Indemnité par jour
Milot, La-Doré, Alma, Métabetchouan, Desbiens, Ste-Monique, Chambord, St-Henri, St-Léon, St-Cœur-de-Marie, Delisle, St-Gédéon, Lac-à-la-Croix, tout autre secteur exigeant un déplacement égal ou supérieur;	Cent cinquante (150 \$) imposable
St-Nazaire, St-Bruno, Hébertville-Station, Hébertville, St-Charles, Larouche, St-Ambroise;	Cent (100 \$) imposable
Jonquière, St-Félix, Shipshaw, Lac Kénogami, Laterrière, Canton Tremblay, St-David, St-Honoré, St-Fulgence, La Baie, Chicoutimi-Nord, Chicoutimi.	Cinquante (50 \$) imposable

b) Les employés faisant partie des ports d'attache de Shipshaw ou Chute-à-Caron qui sont appelés à travailler dans le port d'attache du Centre Nord auront droit à l'indemnité d'inconvénient suivante :

Lieu de Résidence	Indemnité par jour
Chicoutimi, Chicoutimi-Nord, St-Félix, Laterrière, Jonquière, La Baie, Lac Kénogami, St-Fulgence, Shipshaw (St-Léonard), St-Honoré, Canton Tremblay; tout autre secteur exigeant un déplacement égal ou supérieur;	Cent cinquante (150 \$) imposable
Larouche, St-Ambroise, St-Charles, Bégin;	Cent (100 \$) imposable
Alma, St-Bruno, Hébertville, Hébertville-Station, Lac-à-la-Croix, Desbiens, Ste-Monique, Chambord, Milot, La-Doré, St-Henri, Ste-Jeanne-d'Arc, Roberval, St-Léon, St-Nazaire, Delisle, St-Cœur-de-Marie, Métabetchouan, St-Gédéon.	Cinquante (50 \$) imposable

Note : Les employés touchés par ces mouvements sont tenus de se présenter au travail aux mêmes heures que les équipes de travail auxquelles ils seront affectés et ce, sans indemnité additionnelle.

2. a) De plus, lorsqu'un besoin de main-d'œuvre entraîne subséquemment une vacance ou une chaîne de vacance d'emplois, l'indemnité prévue au paragraphe 1 ne sera applicable que sur le besoin initial. Ainsi, les autres besoins de main-d'œuvre ainsi créés seront offerts conformément à la clause 6.3 de la convention collective, sans toutefois donner droit à cette même indemnité.
- b) À préciser qu'un employé qui serait sur un besoin de main-d'œuvre où l'indemnité de mobilité n'est pas applicable, pourra postuler sur un autre besoin qui surviendrait ultérieurement et qui donnerait droit à cette indemnité.
3. Pour les employés du secteur Saguenay, qui seront affectés à la centrale de Chute-des-Passes, ceux-ci auront droit à une (1) seule indemnité par aller/retour suivant l'horaire en vigueur à cette centrale. Pour ceux qui seront affectés aux centrales de Chute du Diable et de Chute à la Savane, ces derniers n'auront droit qu'à l'indemnité prévue dans cette entente.
4. Dans le cas de mobilité de main-d'œuvre Saguenay-Lac-Saint-Jean et dans le cadre de leur mission et vocation régionale, les employés des services : Essais et analyse, lignes, huiles, soudure de roue d'eau, thermovision ou autres classes d'emplois de services sont inclus dans l'application des règles des ports d'attache dans la mesure où le travail à exécuter soit relié à leur mission.

Tous les employés appelés à être formateur et à suivre de la formation sont exclus de l'application de la présente entente, ces derniers étant également couverts par les règles des ports d'attache.

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

Signée le : 23 juin 1998

Modifiée le : 7 septembre 1999

30 avril 2007

22. ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS D'EMBAUCHE DU PERSONNEL ÉTUDIANT

ATTENDU que les parties ont convenu de mettre en place un mode de rémunération spécifique lors de l'embauche d'étudiants;

ATTENDU la volonté des parties de recourir à l'embauche de personnel étudiant pour des périodes déterminées durant la saison estivale;

ATTENDU QUE la durée des emplois étudiants peut excéder cent vingt (120) jours;

ATTENDU la portée de l'Article VI et de l'Annexe A de la convention collective de travail;

ATTENDU l'obligation du personnel étudiant de retourner aux études à plein temps;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Lors de leur embauche, les étudiants recevront un salaire de niveau 1, échelon 1 de l'échelle de salaires cols bleus, au prorata des heures de travail, taux unique horaire pour toute affectation, cols blancs ou cols bleus, moins le 50 ¢ alloué pour le bloc C ou l'équivalent du bloc C.
2. Advenant le dépassement de cent vingt (120) jours, l'Article VI relatif à l'ancienneté et l'Annexe A de la convention collective de travail seront inopérants pour les étudiants.

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

Signée le : 7 octobre 1999

Modifiée le : 14 janvier 2000

23. ENTENTE RELATIVE À LA NOTION D'EMBAUCHE RAISONNÉE

ATTENDU le concept de sécurité d'emploi chez Énergie électrique;

ATTENDU QUE les besoins d'embauche de main-d'œuvre doivent être analysés et discutés entre les parties annuellement;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- Les parties procéderont une fois par année à une analyse structurée des besoins de main-d'œuvre.
- Cette analyse se fera à partir des critères d'évaluation suivants : l'évaluation de la charge de travail à long terme, sous-traitance, attrition, nominations, décès, départs, etc.
- Lorsque le contexte le permettra, on pourra recourir à l'embauche d'étudiants pour répondre à des besoins temporaires durant la période estivale, ainsi qu'à l'usage d'employés en régie lorsque nécessaire.

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

Signée le : 23 juin 1998

24. ENTENTE RELATIVE AUX PORTS D'ATTACHE, AUX VOYAGES D'AFFAIRES ET DE FORMATION

ATTENDU QUE la situation géographique des installations ainsi que des clients Énergie électrique occasionne divers déplacements;

ATTENDU QUE dans certaines circonstances les employés d'Énergie électrique sont appelés à subir l'inconvénient de coucher à l'extérieur de leur domicile;

ATTENDU QUE les employés sont normalement affectés à un lieu de travail et sont à l'occasion sollicités pour travailler à l'extérieur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les ports d'attache suivants sont généralement considérés comme le lieu de travail où l'employé est généralement affecté :
 - a) Centrale Shipshaw
 - b) Centrale Chute-à-Caron
 - c) Centre nord comprenant :
 - CIM
 - 900D
 - CCR
 - CNE
2. Une indemnité maximale de un point cinq (1,5) fois le salaire d'une heure à taux régulier de l'employé basé sur un horaire de quarante (40) heures pour les employés cols bleus et trente-cinq (35) heures pour les employés cols blancs, sera accordée à l'employé pour chaque nuit d'absence de son domicile sans égard au nombre de nuits consécutives d'absence lors de travail à l'extérieur.

Pour les employés affectés à Chute-des-Passes, une indemnité maximale de deux virgule soixante-huit (2,68) fois le salaire d'une heure à taux régulier en fonction d'horaire de quarante (40) heures pour les employés cols bleus et trente-cinq (35) heures pour les employés cols blancs, sera accordée à l'employé pour chaque nuit d'absence de son domicile sans égard au nombre de nuits consécutives d'absence lors de travail à l'extérieur.

Lors du retour, les employés ayant passé la nuit à la centrale Chute-des-Passes (Auberge ou autre) ne seront pas autorisés à quitter la centrale pour retourner vers leur port d'attache avant la fin de la période prévue pour le déjeuner ou à l'heure prévue à leur horaire respectif.
3. Lorsque les employés syndiqués sont appelés à assister à des colloques, des sessions de formation ou faire des voyages d'affaires pour le compte de la Société :
 - les voyages de formation ou d'affaires sont rémunérés à raison d'un maximum de huit (8) heures pour les employés cols bleus et de sept (7) heures pour les employés cols blancs, pour chaque jour, au taux de salaire normal et ce sans indemnité d'éloignement;
 - les heures nécessaires pour le déplacement en dehors des heures régulières de travail, durant un jour de congé ou durant une fin de semaine seront rémunérées selon les heures nécessaires au voyage jusqu'à un maximum de huit (8) heures pour les employés cols bleus et de sept (7) heures pour les employés cols blancs, au taux de salaire normal.

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

Signée le : 21 octobre 1995

Modifiée le : 14 janvier 2000

25. ENTENTE RELATIVE À L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ATTENDU QUE les parties désirent mettre en place un mécanisme qui favorise des échanges constructifs préalablement à l'introduction d'une nouvelle classe d'emplois, d'une nouvelle évaluation ou d'une modification aux descriptions ou aux évaluations des classes d'emplois existantes;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Lorsque la Société a l'intention d'introduire une nouvelle classe d'emplois ou de réviser la description et/ou l'évaluation d'une classe d'emplois existante ou de procéder à une fusion de tâches, le responsable de l'évaluation de l'usine concernée rencontrera le représentant syndical affecté à l'évaluation de la zone ou de l'usine concernée afin d'en discuter.
2. Sauf en cas d'urgence, cette rencontre aura lieu au moins trente (30) jours avant que la nouvelle classe d'emplois ou la modification soit expédiée au Syndicat, conformément aux dispositions de la clause 9.5 de la convention collective.
3. Suite à cette rencontre, si les parties le jugent opportun, elles peuvent s'adjoindre les personnes-ressources nécessaires.

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

Signée le :

26. ENTENTE RELATIVE À UNE AFFECTATION INTERSYNDICALE

L'employé d'une unité syndicale affecté ou muté en raison de faible besoin de main-d'œuvre dans l'une ou l'autre des deux autres unités syndicales, sera retourné en priorité à son secteur d'origine soit à la fin de son temps de résidence, soit dès qu'une vacance d'emploi dans sa classe d'emplois régulière est à combler.

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

Signée le : 23 juin 1998

27. ENTENTE RELATIVE AU RANG D'ANCIENNETÉ POUR DES EMPLOYÉS EMBAUCHÉS LA MÊME JOURNÉE CHEZ ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

ATTENDU QUE les parties se sont entendues pour déterminer le rang d'ancienneté pour tous les employés;

ATTENDU QU'il arrive que des employés en provenance d'autres installations peuvent être embauchés la même journée;

ATTENDU QUE, pour fin de déterminer le rang d'ancienneté dans de pareils cas, il est nécessaire de se doter de règles acceptées par les parties;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :

La procédure d'embauche détermine le rang d'ancienneté.

Dans le cas où plusieurs employés sont embauchés la même journée, le rang d'ancienneté sera déterminé selon la séquence des étapes suivantes :

1. respect de la clause 6.3 des C.C.T. Énergie électrique traitant de mutation inter-accréditations;
2. respect de l'entente de mutation inter-accréditations – inter-usines (bassin régional);
3. autres installations Alcan;
4. nouveaux employés.

À chacune des étapes, le service continu Alcan détermine le rang d'ancienneté. S'il y a égalité, il y aura un tirage au sort.

Lors d'un tirage au sort, pour les nouveaux employés qui ne détiennent pas déjà un matricule Alcan, le classement se fera selon la règle du « plus petit numéro étant le plus vieil employé ».

Exemples de classement

1. 050300 (6.3 C.C.T.)
2. 101200 (Bassin régional)
3. 107400 (Bassin régional)
4. 102500 (Ancienneté Alcan)
5. 101800 (Ancienneté Alcan)
6. 050700 (Tirage au sort)
7. 050701 (Tirage au sort)

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

Signée le : 23 juin 1998

28. ENTENTE RELATIVE AU DÉPASSEMENT D'ANCIENNETÉ

ATTENDU QUE l'application de certaines dispositions des conventions collectives a pour effet d'entraîner des dépassements d'ancienneté;

ATTENDU QUE les parties désirent instaurer, pour fins de mouvements de main-d'œuvre et de rappel, un mécanisme qui évite pareils dépassements;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. À la signature des présentes, pour chaque accréditation, la Société attribue à chaque employé un rang d'ancienneté qui correspond à la position qu'il occupait sur la liste d'ancienneté du 21 octobre 1995. Les employés embauchés après cette date s'ajoutent à la liste au fur et à mesure de leur embauche.
2. À compter de l'établissement de cette liste et sans égard à l'accumulation du service continu par la suite, tous les mouvements de main-d'œuvre et les rappels s'effectuent en tenant compte du rang occupé par chaque employé dans cette liste au lieu et place du service continu. Ainsi, partout où, dans la convention collective, il est fait référence au service continu pour déterminer l'ordre dans lequel s'effectuent les mouvements de main-d'œuvre et les rappels, ce critère est remplacé par le rang déterminé au paragraphe 1 des présentes. Toutes les autres exigences prévues à la convention collective pour accéder à un emploi demeurent inchangées.
3. Le service continu se calcule conformément aux dispositions de l'Annexe A à toutes autres fins que les mouvements de main-d'œuvre et les rappels.
4. L'employé transféré dans une autre accréditation conformément aux dispositions de l'Entente relative aux mutations inter-accréditations ou inter-usines ou de l'Entente régissant les droits d'ancienneté lors de réembauche inter-accréditations (Énergie électrique – clause 6.3) se voit attribuer le dernier rang dans la liste d'ancienneté de sa nouvelle unité d'accréditation. Si, par l'application des ententes ci-haut décrites, l'employé réintègre son unité d'origine, il recouvre le rang qu'il occupait dans celle-ci avant son départ.
5. Aux fins de l'application des droits prévus aux ententes de réciprocité (Complexe Jonquière, Laterrière et CRDA), le service continu de chaque employé à la signature des présentes est utilisé pour déterminer les droits des employés. L'employé muté dans une autre accréditation en vertu de ces ententes se voit attribuer dans sa nouvelle unité, le rang correspondant à son service continu à la signature des présentes.
6. Nonobstant ce qui précède, en tout cas de suspension pour raisons disciplinaires de plus d'une année civile, l'employé se voit attribuer, à son retour, un nouveau rang. Pour déterminer ce dernier, le service continu à la signature des présentes sera réduit d'une période égale à la durée de sa suspension.
7. Suite à l'application des règles de service continu, si une erreur doit être corrigée ou un ajout doit être fait, la liste des rangs d'ancienneté sera corrigée dans les meilleurs délais, en attribuant à l'employé le rang d'ancienneté qu'il aurait eu au moment de la signature des présentes.
8. La présente entente ne fait pas obstacle à ce que le service continu d'un employé se termine conformément aux dispositions de la convention collective. Dans ce cas, le nom de cet employé est rayé de la liste prévue au paragraphe 1 des présentes. Cependant, advenant que le service continu d'un employé se termine par suite de sa mise à pied alors qu'un employé, en absence maladie ou accident, occupant un rang inférieur dans la liste voit son service continu maintenu du fait de l'application de la clause A.6 a) de l'Annexe A de la convention collective, l'employé en mise à pied conservera, de façon exceptionnelle, son rang et son droit de rappel jusqu'à ce que le service continu de l'employé en maladie ou accident se termine.

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

Signée le : 23 juin 1998

29. PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT DES MODIFICATIONS AU RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS RIO TINTO ALCAN (QUÉBEC) (« RAPRTA »)

ATTENDU QUE le protocole RAPRTA de 2009 est échu depuis le 31 décembre 2014;

ATTENDU QUE les présentes négociations sur le fonds de pension RAPRTA s'inscrivent dans un contexte où, de l'avis de l'employeur, la situation financière du régime de retraite et ses risques inhérents rendaient celui-ci difficilement soutenable à long terme (important déficit depuis plusieurs années, volatilité des marchés, taux d'intérêts historiquement bas, charge financière sans précédent pour l'employeur);

ATTENDU QUE le fruit des présentes négociations permettra :

- De réduire les coûts du régime à long terme
 - Report de la disposition de l'âge de retraite anticipée de 60ans/75 points à 61ans/ 75points pour le service après le 1er janvier 2017
 - Fin de la mécanique d'indexation actuelle
- De mieux partager les coûts du régime entre l'employeur et les employés :
 - Augmentation graduelle des cotisations salariales de 4,5% à 9% en considérant l'abattement salarial
- D'introduire, pour les futurs employés, un nouveau régime à prestations déterminées, soit un régime de retraite à financement salarial (RRFS) qui prévoit une cotisation fixe de l'employeur et l'élimination de son risque de financement
- De réduire la prestation d'assurance-vie des futurs retraités de plus de 65 ans de ½ unité à 20 000 \$;
- De cesser la subvention de l'employeur pour l'assurance-médicament des futurs retraités;

ATTENDU QU'en raison de la fermeture du RAPRTA aux futurs employés, l'âge moyen des participants actifs au RAPRTA augmentera progressivement, tout comme le coût du service courant mais que toutes les projections de coûts pour le futur en tiennent compte et sont connues de l'employeur;

ATTENDU QUE par conséquent, l'employeur affirme sa volonté de maintenir en place le régime RAPRTA pour les employés actuels, les retraités et les bénéficiaires et de ne pas mettre fin à leur participation à ce régime;

ATTENDU QUE les syndicats partis au présent protocole s'opposent à la création de régimes à deux vitesses parmi leurs membres;

ATTENDU qu'il est de l'intention de l'employeur que le RRFS et RAPRTA prévoient des cotisations salariales et une rente de valeur équivalente pendant la retraite dans la mesure où les hypothèses actuarielles se réalisent;

ATTENDU QUE les parties désirent donner suite aux négociations entreprises relativement au RAPRTA au printemps 2015 en y apportant certaines modifications et convenir des modalités de ces modifications;

ATTENDU QUE toutes les associations accréditées au sens du Code du travail et du Code canadien du travail représentent des participants actifs régis par une convention collective de travail qui réfère au RAPRTA consentent aux modifications au RAPRTA stipulées dans le DOCUMENT NO 1;

ATTENDU QUE le présent protocole d'entente intervient avant l'expiration de la présente convention collective de travail et qu'il prend effet 1er janvier 2016 et expire le 31 décembre 2022, sous réserve des exceptions prévues au régime;

ATTENDU QUE le préambule et les annexes attachées au présent protocole en font partie intégrante;

La Société et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

RÉGIME AGRÉÉ DE PENSION RIO TINTO (QUÉBEC) « RAPRTA » (DOCUMENT NO 1)

1. Les modifications apportées au texte du régime RAPRTA sont reproduites en détail au DOCUMENT NO 1, en annexe au présent protocole.
2. Cotisations des employés
 - 2.1. Augmentation progressive de la subvention globale des employés (cotisation salariale directe plus abattement) vers le régime à compter du 1er janvier 2016 (actuellement à 4,5%) jusqu'à 9% à compter du 1er janvier 2018, selon les modalités prévues au Tableau 1 ci-après:

Tableau 1	2016	2017	2018 et par la suite
Cotisations salariales directes	5%	5,5%	6%
Réduction cumulative de l'augmentation de salaire de base affectée au régime (Abattement dans le régime)*	0,70%	1,40%	2,10%
Effet cumulatif de la réduction d'augmentation de salaire sur les bénéfices marginaux (Abattement dans le régime)*	0,30%	0,60%	0,90%
Total en équivalence de cotisations salariales aux fins d'illustration (Subvention globale des employés)	6%	7,5%	9%

* Les abattements dans le régime seront considérés comme des cotisations patronales en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et seront versés au régime par l'employeur. Ces abattements sont une forme de rémunération indirecte car ils remplacent une portion de l'ajustement salarial. Ils sont calculés en fonction du salaire de base théorique n'eût été la mise en place de cette mécanique.

Cotisations salariales directes

- 2.2. À compter du premier dimanche de janvier 2016, les cotisations salariales des employés au RAPRTA seront de 5% ;
- 2.3. À compter du premier dimanche de janvier 2017, les cotisations salariales des employés au RAPRTA seront de 5,5% ;
- 2.4. À compter du premier dimanche de janvier 2018, les cotisations salariales des employés au RAPRTA seront de 6% ;

Cotisations par abattement dans le régime

- 2.5. Le premier dimanche de janvier 2016, 2017 et 2018, l'ajustement salarial qui sera consenti aux employés selon le processus habituel prévu à l'Entente relative à la rémunération sera réduit de 0,70% en vue notamment de subventionner le coût du régime RAPRTA, par le biais de la rémunération indirecte versée par l'employeur au RAPRTA sous forme de cotisation patronale;
- 2.6. La valeur de l'effet de la réduction d'ajustement salarial de 0,70% sur les bénéfices marginaux est estimée à 0,30% du salaire de base théorique pour une valeur globale de 1,00 % par année et un total cumulatif de 3,0 % à compter de 2018;
- 2.7. Une portion de cette cotisation patronale financée par abattement dans le régime est utilisée en vue de financer un « FD » : Fonds distinct financé par abattement salarial tel que prévue aux Annexes XX.I et XX.II de l'article XX de la convention collective. L'autre portion sert à subventionner indirectement une portion du financement de la clause de salaire final du régime qui est fait par la Société.

3. Retraite anticipée
 - 3.1. La référence à la condition à l'atteinte de l'âge de 60 ans et de 75 points (60 ans / 75 points) dans la disposition de retraite anticipée sans réduction ou subventionnée du RAPRTA est modifiée et remplacée par 61 ans / 75 points pour le service crédité à compter du 1er janvier 2017.
4. Salaire final
 - 4.1. À compter du 1er janvier 2016, la formule de salaire final s'applique tant au service passé qu'au service futur qui s'accumule à compter de cette date de façon permanente ;
 - 4.2. Le coût pour le service passé découlant du test de solvabilité pourrait être financé par une lettre de crédit si le présent protocole est signé par les parties en 2015.
 - 4.3. Une somme évaluée à 34 M \$ est requise en 2015 (sur base de solvabilité) à cette fin [pour tout le régime];
 - 4.4. L'impact de cet élément est de l'ordre de 243 M \$ en capitalisation mais pourrait être amorti sur une période maximale de 15 ans sur cette base [pour tout le régime] ;
 - 4.5. Si la cotisation pour l'année 2015, versée en liquidité ou en lettre de crédit, diffère de plus de (cinq) 5 millions par rapport aux estimations ci-haut mentionnées, l'intégration de la formule salaire final dans le texte du régime pourrait être différée, sans dépasser le 31 décembre 2022. Par contre, des mesures seront mises en place afin que tout membre cessant sa participation d'ici l'intégration de la formule de salaire final pour tout le service de façon permanente bénéficie de prestations dont la valeur est calculée sous la base de la formule à salaire final.
 - 4.6. Selon les règles fiscales applicables, sur la base d'un taux de rente viagère de 1,55 % cet amendement créera un Facteur d'équivalence pour service passé (FESP) pour les participants ayant débuté leur participation avant avril 2009.
5. Les conditions des participants non-cotisants à statut particulier seront modifiées afin :
 - 5.1. que le calcul de leur rente soit effectué à partir du « Meilleur salaire moyen ajusté », tel que défini dans RAPRTA, qu'ils auraient eu s'ils avaient travaillé huit (8) années de plus après la date à laquelle ils sont devenus non-cotisants selon le taux déterminé par convention collective pour le poste qu'ils occupaient à cette date.
 - 5.2. qu'ils profitent à compter du 1er janvier 2016, le cas échéant, des indexations de la rente entre la date correspondant à la période de huit (8) ans suivant la date à laquelle ils sont devenus non-cotisants et leur date de retraite (réf. 5.1). La disposition d'indexation qui s'appliquera pour les participants non cotisants sera celle octroyée aux rentes différées des participants qui ont terminé leur emploi mais qui n'ont pas commencé à recevoir leur rente.
6. Retrait de la prestation additionnelle
 - 6.1. Suite à l'adoption de la loi 29, le texte du RAPRTA sera modifié pour tout le service afin d'éliminer la prestation additionnelle octroyée aux participants qui cesseront leur participation à compter du 1er janvier 2016, ce qui aura pour effet d'améliorer légèrement le degré de solvabilité du régime.
7. Autres modifications de concordance en lien avec les présents changements
 - 7.1. Toutes les modifications requises au régime afin de se conformer aux ententes convenues entre les parties devront être effectuées.
8. Fermeture du régime RAPRTA aux futurs employés embauchés à compter du 1er janvier 2017

- 8.1. Le régime RAPRTA sera fermé aux employés qui seront embauchés à compter du 1er janvier 2017. Aucun employé embauché à compter du 1er janvier 2017 ne pourra donc adhérer ni participer au régime RAPRTA.

PRESTATIONS DE PRÉRETRAITE (DOCUMENT NO 2)

9. Le texte du régime de prestations de préretraite est mis à jour.
10. Le texte du régime sera également ajusté de manière à tenir compte de l'existence d'un nouveau régime de retraite (RRFS-RTA), et afin de permettre une intégration au RRFS-RTA à 60 ans et 75 points.
11. Le texte ainsi modifié du régime de prestations de préretraite est reproduit au DOCUMENT NO 2, en annexe au présent protocole.

RÉGIME D'INVALIDITÉ LONGUE DURÉE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DU QUÉBEC « RILDESQ » (DOCUMENT NO 3)

12. Le texte du régime RILDESQ est mis à jour.
13. Pour les employés invalides qui sont aux prises avec une maladie dégénérative diagnostiquée et irréversible (par exemple: Sclérose en plaques, Parkinson, Alzheimer, etc.), la protection sera améliorée afin de leur permettre de se rendre à la retraite dans la mesure où, si l'employé n'a pas atteint 85 points au bout de sept (7) ans, tel que stipulé au point 2 b ii) du RILDESQ, (ou si l'employé n'a pas atteint l'admissibilité à une rente immédiate au bout de 7 ans) mais qu'il l'atteindrait à l'intérieur d'une période de huit (8) années supplémentaires (15 ans au total), le montant total de la prestation du RILDESQ serait étalé jusqu'à la date applicable (85 points ou date d'admissibilité à une rente immédiate), sans être réduit en dessous d'un étalement sur dix (10) années. Par exemple, un employé invalide dans cette situation et qui atteindrait 85 points dans 15 ans et qui a droit à un montant de 40 000\$ par an pourra obtenir une prestation de $40\ 000\ \$ \times 7/10 = 28\ 000\ \$$ pendant une période de 15 ans.
14. Dans le cas où un employé qui a étalé son montant entre sept (7) et dix (10) ans décède avant de prendre sa retraite et intégrer le RAPRTA, un montant égal à la différence entre ce qu'il aurait reçu s'il avait étalé sa prestation du RILDESQ sur 7 ans et ce qu'il a reçu, sera versé à ses bénéficiaires.
15. Le texte du régime sera également ajusté de manière à tenir compte de l'existence d'un nouveau régime de retraite (RRFS-RTA), et afin de permettre une intégration au RRFS-RTA à 60 ans et 75 points.
16. Le texte ainsi modifié du RILDESQ est reproduit au DOCUMENT NO 3, en annexe au présent protocole.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS DE RIO TINTO ALCAN (QUÉBEC) « RAVESAQ » (DOCUMENT NO 4)

17. Le texte du régime RAVESAQ est mis à jour.
18. Le texte du régime sera également ajusté de manière à tenir compte de l'existence d'un nouveau régime de retraite (RRFS-RTA).
19. Des modifications sont apportées à la couverture des employés en cas de cessation d'emploi à compter du 1er juillet 2016 (incluant la retraite) en réduisant à un montant de 20 000 \$ la couverture à compter de 65 ans.
20. Le texte ainsi modifié du RAVESAQ est reproduit au DOCUMENT NO 4, en annexe au présent protocole.

ARTICLE XX DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, ANNEXES XX.I et XX.II (DOCUMENT NO 5)

21. Les modifications à l'article XX (Régimes de pensions, d'invalidité longue durée, d'assurance-vie et comité de pensions) de la convention collective de travail générale, comprises dans le présent protocole s'appliquent à la convention collective de travail actuelle de chacun des syndicats ci-haut mentionnés avec les concordances nécessaires (ci-après désignée la « convention collective ») et prennent effet aux dates indiquées dans les documents joints et continuent de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2022, sous réserve de ce qui est prévu au paragraphe 20.9 de l'article XX (Régimes de pensions, d'invalidité longue durée, d'assurance-vie et comité de pensions).

22. Le texte de l'annexe XX.I est abrogé et remplacé par un nouveau texte contenant principalement les mécaniques d'indexation négociées dont les principales modalités se résument ainsi :

22.1. Fin de la mécanique d'indexation prévue au protocole venu à échéance le 31 décembre 2014 à partir du 1er octobre 2016, incluant le concept de réserve d'indexation ;

22.2. Nouvelle mécanique générale d'indexation conditionnelle à des surplus dans le régime (au 1er octobre de chaque année) :

1ère tranche d'utilisation du surplus: jusqu'à 50% de l'IPC (maximum 3% d'indexation avec cette clause):

- Limité au surplus légalement disponible au 31 décembre précédent
- Règles d'utilisation des surplus vont en priorité à l'indexation de la plus ancienne année non pleinement indexée à 50% de l'IPC
- L'utilisation de la valeur de cette indexation se fait par contre en ne tenant pas compte de l'indexation autofinancée. La portion de cette valeur d'indexation qui a déjà été octroyée avec la clause d'indexation autofinancée demeurera dans le régime et sera créditée dans de fonds distinct (FD)

2ème tranche d'utilisation de surplus: deuxième 50% de l'IPC (maximum 1,5% d'indexation avec cette clause) :

- Limité au surplus légalement disponible au 31 décembre précédent
- Conditionnel à un rendement sur le volet recherche de rendement de 8% (net de tout frais) en moyenne sur 4 ans
- Va en priorité à l'indexation de la plus ancienne année non pleinement indexée à ce deuxième 50% de l'IPC
- L'utilisation de la valeur de cette indexation se fait par contre en ne tenant pas compte de l'indexation autofinancée. La portion de cette valeur d'indexation qui a déjà été octroyée avec la clause d'indexation autofinancée demeurera dans le régime et sera créditée dans de fonds distinct (FD)

3ème tranche d'utilisation de surplus: réduction des lettres de crédit et congé partiel de l'employeur

- Réduction des lettres de crédit équivalente aux deux premières tranches, sujet au surplus légalement disponible au 31 décembre précédent
- Lorsqu'il n'y a plus de lettres de crédit, la Société pourra utiliser ce montant pour une réduction des cotisations patronales, par un congé de cotisations ou un retrait, mais cette réduction sera limitée afin que la cotisation patronale, nette de retrait, soit égale à la cotisation directe des employés (6% à partir de 2018) plus l'abattement salarial (3% à partir de 2018). L'employeur continuera également à verser la portion de l'abattement salarial dirigé vers le FD (1,5% à partir de 2018). [Cotisation de l'employeur totale d'au moins 10,5% à partir de 2018]. Toute portion dudit montant qui ne peut pas être affectée à une réduction des cotisations patronales, soit par un congé de cotisations ou un retrait par le fait de cette limite, demeure dans le régime et ne sera pas incluse lorsque la séquence des trois tranches décrites ci-dessus s'applique à nouveau dans le cadre du processus d'indexation effectué au cours d'une même année.

Une fois cette séquence de trois tranches terminée, le même cycle d'ordre de priorité recommence pour les années subséquentes jusqu'à ce qu'il n'y ait plus d'augmentation à effectuer selon les critères prévus ou qu'il n'y ait plus de solde d'excédents d'actif selon la loi.

Lorsque la clause banquier s'applique : L'employeur utilisera ce montant pour une réduction des cotisations patronales d'exercice et, simultanément, il amènera le régime afin d'indexer selon le même principe et selon le même ordre de priorité que celui prévu ci-dessus, soit selon la 1ère, 2e et 3e tranche. Le surplus utilisé en réduction de cotisations patronales en vertu de la clause banquier doit être le même que celui utilisé aux fins des autres utilisations.

En vertu de cette clause, contrairement à la situation en cas de surplus sans clause banquier :

- Il n'y aura pas de limite au niveau de la réduction de la cotisation patronale (3ième tranche ci-dessus). Toutefois, la Société continuera de verser les montants d'abattement (3% à compter de 2018), même en situation de clause banquier;
- Le montant prévu à la 3ème tranche ne sera pas limité à la somme de la 1ère et 2ème tranche lorsque toutes les années, de la plus ancienne à la plus récente, auront été pleinement indexées.

Mécanisme de valve : Le surplus utilisé sera déterminé par le comité de pensions auquel l'actuaire du régime fera une recommandation.

22.3. Indexation ad hoc transitoire à la charge de la Société à compter du 1er octobre 2016 jusqu'au 1er octobre 2022 inclusivement:

- Durée maximale de 7 ans (du 1er octobre 2016 au 1er octobre 2022)
- Aucune clause de renouvellement automatique de l'indexation transitoire à l'expiration du présent protocole le 31 décembre 2022
- Indexation à un niveau de 50 % de l'inflation (maximum de 3% d'indexation)
- Indexation de la rente de base à compter de 65 ans (service pré et post 2016)
- Indexation des rentes différées et rentes de raccordement des actifs (service pré et post 2016)

22.4. Nouveau concept de fonds distinct (FD) autofinancé d'indexation pour le service à compter du 1er janvier 2016 pour versement d'indexation à partir d'octobre 2023 :

- Formule financée par un principe d'abattement (réduction des augmentations salariales des employés par principe d'abattement salarial) et par l'équivalent dû à une renonciation à une allocation proposée de 0,14\$ de l'heure à titre de prime d'assurance-maladie spéciale (maximum 2 080 heures) versée sur une base minimale de 1 000 employés.
- Financé d'avance même si non prévu au texte du régime
- Une comptabilité distincte des cotisations salariales dirigées vers ce fond distinct (valeur globale 1,50% + 0,30% provenant de la renonciation à la prime d'assurance-maladie spéciale) serait faite afin de s'assurer que l'indexation/ajustement versés et le passif rattaché à cette indexation/ajustement ne dépasse pas l'accumulation des cotisations avec le rendement de la caisse.
- De plus, pour une année donnée, le montant total de cotisation de la Société engendré par ces amendements, en pourcentage des salaires pensionables, ne doit pas dépasser 1,50% + 0,30% (provenant de la renonciation à la prime d'assurance-maladie spéciale). La base de calcul des salaires pensionables prendra en considération tous les employés syndiqués des installations concernées par la présente entente lors de l'année d'octroi de cette indexation.

- Les paiements d'indexation découlant de la formule générale basée sur les surplus ne viennent pas réduire ce calcul.

A- Clause d'indexation provenant de l'abattement salarial de 1,5%

- Ajout d'une clause ad hoc d'indexation applicable seulement sur le service crédité à compter du 1er janvier 2016 à un niveau cible de 50% de l'inflation selon les règles actuelles du régime à compter de 65 ans (valeur d'environ 1,20%)
- Rente de raccordement avant la retraite ajustée selon une cible équivalente aux augmentations des salaires à partir d'octobre 2023 (valeur d'environ 0,30%) (sur tout le service)

B- Clause d'indexation provenant de la renonciation à la prime d'assurance-maladie spéciale de 0,14\$

- Ajout d'une clause ad hoc d'indexation de la rente de base applicable seulement sur le service crédité à compter du 1er janvier 2016 à un niveau cible de 15% de l'inflation selon les règles actuelles du régime avant 65 ans (valeur d'environ 0,30%)
- Nonobstant les points A et B ci-dessus, l'indexation octroyée au cours d'une année pourra être différente selon le niveau des sommes disponibles dans le FD par rapport à celle supposée lors du financement de l'indexation. À la recommandation de l'actuaire du régime et sur approbation du syndicat, le taux accordé tiendra compte de la valeur de l'indexation des rentes viagères pré et post 65 ans, pour tous les participants du régime pour leur service post 2016 et de la valeur des augmentations des rentes de raccordement des participants actifs projetées par rapport à la valeur du FD. Le taux d'indexation octroyé est toutefois limité à 100% de l'IPC.

23. Comptabilité distincte du RAPRTA : La Société prévoit effectuer une comptabilité distincte du RAPRTA seulement dans la mesure où cela devenait nécessaire en cas d'excédent d'actif et de disparité de traitement desdits excédents d'actifs entre les membres du régime. Pour ce qui est de la mécanique du fonds distinct (FD), une comptabilité distincte sera effectuée dès 2016 entre les deux groupes syndicaux ayant pris part à des protocoles RAPRTA distincts. En cas d'excédents d'actifs et de disparité de traitement desdits excédents d'actifs entre les membres du régime, il y aura deux comités de pensions et il y aura une parité entre le syndicat et l'employeur sur chaque comité. Dans le cas contraire, il n'y aura qu'un seul comité de pensions, mais sa composition devra être adaptée de manière à préserver le paritarisme entre les deux groupes syndicaux. En cas de comité de pensions unique, le nombre de représentants de l'employeur sera équivalent au nombre de représentants pour les deux groupes syndicaux [parité entre l'employeur et les syndicats].
24. Le texte de l'annexe XX.II est abrogé et remplacé par un nouveau texte qui définit les modalités et conditions de maintien de certains éléments après l'échéance du protocole.
25. Les textes ainsi modifiés de l'article XX, de l'Annexe XX.I et de l'Annexe XX.II sont reproduits au DOCUMENT NO 5, en annexe au présent protocole.

DIVERS

26. En cas de refus des autorités de permettre l'application des dispositions du présent protocole, des démarches raisonnables seront effectuées par les deux parties et à défaut de résolution de la problématique, les parties conviennent de se rassembler pour en discuter et procéder aux ajustements requis pour donner suite à l'intention des parties.
27. Le préambule et les annexes au présent protocole en font partie intégrante.
28. Le contenu du présent protocole et de ses annexes fait également partie intégrante des conventions collectives de travail.
29. À l'exception de ce qui est prévu au présent protocole, les conventions collectives ainsi que les ententes et lettres d'intention qui s'y retrouvent demeurent inchangées.
30. Le présent Protocole RAPRTA est conditionnel à sa ratification, de même qu'à la ratification d'une entente de principe tant sur les enjeux locaux que sur les enjeux centraux et ce, individuellement, par chaque accréditation partie au présent protocole.

Par la suite, le présent Protocole entre en vigueur lorsque dûment ratifié par les parties.

Le présent Protocole devient caduc, nul et sans effet en cas de non-ratification de la nouvelle convention collective, du présent protocole, et de celui sur les enjeux centraux par l'assemblée des membres du Syndicat.

Advenant la non-ratification, tant le texte que le contenu du Protocole ne peuvent être invoqués dans toute procédure ou devant quelque tribunal que ce soit.

En cas de ratification, il est annexé à la nouvelle convention collective et en fait partie intégrante.

ANNEXES

DOCUMENT NO 1	RAPRTA (Relevé d'amendement 15-3)
DOCUMENT NO 2	Prestations de préretraite
DOCUMENT NO 3	RILDESQ
DOCUMENT NO 4	RAVESAQ
DOCUMENT NO 5	Convention collective de travail Article XX (<i>Régimes de pensions, d'invalidité longue durée, d'assurance-vie et comité de pensions</i>) - ET - Annexe XX.I Annexe XX.II

30. ENTENTE RELATIVE À LA FORMATION DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS

Le but de cette entente est de préciser les modalités d'application et les principes fondamentaux qui régissent l'évaluation des connaissances acquises par les employés syndiqués lors de cours de formation ou de recyclage à Énergie électrique.

Principes fondamentaux

1. Chaque cours qui sera dispensé pourra comporter deux (2) volets soit théorique et pratique.
2. Afin de vérifier le degré d'acquisition des connaissances et d'ajuster la formation aux besoins spécifiques de chaque employé, une évaluation formelle sera administrée à chaque participant par l'instructeur.
3. Pour l'employé en progression dans un métier, si le cours reçu est relié à une des habiletés du métier prévues dans l'Entente régissant l'admission et la progression dans les classes d'emplois de métier, la réussite du cours lui sera créditée pour fins de progression.

Modalités d'application de l'évaluation du degré d'acquisition des connaissances

1. Après chaque cours, les participants répondront à un questionnaire écrit couvrant la partie théorique. Ce questionnaire sera utilisé par l'instructeur pour évaluer si certains aspects du cours doivent être repris ou renforcés.
2. Au besoin, des exercices pratiques pourront être utilisés pour compléter l'évaluation des connaissances.

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

31. ENTENTE RELATIVE À LA MISE EN PLACE D'UN MÉCANISME D’AFFICHAGE POUR COMBLER LES BESOINS SAISONNIERS DANS L’OCCUPATION TECHNICIEN ESSAIS ET ANALYSE (5601)

CONSIDÉRANT les besoins de main-d’œuvre temporaires et variables au département essais et analyse;

CONSIDÉRANT le contexte de surplus actuel et à venir dans les accréditations cols bleus ÉÉ;

CONSIDÉRANT que le processus normal d’affichage ne permet pas d’assurer une ouverture d’emploi temporaire pour plus d’un an;

CONSIDÉRANT le temps nécessaire pour former un employé au département essais et analyse;

LES PARTIES S’ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Une procédure de pré-affichage spéciale « poste saisonnier Essais et analyse » sera mise en place afin de combler les besoins de main-d’œuvre temporaires et variables au département essais et analyse.
2. Le pré-affichage devra être fait entre le 1^{er} janvier et le 15 février et devra contenir les périodes de mutation pour la première année. Pour les années subséquentes, les périodes de mutation seront communiquées à l’employé avant le 15 février de l’année en cours.
3. Les périodes de mutation prévues seront d’une durée minimum de 1 mois et maximum de 2 mois par période (pour fin de formation les périodes de mutations pourront être allongées à 3 mois pour la première année). Les périodes de mutation pourront être déplacées en cas de situations particulières (ex : conditions hydriques).
4. Le temps de résidence des employés sélectionnés sera de trois (3) ans.
5. À l’exception des modalités spécifiquement mentionnées à la présente entente, les modalités d’affichage seront identiques à celles qui sont prévues à l’article 6.8 de la CCT.
6. En cas d’autres besoins permanents ou temporaires au département essais et analyse, les dispositions de la convention collective s’appliqueront.
7. Exceptionnellement, aux fins du calcul du temps d’exposition mentionné à l’entente régissant les règles applicables à tous les employés réguliers temporaires, l’ensemble du temps de résidence sera considéré comme du temps d’exposition.
8. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent inchangées.
9. La présente entente prendra fin lorsque le bassin d’électriciens et la charge de travail seront en équilibre sur une base continue.

32. CRÉDIT D'HEURES ALLOUÉES AUX DIRIGEANTS SYNDICAUX OU À LEURS DÉLÉGUÉS_(cols bleus – cols blancs)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, nous vous confirmons par la présente que, La Société est disposée à fusionner les heures de libérations syndicales pour les cols blancs et les cols bleus. La Société allouera aux dirigeants syndicaux ou à son délégué prévu à la clause 5.1 de la convention collective de travail un crédit annuel total d'heures réparties comme suit :

Deux milles trois cent (2 300) heures pour fin d'absences autorisées pour toutes affaires syndicales selon les dispositions des clauses 5.5, 5.6, 5.7. Ce crédit d'heures inclut les heures relatives à la préparation syndicale de divers dossiers dont les comités de relations ouvrières, comité permanent de changement et comité ad hoc;

Le président cols bleus sera libéré à temps plein et le président des cols blancs sera libéré à mi-temps. Si le syndicat décide de remplacer l'un des deux présidents lors de leurs absences, il devra puiser à même la banque créditée de 2 300 heures.

Si le remplacement d'un des deux présidents absents se fait à la demande de l'employeur ou pour cause de maladie de plus d'un mois, le nombre d'heures ne sera pas déduit de la banque créditée de 2 300 heures.

Cependant, en raison du fait que la présente convention collective de travail ne sera pas nécessairement de douze (12) mois pour la première et la dernière année, le nombre d'heures mentionné sera réduit proportionnellement pour ces années.

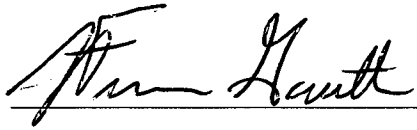
Les modalités d'application sont les suivantes :

1. Le crédit exclut les vacances, les jours fériés et le temps alloué et payé par la Société à la négociation de la convention collective de travail.
2. Le salaire appliqué sera calculé en conformité de l'Annexe E de la convention collective de travail.
3. La Société paiera en plus les heures effectivement travaillées dans la classe d'emploi régulière du dirigeant syndical ou de son délégué.
4. Si le total des heures créditées n'est pas entièrement dépensé, la différence ne sera pas octroyée au Syndicat.
5. Ladite politique entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective de travail.
6. Un avis écrit du dirigeant syndical ou son délégué devra parvenir à son supérieur immédiat avant le début de la libération demandée, à moins de situation d'urgence auquel cas un appel sera fait au supérieur immédiat afin de l'informer des motifs et de la durée d'absence ; dans ce dernier cas l'avis écrit parviendra dès que possible au supérieur immédiat.
7. La banque d'heures de concertation est assujettie à ce que la concertation continue de s'appliquer ;
Advenant que la concertation s'arrête, ces heures ne seront plus mises à la disposition du syndicat ;
Un rapport d'activités (sujets de concertation) et d'heures d'affaires syndicales doit être produit au surintendant du centre de façon mensuelle par le Syndicat.
8. Le dirigeant syndical ou son délégué sera libéré dans une période convenant à la Société et, autant que possible, conformément à la préférence exprimée par le Syndicat. La Société ne devra pas sans raison valable refuser son autorisation.
9. Pendant sa période d'absence autorisée en conformité de cette lettre, le dirigeant syndical ou son délégué ne doit pas travailler dans sa classe d'emploi.
10. L'administration du temps de cette banque se fera du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
11. La Société présentera mensuellement l'état de la banque d'heures et le cas échéant un état de compte pour le total des heures réclamables au Syndicat au taux de 135 % ; ce compte sera payable dans les trente (30) jours de la réception.
12. La Société toutefois se réserve le droit de mettre fin à cette pratique si les conditions prévues à cette lettre ne sont pas respectées. La Société en avisera alors le Syndicat.

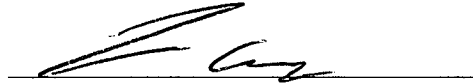
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



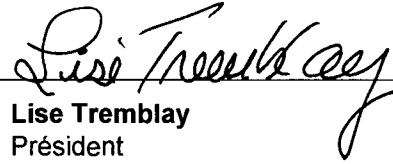
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



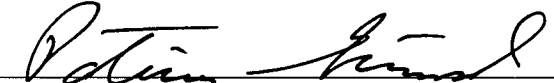
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)



33. EMPRUNT – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Il a été convenu de permettre un emprunt maximal de vingt-et-une (21) heures au cours de toute période d'accumulation. Toutefois, l'employé devra rembourser les heures débitées à son compte à la fin de toute période d'accumulation. L'employé qui le désire pourra retarder le paiement d'un trimestre à un autre, mais sans jamais dépasser la période de fin de novembre pour rembourser les heures débitées à son compte.

À la fermeture de la dernière banque, toutes les heures dues à la Société seront remboursées soit à partir d'une banque d'accumulation fractionnable, de la banque 35/33 ou directement sur la paie de l'employé.

Cependant, s'il rembourse les heures au débit de son compte au cours de la même période d'accumulation, il aura droit à un autre emprunt maximal de vingt et une (21) heures.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



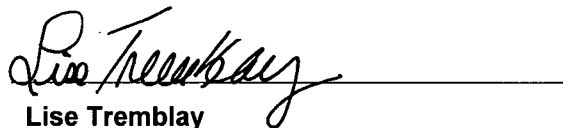
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



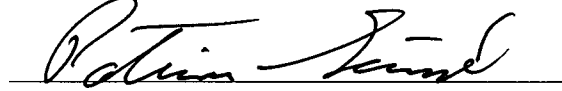
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

34. ENTENTE RELATIVE AUX PRIMES DE QUART ET HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS DES DIRIGEANTS SYNDICAUX

CONSIDÉRANT que selon les modalités actuelles, les dirigeants syndicaux élus ou nommés sont placés sur un horaire de jour sans égard aux postes qu'ils détenaient avant leur nomination;

CONSIDÉRANT que certains dirigeants syndicaux élus ou nommés peuvent provenir des secteurs d'opérations continues et que suite à leur nomination, ils perdent certains avantages liés à leur poste précédent, dont certaines primes et congés;

CONSIDÉRANT la demande formulée par le Syndicat et l'ouverture de la Société de maintenir certaines conditions reliées à la nature des emplois occupés par les dirigeants syndicaux immédiatement avant leur libération à ce titre;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Aux fins de la présente entente, les fonctions de dirigeant syndical reconnues sont celles associées à un rôle en relations de travail et couvrent les libérations des employés pour occuper les fonctions de président des syndicats cols bleus et cols blancs, ci-après les « Dirigeants Syndicaux », ceux-ci sont couverts par les dispositions de la présente à la condition qu'ils rencontrent les conditions d'application. Tout autre représentant syndical élu ou nommé pour remplir des mandats différents est exclu, de même que tout employé libéré à la demande du syndicat et accepté par la Société pour remplacer un dirigeant syndical absent ou mandaté autrement par le Syndicat.
2. Les Dirigeants Syndicaux maintiendront le statut qu'ils avaient le jour de travail précédant leur libération à ce titre. Pour ceux qui bénéficiaient de primes de quart, de dimanche ou de versement des heures de congés fériés en raison de leur emploi précédent, ceux-ci continueront à y avoir droit pendant la durée de leur mandat.

La Société est de plus disposée à verser l'équivalent de 30 % de la prime d'éloignement d'un Dirigeant Syndical qui proviendrait de CCP (Centrale Chute-des-Passes).

3. Pour les Dirigeants Syndicaux qui ne bénéficiaient pas de telles primes dans leur emploi précédent, ceux-ci n'y auront pas droit pendant la durée de leur mandat.
4. Tout Dirigeant Syndical qui, en cours de mandat, obtient, par affichage, un emploi ne donnant pas droit à de telles primes ou heures de congés verra ces nouvelles conditions s'appliquer à compter de la date de l'octroi de l'emploi, et ce, même si son mandat de Dirigeant Syndical se poursuit.
5. Tout Dirigeant Syndical qui, en cours de mandat, obtient, par affichage, un emploi qui entraîne le paiement de primes ou d'heures de congés fériés recevra paiement de ces primes ou heures de congés uniquement lors de la fin de son mandat de Dirigeant Syndical.
6. Le versement des primes ou des heures de congés fériés reconnues par la présente sera rétroactif aux dates suivantes, en autant que les Dirigeants Syndicaux visés aient eu droit à de telles primes et congés le jour précédant leur nomination à des fonctions de Dirigeants Syndicaux :

- i. Primes de quart : 1^{er} dimanche de mai 2016
- ii. Heures de congés fériés : 1^{er} dimanche de janvier 2017

7. Pour les Dirigeants Syndicaux ayant été élus ou nommés après ces dates, le cas échéant, le versement des primes ou des heures de congés fériés reconnues par la présente sera rétroactif à la date de leur nomination uniquement.

8. Les Dirigeants Syndicaux qui recevront des versements en vertu des présentes devront verser rétroactivement les cotisations au régime de retraite qu'ils auraient normalement dû payer sur ces sommes.
9. Les représentants syndicaux nommés sur des mandats spéciaux syndicaux à la demande de l'employeur (ex. : négociation de convention) pour plus d'un (1) mois, bénéficieront des primes prévues à l'article 2 dans le cas où elles s'appliquent.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



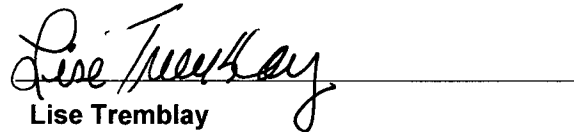
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

35. ENTENTE RÉGISSANT LE MODÈLE ORGANISATIONNEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE (2010)

CONSIDÉRANT QUE la Société fait face à des surplus de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT QU'il y a présentement plusieurs employés qui ont atteint ou atteindront 100% de leur rente RAPA d'ici 2012;

CONSIDÉRANT le défi d'harmoniser les départs à la retraite avec les surplus de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT la volonté de la Société d'obtenir une entente qui permettrait de régler le problème des surplus et dessiner une organisation de travail optimale pour le futur de la Société en termes de main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT que les employés et les syndicats désirent être sécurisés face au futur des emplois suite aux présentes discussions sur le modèle organisationnel de la main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de conserver, maintenir et développer à l'interne, l'expertise concernant divers travaux d'entretien ou de projet portant sur les équipements principaux;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Modèle organisationnel

1. Pour chaque occupation prévue à la présente convention collective de travail (CCT), un nombre d'employés minimal à statut permanent sur les besoins permanents est prévu, tel que détaillé à l'annexe 1 à la présente. Ce nombre d'employés minimal à statut permanent sur les besoins permanents ne constitue en aucun cas un plancher d'emplois.
2. Le modèle organisationnel prévoit l'utilisation accrue de la sous-traitance de façon permanente (impartition) et occasionnelle sur certaines activités sans pour autant que cette utilisation n'occasionne l'élimination d'occupations, la diminution du nombre d'employés minimal par occupation (annexe 1) ou la diminution des heures de travail hebdomadaire des employés concernés. L'annexe 2 à la présente énumère les activités qui seront imparties ou sous-traitées par occupation.
3. Comme le modèle organisationnel prévoit une plus grande flexibilité et polyvalence:
 - a) l'article 2) G iii de l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de polyvalence, décloisonnement, responsabilisation et autonomie est modifié et se lira comme suit:

Un nombre limité d'employés de métier sélectionnés par ancienneté et par département devront, selon les besoins de la Société, acquérir des éléments de polyvalence et de spécialisation durant les heures de travail.

- b) l'annexe 1 de l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de polyvalence, décloisonnement, responsabilisation et autonomie est modifiée et se lira comme suit:

Ajouter l'activité « survoltage » à la banque d'activités décloisonnables.

Activités décloisonnables lorsque le nombre minimal d'employés par occupation est respecté (annexe 1).

4. Tout en priorisant les travaux de soudure de l'atelier de CIM, la Société pourra assigner un soudeur au département d'entretien mécanique de CIM lorsque la charge de travail en soudure sera insuffisante. Lors d'absence d'un mécanicien à l'atelier, celui-ci ne sera pas remplacé, à moins d'une urgence.
5. En fonction du degré d'incertitude du contenu du DNC, une analyse paritaire sera faite au troisième trimestre de 2012, pour vérifier si le mécanisme présenté au paragraphe 4 permet d'obtenir un équilibre entre la charge de travail et le nombre d'employés à l'atelier. L'équipe de l'atelier sera mise à contribution pour l'estimation des travaux.
6. Pour tenir compte de ce qui est prévu à l'entente sur des organisations de travail et portant sur le concept de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie dans la famille « service », l'organisation de travail lors de travaux qui nécessitent à la fois la présence des occupations de préposé (1422) et opérateur de machinerie lourde (1435) sera flexible et permettra de combler les temps d'attentes.
7. Nonobstant l'article 6 de la CCT et considérant la portée de l'entente relative à la structure organisationnelle pour le secteur LSJ, la Société reconnaît que les départements « projets » compléteront leurs dits projets à moins qu'un manque de m-o dû à des absences d'employés pour congés personnels (banques diverses, vacances, 40/38, etc.) requière l'assignation d'employés d'entretien du secteur donné pour poursuivre les travaux, s'il n'y a pas d'autres alternatives qui répondent aux besoins des parties.
8. L'organisation de travail pour les commis prévoit le regroupement des classes d'emplois 4625 et 4620. Deux postes de remplaçants permanents pour les deux secteurs seront offerts aux employés actuels. Le port d'attache pour ces deux postes sera le Centre Nord. Selon le besoin, pour le remplacement au secteur Sud, la Société assignera un employé de ce secteur avant d'utiliser les deux remplaçants identifiés.
9. Pour tenir compte de ce qui est prévu à l'entente sur les organisations de travail et portant sur le concept de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie pour les cols blancs :
 - 9.1. Puisque l'employé actuellement affecté comme gestionnaire de stocks est localisé au secteur sud, il répondra au service « urgent » non planifié du magasin de CCC.
 - 9.2. Les besoins de remplacements identifiés par la Société, en sus de ceux identifiés au paragraphe précédent pour le secteur Sud, seront comblés par les émetteurs-vérificateurs du magasin de CIM.
 - 9.3. En fonction de l'analyse paritaire des éléments suivants: les demandes de remplacements au secteur Sud, le nombre d'émissions et de réceptions dans les deux magasins de ce secteur et du modèle organisationnel de cette occupation présenté à l'annexe 2 de la présente, les parties prendront une décision de maintenir ou non le nombre minimal prévu à l'annexe 1 pour cette occupation au premier trimestre de 2012.
 - 9.4. Le remplacement temporaire des cuisiniers pourra être effectué par les préposés à l'auberge. Ils agiront alors comme aide-cuisinier.
 - 9.5. Selon les périodes, la Société utilisera des étudiants *e/ou* la sous-traitance pour combler les besoins temporaires supplémentaires.

9.6. Les besoins supplémentaires temporaires de préposés à l'auberge seront offerts dans les occupations où le nombre d'employés est supérieur à celui déterminé à l'annexe 1.

9.7. Les besoins de remplacements permanents de cuisiniers se feront selon la séquence suivante :

- a) Affichage du poste, tel que prévu à l'article 6 de la CCT des cols blancs.
 - b) Affichage du poste, tel que prévu à l'article 6 de la CCT chez les cols bleus en privilégiant les employés qui répondent aux exigences de la classe d'emploi de cuisinier :
 - i. Employé qui répond aux critères d'admissibilité, tel que prévu à l'article 2d) de l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie.
 - ii. Employés qui ont reçu la formation et qui répondent aux critères d'admissibilité, tel que prévu à l'article 2d) de l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie.
10. La tâche d'archivage des dessins sera intégrée à la description de tâches de l'occupation technicien-dessinateur (5600).
11. Lorsqu'il n'y aura pas d'émetteurs/vérificateurs dans les magasins de CCS, CCO et CCC, les employés cols bleus pourront s'approvisionner en pièces et/ou matériels selon leurs besoins et compléter les documents d'émissions requis.

Sous-traitance

12. L'utilisation de la sous-traitance occasionnelle (annuelle et cas par cas) continuera d'être régie par les articles 14 et les suivants de la CCT en y incluant les modifications suivantes :

- Comme certaines activités chez les employés cols blancs seront sous-traitées, l'article est modifié comme suit :

Aux fins de l'application du présent article et de l'annexe A, l'expression « secteurs » est définie comme étant secteur Cols bleus nord: les employés de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des employés d'Énergie électrique Québec Inc. (TCA Québec section locale 1926), secteur Cols bleus sud : les employés de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay Inc. (TCA Québec section locale 1938) et les cols blancs Nord et Sud (TCA Québec section locale 1926).

- L'article 14.2, 4ème paragraphe est modifié comme suit :

Il est de plus convenu que l'adjudication d'un contrat d'entretien, de réparation ou de projet d'entretien « non-routinier » n'aura pas comme résultat la diminution de salaire d'un employé qualifié et disponible pour exécuter le travail non plus que, comme conséquence directe, la mise à pied d'un employé déplacé en raison de ces circonstances, excluant les employés de statut temporaire. Non plus comme conséquence, la diminution du nombre d'employés par occupation en deçà du seuil minimal prévu à l'annexe 1 de la présente.

* Exemples: Une réfection majeure et un bobinage sont des projets d'entretien non routinier. Par contre, le remplacement d'un pont-roulant n'est pas considéré comme un projet d'entretien non routinier.

- Comme la Société informe la partie syndicale des contrats qui seront confiés à la sous-traitance par l'entremise des comités d'adjudication de contrats, l'article 14.3 de la CCT est modifié comme suit :

La Société doit informer le comité concerné, les employés et les représentants syndicaux, sauf dans les cas d'urgence, au moins quinze (15) jours à l'avance de la décision de donner à contrat des travaux d'entretien, de réparation ou de projet d'entretien non-routinier. Cette information devra comporter une description des travaux à être exécutés et les raisons pour lesquelles la Société les donne à contrat.

- Pour tenir compte du fait que certaines occupations effectuent régulièrement des tâches incluses dans leur description de tâches dans d'autres secteurs (ex. : monteurs de lignes) mais qu'il ne s'agit pas là de sous-traitance au sens légal du terme, l'article 14.5 de la CCT est modifié pour y ajouter un paragraphe qui tiendra compte de la volonté du syndicat de retracer les travaux ainsi réalisés.

Lorsque des travaux sont requis dans un secteur mais exécutés par des employés d'un autre secteur, i.e. des échanges de services, la Société doit aviser le syndicat, dans des délais raisonnables (via le C.R.O. ou autres mécanismes), desdits travaux.

Dispositions relatives aux changements

13. Pour tenir compte du fait que la réalisation de changements technologiques, organisationnels ou de méthodes de travail demeure un élément important d'amélioration de la rentabilité de la Société mais que les diminutions de main-d'œuvre engendrées par lesdits changements ne devront pas avoir été causées directement par la sous-traitance ou la réalisation de ces travaux par des employés non régis par la CCT, l'article 15.2 de la CCT est modifié et se lira comme suit :

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

- a) recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit à la clause 15.3 pour chaque changement;
- c) décider, s'il y a lieu, de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à la clause 15.4;
- d) étudier ou faire étudier le changement par ce comité ad hoc dont la représentation inclura 1 employé de l'occupation touchée par le changement.
- e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;
- f) requérir, en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de chacune des parties à l'entente d'exportation signée le 21 octobre 1995 et à l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre, ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir;
- g) modifier, le cas échéant, l'annexe 1 et l'annexe 2 de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre;
- h) s'assurer que s'il y a diminution de main-d'œuvre, celle-ci ne devra pas avoir été causée par la sous-traitance ou la réalisation de ces travaux par des employés non régis par la CCT.

Ces signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de réviser les recommandations des

comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

13.1 La volonté de l'employeur est de continuer d'optimiser ses organisations de travail avec différents changements. Un comité de suivi des changements est mis sur pied et aura comme mandat de :

- Suivre l'impact généré par les changements;
- Suivre les effets\impacts de la réduction de main d'oeuvre associée aux changements
- Examiner de façon ad hoc les situations problématiques;

Ce comité sera composé de deux (2) représentants mandatés des employés et deux (2) représentants patronaux qui devra se réunir à tous les quatre (4) mois ou au besoin pour faire le suivi de l'implantation des changements.

Rien dans ce qui précède ne modifie l'article XV dans la convention collective.

13.2 Points d'éclaircissement du modèle

1. Dans le cadre des CPC, la Société s'engage à présenter de façon détaillée les changements et l'impact sur les heures travaillées à la partie syndicale et à recueillir les commentaires et recommandations de ces derniers sur lesdits changements.
 2. La diminution de main d'œuvre ne devra pas avoir comme conséquence directe ou indirecte la sous-traitance ou le transfert à une autre accréditation.
 3. Dans le cas, où lors du comité de suivi du changement, les membres du comité constatent qu'un changement a entraîné une hausse de sous-traitance directement ou indirectement associée au changement, les parties feront une recommandation au représentant de la direction sur les solutions pouvant être mises en place pour rectifier la situation.
 4. Pour compenser l'excédent d'heures, l'employeur devra verser au syndicat l'équivalent du montant en cotisations syndicales que ces derniers auraient eu.
 5. Après analyse, si la Société juge qu'il n'est pas nécessaire d'implanter un changement qui aurait eu pour effet de réduire certains seuils, ceux-ci ne seront pas ajustés à la baisse dans un tel cas.
14. Lors d'une revue planifiée d'un calendrier d'entretien préventif ou autre, un employé d'entretien de l'occupation touchée participera à la revue.

Gestion des surplus de main-d'œuvre

15. L'entente régissant les mécanismes de gestion de main-d'œuvre en situation de surplus dans une classe d'emploi est modifiée de la façon suivante :

La phrase suivante est ajoutée avant le paragraphe 1) :

Introduction

Cette entente s'applique seulement aux employés qui n'ont pas un statut de « permanent » et qui sont en sus du nombre minimal d'employés prévu à l'annexe 1.

L'affichage « ciblé » continuera de s'appliquer pour les employés en sus du nombre de l'annexe 1.

Sécurité d'emploi et statut des employés

16. A la signature de la présente, la liste des niveaux de main-d'œuvre sera modifiée pour faire mention que les employés sont tous des employés permanents jusqu'au niveau d'emploi qui apparaît à l'annexe 1 de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre.
17. Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe précédent, les deux monteuses temporaires se verront accorder le statut de permanent dans l'occupation de monteuses de lignes à la signature de la présente. Les employés actuels et dont la liste apparaît à l'annexe 3 de la présente, en sus du nombre minimal d'employés prévus à l'annexe 1, seront nommés permanents, en date de la signature de la présente entente. Ces nominations ne changent pas le nombre d'employés déterminé par occupation à statut permanent prévu à l'annexe 1 de la présente.
18. Il n'y aura pas de mouvement de main-d'œuvre d'une accréditation à l'autre si le nombre minimal d'employés dans l'occupation concernée n'est pas respecté.
19. Les cadres temporaires assignés par la Société pour combler un besoin permanent seront considérés dans le nombre minimal d'employés apparaissant à l'annexe 1 de la présente entente jusqu'à un maximum de 9 mois d'assignation consécutive advenant que cette assignation influence le niveau de m-o défini au paragraphe 1 de la présente. Pour fin de calcul, la période de 9 mois commence à courir à compter de la signature de la présente.
20. La Société pourra assigner un employé pour des périodes non consécutives pour combler divers besoins cadres temporaires non récurrents lorsque le niveau de m-o est sous le nombre minimal apparaissant à l'annexe 1 de la présente. Pendant cette période, l'annexe 2 de la présente ne sera pas applicable pour l'occupation d'où provient l'employé cadre temporaire.
21. La lettre d'intention numéro 15 de la CCT est abrogée.
22. La lettre d'intention numéro 2 de la CCT est abrogée.
23. Conformément à la clause 6.2 b), des deux conventions collectives de travail (cols bleus et cols blancs), la Société doit informer le Syndicat des raisons du non remplacement d'une vacance d'emploi permanente et, si cela a pour effet de réduire le niveau d'emploi en deçà des seuils prévus à l'annexe 1, ce non remplacement doit être justifié par un changement organisationnel au sens des dispositions relatives au changement. De plus, lorsque la Société décidera de combler une vacance d'emploi permanente, elle informera le Syndicat et comblera l'emploi le plus rapidement possible en conformité des différentes clauses des CCT.
24. L'entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi Énergie électrique est modifiée et se lira comme suit :

ATTENDU l'entente cadre sur la stabilité opérationnelle;
ATTENDU la sécurité d'emploi accordée dans le cadre des discussions sur la stabilité opérationnelle;
ATTENDU le contexte de l'entente Hydro-Québec;
ATTENDU la réalité organisationnelle d'Énergie électrique;
ATTENDU la flexibilité nécessaire pour rencontrer cette sécurité d'emploi;
ATTENDU la liste des employés couverts par la présente au moment de la signature de la présente convention collective;

ATTENDU l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre;

ATTENDU le niveau des enveloppes budgétaires annuelles allouées à Énergie électrique;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT:

- 1) En contrepartie de la flexibilité exigée par Énergie électrique, tous les employés permanents ou temporaires sur la liste de paie d'Énergie électrique *au moment de la signature de la présente convention collective* seront assurés d'un emploi de cinquante-deux (52) semaines à l'intérieur de la division Énergie électrique dans l'une ou l'autre des unités sans égard à l'origine de leur accréditation syndicale, dans la mesure où ils n'ont pas décliné une offre de travail dans l'une ou l'autre de ces unités.
- 2) Les employés concernés au paragraphe précédent seront couverts suivant les termes de l'entente relative à la sécurité d'emploi ALCAN.
- 3) Tous les nouveaux employés embauchés après la signature de l'entente régissant le modèle organisationnel qui correspond au nombre prévu à l'annexe 1 de cette dite entente auront la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 1 de la présente.
- 4) Tous les nouveaux employés embauchés après la signature de l'entente régissant le modèle organisationnel qui sont en sus du nombre prévu à l'annexe 1 de cette dite entente n'auront pas la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 1 de la présente.
- 5) Ces listes de sécurité d'emploi ne constituent en aucun cas un plancher d'emploi.
- 6) Lorsque les budgets alloués au DNC atteindront un seuil problématique rendant l'application de la sécurité d'emploi difficile, la Société informera le Syndicat de la situation afin de discuter les moyens qui seront utilisés pour combler les plages de temps où les besoins en main-d'œuvre sont faibles.
- 7) Dans pareille circonstance, les parties s'engagent à utiliser divers moyens pour pallier à la situation, notamment: projet multidisciplinaire, usage de l'ensemble des banques, congés à remboursement différé, temps partagé ou autres formules de semaine réduite permettant à tous les employés touchés d'apporter leur contribution à la sécurité d'emploi en situation difficile.
 - i) Aucune mise à pied des employés ne sera faite dans ce contexte pour les employés apparaissant sur les listes d'ancienneté au moment de la signature de la présente convention collective.
- 8) De plus, en situation de problèmes de DNC importants rendant difficile la gestion de la main-d'œuvre, concurrente à la diminution d'opération dans la production d'aluminium ou d'électricité de Rio Tinto Alcan au Québec, après que tous les efforts prévus au paragraphe 5 de la présente entente auront été faits et si ces efforts sont insuffisants, les employés d'Énergie électrique seront touchés au prorata de cette baisse d'activités d'Énergie électrique et des mises à pieds seront effectuées comme dernier recours
- 9) Liste des nouveaux permanents : (annexe 3)

25. Pour fin d'application du paragraphe # 15 de la présente, lorsque le nombre d'employés minimal a statut permanent sera sous le nombre établi et qu'il n'y aura pas de changement annoncé, la Société aura 7 mois pour réaliser le remplacement et pour rétablir le nombre prévu à l'occupation concernée. Pour fin d'interprétation des délais, le début de l'échéance est calculé à la date du début officiel de cette vacance d'emploi.

Incitatif à la retraite

26. La Société est disposée à offrir des incitatifs à la retraite afin d'atténuer les surplus de main-d'œuvre. L'offre sera faite pour deux périodes selon les modalités ci-après, étant entendu que tous les employés ayant signé leur retraite et qui n'ont pas accédé à RAPA à la date de la signature de la présente pourront recevoir l'incitatif à la retraite :

Première période

Tous les employés qui désirent se prévaloir de leur retraite entre le 1er mai 2010 et le 1er janvier 2011 (inclusivement) auront droit à un montant forfaitaire de 25000.00 \$ s'ils signent les documents en ce sens au plus tard 90 jours avant la date de leur retraite.

Les employés qui atteindront 100% de participation au RAPA au cours de cette période mais qui ne se prévalent pas de cette offre ne pourront se prévaloir de l'offre lors de la deuxième période.

Deuxième période

Tous les employés qui désirent se prévaloir de leur retraite entre le 1er mai 2011 et le 1^{er} janvier 2013 (inclusivement) auront droit à un montant forfaitaire de 25000.00 \$ s'ils signent les documents en ce sens au plus tard 90 jours avant la date de leur retraite.

Les employés admissibles à la retraite et qui se prévaudront de la présente offre auront le choix de se faire payer la somme de 25 000.00 \$ en argent comptant moins les déductions d'impôts ou de la transférer dans un REER (sans affecter le maximum cotisable au REER) le tout sujet aux limites fiscales.

Les employés auront le choix de prendre en temps avant la date d'intégration à la retraite ou se faire payer leurs vacances et banques.

Autres éléments

27. En fonction du besoin et tenant compte qu'un certain nombre d'employés est en sus du nombre minimal, la Société pourra obliger la reprise de blocs de 40/38 à partir du 3^{ième} bloc accumulé et ce, nonobstant les dispositions de l'Entente relative au régime d'accumulation de type 40/38.

28. L'article 1 de l'entente relative à la mobilité de la main-d'œuvre Saguenay--Lac-Saint-Jean est modifié et se lira comme suit:

Pour tout besoin de main-d'œuvre de nature temporaire relié à des surplus ou des manques de main-d'œuvre, vacances d'emploi, de bris d'équipement de production ou de besoin d'entretien dans un secteur, soit Saguenay ou Lac-Saint-Jean, les employés seront régis par la directive administrative P-154-S ou recevront une indemnité selon les modalités suivantes :

29. En ce qui concerne la composition des équipes des départements projets, si aucun employé n'applique lors d'affichage inter accréditation, les plus jeunes employés des départements des projets seront assignés, en respectant la contingence. Pour le Sud, l'assignation est faite à partir des plus jeunes de l'accréditation.
30. Considérant l'implantation du présent modèle organisationnel, la Société versera aux syndicats annuellement à partir de 2010 jusqu'à l'échéance de la CCT, un montant compensatoire de 15000.00 \$ pour le local 1926 et 6000.00 \$ pour le local 1938 afin de supporter, en partie, les frais fixes reliés aux services de ces organisations.
31. Nonobstant les ratios du nombre de représentants à la prévention (RP) définis à l'article 2 de la section 2 du Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement, la Société accepte d'avoir 1 RP à temps plein au secteur du Nord (cols bleus), un RP à demi-temps pour l'accréditation des cols blancs et 1 RP à temps plein au secteur Sud (cols bleus) aux conditions suivantes :
 - a) Les RP choisis seront inclus dans le niveau d'emploi de l'annexe 1 de la présente entente.
 - b) En plus des responsabilités établies par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les RP auront à participer à des dossiers en santé/sécurité avec les comités existants, la direction ou autres.
 - c) Le rôle du RP col blanc (demi-temps) est effectué par le président col blanc.
 - d) Prioritairement et dépendamment des dossiers, les deux RP (cols bleus LSJ et cols blancs) se remplaceront lors d'absence. Cependant, il y aura un remplaçant RP identifié pour les cols bleus dans chacun des secteurs. Lorsque demandé par le syndicat et autorisé par la Société, ils seront libérés pour effectuer le remplacement sauf pour la période estivale. Enfin pour des besoins urgents sur des dossiers précis (ex. directive de sécurité), la libération du RP remplaçant se fera à la pièce.

Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la CCT demeure inchangée.

Signée le : 9 juin 2010

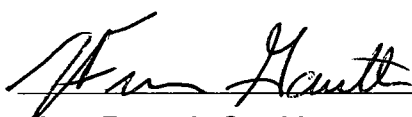
Modifiée le : 24 décembre 2015

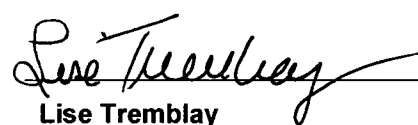
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.
(Énergie Électrique)

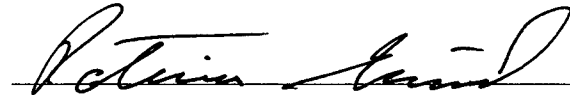
**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)


Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique


Lise Tremblay
Président


Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH


Patrice Girard
Président (cols bleus)

ANNEXE 1:

Niveau d'emplois par occupation

Accréditation 1926 - Syndicat des employés d'Énergie électrique, Québec

Occupation Nord	Niveau d'emplois
Électricien	43
Mécanicien d'entretien	51
Charpentier/Menuisier-Peintre	9
Préposé à l'entretien	27
Mécanicien de garage	5
Monteur de lignes	16
Conducteur de Machinerie lourde	5
Soudeur	12
Opérateur	(à déterminer suite aux changements à l'opération)

Accréditation 1926 - Syndicat national des employés de bureau Énergie électrique

Occupation Nord-Sud	Niveau d'emplois
Commis LSJ et SAG	9
Gestionnaire-Émetteur-Vérificateur	10
Préposé au service à l'auberge	4
Cuisinier	5

Technicien-dessinateur	2
Technicien Essais et Analyses	15

Accréditation 1938 - Syndicat des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay

Occupation Sud	Niveau d'emplois
Électricien	28
Mécanicien d'entretien	28
Charpentier/Menuisier-Peintre	4
Préposé à l'entretien	16
Mécanicien de garage	2
Soudeur	3
Opérateur	(à déterminer suite aux changements à l'opération)

ANNEXE 2

Accréditation 1926 - Syndicat des employés d'Énergie électrique, Québec

ET

Accréditation 1938 - Syndicat des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay

Occupation : Préposé (1422)				
Listes d'activités	Impartition	Sous-traitance		Autres
		Annuellement	À la pièce	
Végétations	X			
Pelouse / embellissement / nettoyage			X	
Réparations chemins d'accès			X	
Clôtures			X	

Papillons				Étudiants
Réparations du béton			X	
Asphaltage mineur	X			
Réparation toiture	X			
Remorquage	X			
Transport des matériaux recyclage	X			
Transport des déchets domestiques	X			
Transport des équipements loués (sauf si besoin d'inspection par les méc. de garage)	X			

Méc. Garage				
Listes d'activités / Scénarios	Impartition	Sous-traitance		Autres
		Annuellement	À la pièce	
Inspection et réparation des petits équipements		X		
Remorquage	X			
Lavage des véhicules		X		
Survoltage		X		
Remplacement pare-brise et miroir	X			
Démontage transmissions et moteurs	X			

* Ces tâches devront être validées par l'équipe sans modifier le calendrier de travaux planifiés

Menuisier			
Listes d'activités / Scénarios	Sous-traitance		Impartition
	Annuellement	À la pièce	
Fabrication meubles	X		
Céramique, couvres-planchers		X	

Réparation de portes et fenêtres		X	
Réparation des serrures		X	
Revêtements extérieurs	X		
Fabrication et/ou modifications des locaux		X	

Peintre			
Listes d'activités / Scénarios	Sous-traitance		Impartition
	Annuellement	À la pièce	
Peinture des lignes (stationnement)		X	
Peinture des locaux intérieurs		X	
Gravure		X	
Tapisseries		X	
Plâtrage		X	

Les métiers Menuisier et peintre seront fusionnés.

Accréditation 1926 - Syndicat national des employés de bureau Énergie électrique

Occupation : Vérificateur/émetteur (4630)			
Listes d'activités	Sous-traitance		Impartition
	Annuellement	À la pièce	
Création de libre-service			X
Machine distributrice			X

Cuisinier et préposé à l'auberge			
Listes d'activités / Scénarios	Sous-traitance		Impartition
	Annuellement	À la pièce	
Gestion des peaks et/ou besoins ponctuels		X	

36. CASQUES POUR LES OFFICIERS ÉLUS

L'exécutif élu et un (1) représentant par équipe pourront porter un casque bleu, dans le but de les identifier. Le Syndicat fournira une liste à l'employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



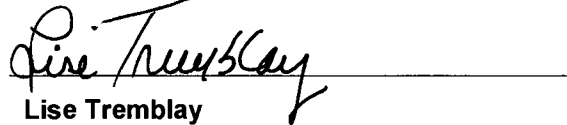
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



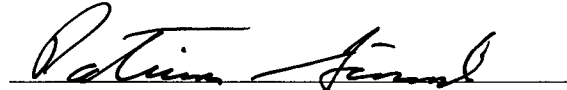
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)



ENTENTE RELATIVE AU RETOUR DES CADRES DANS L'ACCRÉDITATION

Pour les employés nommés cadres temporaires ou permanents après la signature de la présente convention collective uniquement, la disposition suivante s'applique:

Lors du retour d'un tel cadre permanent dans son unité de négociation, celui-ci accumule son ancienneté jusqu'à concurrence de 5 ans comme cadre permanent, après quoi cette ancienneté est maintenue.

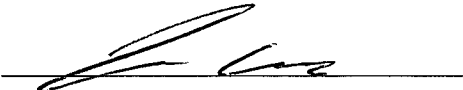
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



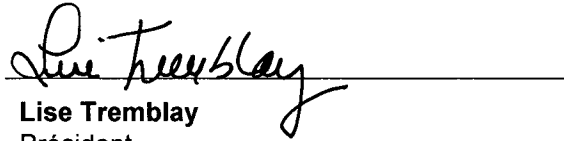
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



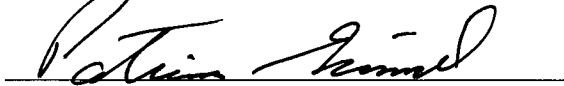
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

38. PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL (« RRFS »)

ENTRE: RIO TINTO ALCAN INC., et

LA COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER ROBERVAL SAGUENAY

(ci-après collectivement appelées la « Société »)

ET :

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9490

Représentant les employés des installations suivantes :

Usine Alma, Horaire

Usine Alma, Bureau

Policiers-pompiers

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9190

Représentant les employés de l'installation suivante :

La Compagnie de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay

UNIFOR

Représentant les employés des installations suivantes :

Installations Portuaires cols bleus

Installations Portuaires cols blancs

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

Représentant les employés des installation suivantes :

Énergie Électrique cols bleus

Énergie Électrique cols blancs

(Ci-après collectivement appelés le « Syndicat »)

ATTENDU QUE les parties désirent donner suite aux négociations entreprises au printemps 2015;

ATTENDU QUE les parties ont convenu d'une entente de principe sur les enjeux centraux, incluant la pension;

ATTENDU QUE les parties ont alors convenu de l'introduction d'un nouveau régime de retraite à prestations déterminées de type Régime de retraite à financement salarial (RRFS) pour les futurs employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017;

ATTENDU QUE les dispositions relatives à la mise en place du nouveau régime RRFS sont prévues et détaillées dans le présent protocole d'entente RRFS;

ATTENDU QUE les parties souhaitent offrir aux employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017 les mêmes régimes d'invalidité, de préretraite et d'assurance-vie que ceux offerts aux employés couverts par le RAPRTA à compter du 1^{er} janvier 2017;

ATTENDU QUE l'employeur accepte d'assumer des frais et heures de libérations requises pour le démarrage et l'administration adéquate du RRFS, le tout tel que prévu au présent protocole;

ATTENDU QUE le préambule et les annexes attachées au présent protocole en font partie intégrante;

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

INTRODUCTION DU RRFS POUR LES FUTURS EMPLOYÉS

1. Les nouveaux employés, embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017 participeront à un nouveau régime de retraite à financement salarial (RRFS). Ces derniers ne participeront donc pas au Régime de retraite agréé de pensions Rio Tinto Alcan (Québec) (« RAPRTA »). Aux fins du RRFS, le terme « employés » est défini tel que selon le texte du RAPRTA;

COTISATIONS DE LA SOCIÉTÉ AU RRFS

2. Pour ces nouveaux employés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2017, la Société cotisera 9% du salaire admissible. Aux fins du RRFS, le terme « salaire admissible » est défini tel que selon le texte du RAPRTA;

Clause de protection pour la durée du protocole

3. Les cotisations proposées dans le cadre du présent protocole supportent un âge moyen du groupe d'employés visés de l'ordre de quarante (40) ans lors du démarrage du régime. Par conséquent, la Société s'engage à verser au RRFS une cotisation supplémentaire de 0,6% par année dans le cas où l'âge moyen du groupe excède un tel âge moyen de quarante (40) ans. Le test à cet égard sera fait annuellement au 1^{er} janvier, pour l'année suivante. La présente clause est prévue uniquement pour la mise en place du régime RRFS et est non renouvelable par la suite. Par exemple, si l'âge moyen du groupe est de 42 ans au 1^{er} janvier 2018, la cotisation de la Société de 2018 sera augmentée d'un niveau égal à 1,2% des salaires admissibles dans le RRFS.

RÈGLES RELATIVES AU DESIGN DU RRFS

Cotisations salariales minimales des employés

4. Le Syndicat s'engage à ce que la subvention globale des employés (cotisation salariale directe plus abattement) au RRFS soit d'un minimum de 9% de leur salaire pensionable à compter de 2018;

Cotisations salariales directes

5. À l'ouverture du régime RRFS le 1er janvier 2017, les cotisations salariales directes des employés au RRFS seront de 5,5% au minimum ;

Cotisations par abattement dans le régime

6. Le premier dimanche de janvier 2016, 2017 et 20181, l'ajustement salarial qui sera consenti aux employés (échelles salariales) selon le processus habituel prévu à l'Entente relative à la rémunération sera réduit de 0,70% en vue notamment de subventionner le coût du RRFS, par le biais de la rémunération indirecte versée par l'employeur au RRFS sous forme de cotisation patronale;

6.1 La valeur de l'effet de la réduction d'ajustement salarial de 0,70% sur les bénéficiaires marginaux est estimée à 0,30% du salaire de base théorique pour une valeur globale de 1,00 % par année et un total cumulatif de 3,00 % à compter de 2018;

7. Augmentation progressive de la subvention globale des employés (cotisation salariale directe plus abattement) vers le régime à compter du 1er janvier 2016 jusqu'à 9% au minimum à compter du 1er janvier 2018, selon les modalités prévues au Tableau 1 ci-après:

Tableau 1	2016	2017	2018 et par la suite
-----------	------	------	----------------------

¹ Les employés qui intégreront le RRFS à compter du 1^{er} janvier 2017 auront la même structure de taux salariaux avant et après abattement que les employés participant au RAPRTA.

Cotisations salariales directes (minimum)	5%	5,5%	6%
Réduction cumulative de l'augmentation de salaire de base affectée au régime (Abattement dans le régime)*	0,70%	1,40%	2,10%
Effet cumulatif de la réduction d'augmentation de salaire sur les bénéficiaires marginaux (Abattement dans le régime)*	0,30%	0,60%	0,90%
Total en équivalence de cotisations salariales aux fins d'illustration (Subvention globale des employés minimum)	6%	7,5%	9%

* Les abattements dans le régime seront considérés comme des cotisations patronales en vertu de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et seront versés au régime par l'employeur. Ces abattements sont une forme de rémunération indirecte car ils remplacent une portion de l'ajustement salarial. Ils sont calculés en fonction du salaire de base théorique n'eut été la mise en place de cette mécanique.

CONDITIONS DE GOUVERNANCE DU RRFS

8. Le Syndicat s'engage à ce que les dispositions du RRFS prévoient la présence d'au moins deux (2) membres votants indépendants sur le comité de retraite du RRFS, dont un membre indépendant sélectionné par la Société, aux frais de la Société;
9. Le Syndicat s'engage à élaborer et maintenir, pour le RRFS, des règles de gouvernance écrites respectant les standards de l'industrie et les lois applicables (ci-après les « Règles de gouvernance du RRFS »);
10. Le Syndicat s'engage également à communiquer les Règles de gouvernance du RRFS à la Société;
11. Le Syndicat s'engage à faire une reddition de compte trimestrielle à la Société par le biais d'un système électronique sécurisé incluant, entre autres, les documents suivants:
 - 11.1 Texte du régime et ses amendements
 - 11.2 Évaluations actuarielles
 - 11.3 Règlement intérieur
 - 11.4 Politique de placement
 - 11.5 Procès-verbaux des rencontres de comité et d'assemblée annuelle
 - 11.6 Rapports financiers audités
 - 11.7 Autres politiques adoptées par le comité de retraite

FRAIS DE DÉMARRAGE DU RÉGIME ET D'ADMINISTRATION

12. La Société s'engage à verser au compte du RRFS un montant de cent cinquante mille dollars (150 000 \$) taxes incluses à titre de frais de démarrage initiaux du RRFS;
13. La Société s'engage à verser quinze cents (0,15 \$) l'heure par employé dans le RRFS sur la base des heures régulières uniquement, à titre de frais d'administration annuels, pour la durée du présent protocole. La Société, sur présentation de pièces justificatives, pourra voir à ajuster les frais annuels et ce, pour la durée du protocole.
14. La Société met à la disposition du Syndicat une banque d'heures de libérations de mille six-cent (1 600) heures par année (un reliquat inutilisé de 400 heures maximum pourra être reporté à l'année suivante), pour la durée du présent protocole, aux fins de permettre le démarrage du régime RRFS. Ces heures excluent les heures de libération qui seront nécessaires pour la tenue des rencontres officielles des membres du comité de retraite du RRFS, lesquelles seront assumées par l'employeur comme c'est le cas pour le RAPRTA;

RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET DE PRÉRETRAITE

15. Les employés embauchés à compter du 1er janvier 2017 bénéficieront également des mêmes régimes d'invalidité. Ainsi :

15.1 Le régime de prestations de préretraite sont reproduites au Document 2 en annexe au présent protocole pour en faire partie intégrante;

15.2 Le régime d'invalidité longue durée des employés syndiqués du Québec « RILDESQ », est reproduit au Document 3 en annexe au présent protocole pour en faire partie intégrante;

15.3 Le régime d'assurance-vie des employés de Rio Tinto Alcan (Québec) « RAVESAQ » est reproduit au Document 4 en annexe au présent protocole pour en faire partie intégrante;

FOURNISSEURS DE SERVICE

16. La Société s'engage à faire des démarches raisonnables afin de faire profiter au RRFS des économies d'échelle potentielles dans la situation où le comité de retraite du RRFS décidait d'utiliser les mêmes fournisseurs de service ou gestionnaires que la Société pour ses régimes de retraite au Canada.

DURÉE DU PRÉSENT PROTOCOLE

17. Le présent protocole RRFS viendra à échéance le 31 décembre 2022;

DIVERS

18. Le préambule et les annexes au présent protocole en font partie intégrante.

19. Le contenu du présent protocole et de ses annexes fait également partie intégrante des conventions collectives de travail.

20. À l'exception de ce qui est prévu au présent protocole, les conventions collectives ainsi que les ententes et lettres d'intention qui s'y retrouvent demeurent inchangées.

Signé le : 24 décembre 2015

39. ENTENTE RELATIVE À LA RECONDUCTION DE CERTAINES ENTENTES SUITE AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE les parties ont signé une nouvelle convention collective de travail en date du 24 décembre 2015 ;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de reconduire les ententes et lettres d'intention ci-après mentionnées qui venaient à échéance avec l'expiration de la convention collective de travail précédente (2011-2015);

ATTENDU QUE les parties conviennent de reconduire ces ententes et lettres d'intention pour la durée de la convention collective de travail actuelle ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Toutes les ententes et lettres d'intention énumérées ci-après qui faisaient partie de la convention collective précédente (2012 à 2015) seront reconduites jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail entrant en vigueur le 24 décembre 2015.

ENTENTES

1. Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle
2. Entente relative à la sécurité d'emploi
3. Entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi ÉÉ.
4. Entente relative à des mutations d'employés réguliers inter-usines ou inter-accréditations
8. Entente relative au traitement du normatif en continu
9. Entente relative au comité d'entreprise
10. Entente relative à un système conjoint d'évaluation des emplois
11. Entente relative aux horaires de travail pour les cuisiniers et les préposés au service à l'Auberge de Chute-des-Passes
12. Entente relative à la disponibilité d'un cuisinier à l'auberge de Chute-des-Passes
13. Entente relative à la mutation permanente ou temporaire d'un employé de métier à la classe d'emplois de technicien dessinateur ou de technicien essais et analyses
14. Entente relative à la mutation d'un employé à la tâche de technicien en protection et communications lors d'une vacance d'emploi
15. Entente relative au comité de sous-traitance
16. Entente régissant les règles applicables à tous les employés temporaires
17. Entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail
18. Entente relative aux modalités d'introduction du travail partagé
19. Entente relative à un régime d'accumulation de type 35/33
20. Entente régissant la planification des vacances et autres congés
21. Entente relative à la mobilité de la main-d'œuvre Saguenay-Lac-Saint-Jean

22. Entente relative aux conditions d'embauche du personnel étudiant
23. Entente relative à la notion d'embauche raisonnée
24. Entente relative aux ports d'attache, aux voyages d'affaires et de formation
25. Entente relative à l'évaluation des emplois
26. Entente relative à une affectation intersyndicale
27. Entente relative au rang d'ancienneté pour des employés embauchés la même journée chez Énergie électrique
28. Entente relative au dépassement d'ancienneté au régime agréé de pensions Alcan (Québec) (RAPA)
30. Entente relative à la formation des employés syndiqués
31. Entente relative à la mise en place d'un mécanisme d'affichage pour combler les besoins saisonniers dans l'occupation technicien essais et analyse (5601)

LETTRES D'INTENTION RECONDUITES

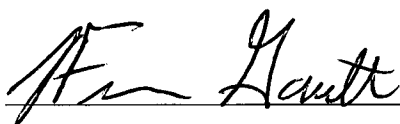
1. Interprétation de l'entente cadre relative à la stabilité opérationnelle
2. Remplacement dû au départ d'un employé permanent
3. Travail du personnel de cadre – Clause 6.20
4. Mise en place d'un nouvel horaire de travail
5. Procédure de griefs
6. Information sur les heures supplémentaires
7. Présence d'un employé lors d'une enquête d'accident
8. Formulaire de procédures de règlement des griefs
9. Employés syndiqués participant à la formation
10. Échange de jours de congé à l'occasion de Noël et du Jour de l'An
12. Réseau d'entraide
13. Application locale des lettres d'entente et d'intention conclues entre la Société et la FSSA
14. Directives administratives
15. Postes permanents
16. Libération des conseillers techniques
17. Griefs et protocole RAPA
20. Objectifs et orientations ESS

- 21. Modèle d'affaires
- 23. Programme de formation en leadership des TCA
- 24. formation des employés
- 25. Sous-traitance

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



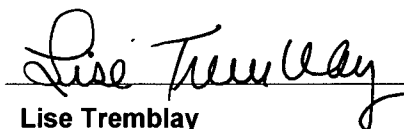
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE
ÉLECTRIQUE NORD**

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

LETTRES D'INTENTION

1. INTERPRÉTATION DE L'ENTENTE CADRE RELATIVE À LA STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

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 dix-huit (18) ans.

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 s'assurer que le renouvellement des conventions collectives ne perturbe pas nos opérations ni n'affecte la sécurité d'approvisionnement des clients de l'entreprise.

2. REMPLACEMENT DÛ AU DÉPART D'UN EMPLOYÉ PERMANENT

Conformément à la clause 6.2, paragraphe b), des deux (2) conventions collectives de travail, la Société s'engage à informer le Syndicat des raisons du non-remplacement d'une vacance d'emploi permanente. De plus, lorsque la Société décidera de combler une vacance d'emploi permanente, elle informera le Syndicat et comblera le poste le plus rapidement possible en conformité des différentes Clauses des conventions collectives.

3. TRAVAIL DU PERSONNEL DE CADRE – CLAUSE 6.20

Pour faire suite à des discussions qui se sont déroulées au cours des dernières négociations, voici l'esprit avec lequel la direction désire appliquer la clause en titre :

- le rôle primordial des employés syndiqués payés hebdomadairement est de fournir des services de main-d'œuvre, d'opération, d'entretien et de production;
- le rôle du superviseur ou du supérieur immédiat en est un de direction, de surveillance et d'administration.

Le superviseur ou le supérieur immédiat ne doit pas de façon habituelle accomplir des tâches manuelles normalement dévolues à des employés payés hebdomadairement et régis par une convention collective de travail.

Ce n'est qu'exceptionnellement et que pour des périodes temporaires, c'est-à-dire en cas d'urgence, que le superviseur ou le supérieur immédiat pourra faire ces travaux manuels.

4. MISE EN PLACE D'UN NOUVEL HORAIRE DE TRAVAIL

La présente est pour confirmer les discussions qui ont eu lieu lors des dernières négociations sur le sujet ci-dessus mentionné.

La Société avisera la partie syndicale préalablement à la mise en place d'un nouvel horaire de travail qui serait en dérogation de l'horaire normal stipulé à la clause 8.1 ou en dérogation à toute entente déjà établie. Suite à cet avis, les deux (2) parties échangeront sur le nouvel horaire de travail avant sa mise en place.

Cependant, ce qui précède n'aura pas pour effet de retarder la mise en place d'un nouvel horaire de travail.

Toutefois il nous sera toujours possible de mettre en place un nouvel horaire pour pallier à des besoins urgents.

Dans ce cas la Société avisera la partie syndicale dans les plus brefs délais.

5. PROCÉDURE DE GRIEFS

Tel qu'il est entendu à la table de négociation, nous vous confirmons par la présente que lors de l'audition d'un grief à l'arbitrage, la Société ne pourra invoquer aucun moyen de non-recevabilité qui n'aura pas été soulevé avant que le grief ne soit référé à l'arbitrage.

De plus, la Société accepte de donner la priorité pour l'audition de griefs relatifs à des suspensions de trois (3) mois et plus ou à des congédiements.

6. INFORMATION SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La Société s'engage à fournir au Syndicat pour chaque accréditation, de façon mensuelle, l'information sur les statistiques d'heures supplémentaires.

Ces informations statistiques seront présentées selon la formule suivante.

		Mois	Cumulatif
Exemple :	Entretien Lac-Saint-Jean	4,3 %	4,1 %

7. PRÉSENCE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ENQUÊTE D'ACCIDENT

Lorsque la Société requiert la présence d'un employé pour participer à une enquête d'accident en dehors de ses heures normales de travail, celui-ci est rémunéré au taux majoré prévu pour les heures supplémentaires. L'employé qui n'est pas en mesure de travailler et qui est indemnisé conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, n'a pas droit à pareille rémunération.

8. FORMULAIRES DE PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

La Société convient de collaborer avec le Syndicat en vue de la mise en place dans ses installations d'un ensemble de formulaires standardisés pour les procédures de règlement de grief. La Société reconnaît également la nécessité de partager avec le Syndicat un système unique d'identification de ces griefs (numérotation).

9. EMPLOYÉS SYNDIQUÉS PARTICIPANT À LA FORMATION

La présente est pour confirmer la teneur des discussions que nous avons eues à la table de négociation sur le sujet mentionné en titre.

La Société n'a pas d'objection de principe d'utiliser des employés syndiqués parmi les différents types de ressources utilisées pour faire la formation.

Aussi, lorsque la Société aura des besoins de formateurs, d'instructeurs ou de moniteurs, elle choisira soit des employés syndiqués, soit des employés cadres, soit des consultants externes, dans la mesure où répondent aux exigences définies par la Société et qu'ils sont en mesure d'assumer toutes les responsabilités attachées à la fonction.

10. ÉCHANGE DE JOURS DE CONGÉ À L'OCCASION DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

La présente est pour confirmer les discussions qui ont eu lieu lors des dernières négociations sur le sujet ci-dessus mentionné.

La Société respectera la pratique passée quant aux heures de travail à l'occasion des fêtes de Noël et du Jour de l'An.

11. ABROGÉE

12. RÉSEAU D'ENTRAIDE

La Société s'engage à effectuer de façon paritaire le bilan des résultats de la démarche d'aide aux employés en vigueur actuellement à ÉÉ par l'implication d'un comité mandaté par la table de concertation.

Suite à ce bilan, elle s'engage, en fonction des résultats, à effectuer une démarche d'amélioration.

Les éléments suivants devront notamment faire partie du bilan :

- dépistage et prévention de problèmes de santé mentale et détresse psychologique;
- usage des structures existantes;
- usage des ressources existantes.

13. APPLICATION LOCALE DES LETTRES D'ENTENTE ET D'INTENTION CONCLUES ENTRE LA SOCIÉTÉ ET LA FSSA

Nous vous confirmons que les lettres d'entente et d'intention suivantes, signées entre la Société et la FSSA, bien que n'apparaissant pas à notre convention collective de travail, nous sont applicables en ce qui a trait aux effets qu'elles seraient susceptibles de produire au nom de votre accréditation.

Lettres d'entente

1. Entente relative au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.
2. Entente relative au programme d'aide aux employés.
3. Entente relative aux postes à l'exécutif de la FSSA.

Lettre d'intention

1. Lettre d'intention relative à la libération des conseillers techniques de la FSSA.

14. DIRECTIVES ADMINISTRATIVES

Vous trouverez ci-après une liste des directives administratives qui seront en vigueur pour la durée des présentes conventions collectives de travail. Avant d'être modifiées par la Société, ces directives doivent avoir été discutées au préalable avec les syndicats.

TITRE	NUMÉRO	DERNIÈRE RÉVISION
Heures supplémentaires accumulées – Employés de bureau syndiqués	P-126-S	Juin 2006
Employés mutés temporairement à un autre horaire normal de travail intra ou inter-établissements – Employés syndiqués	P-128-S	14 novembre 1976
Absences autorisées – Employés syndiqués	P-113-S	5 septembre 1979
Indemnité – Services non nécessaires, travail planifié de courte durée, rappel de nuit – Employés syndiqués	P-132-S	5 septembre 1979
Examens de progression pour les techniciens – Essais et analyses – Employés syndiqués	P-129-S	1 ^{er} décembre 1981
Remboursement des frais par la Société pour l'obtention de certificat de compétence	P-152-S	1 ^{er} mai 1992
Autorisation pour voyages et/ou utilisation d'automobile personnelle - Employés syndiqués	P-154-S	Juin 2006
Subventions - Activités sportives	C-359-C	24 décembre 2015

15. POSTES PERMANENTS

La présente a pour but de confirmer notre intention de procéder à court terme, à une analyse de la structure organisationnelle de façon paritaire, dans le but d'identifier les problématiques reliées à la nomination de postes permanents.

L'exercice consistera à clarifier la notion de permanence, évaluer le nombre nécessaire en fonction des structures organisationnelles par rapport aux normes d'entretien dictées par les enjeux d'affaires et après entente, procéder à la nomination de ces permanents en fonction de la structure.

16. LIBÉRATION DES CONSEILLERS TECHNIQUES

Lorsqu'un conseiller technique décide de demeurer à l'emploi de la FSSA à l'expiration de la période d'absence autorisée, prévue à la clause 3.11, la Société accepte de lui consentir, de façon exceptionnelle, un droit de retour au travail advenant la dissolution de la FSSA. Si, à l'occasion de cette dissolution, le conseiller décide de demeurer à l'emploi d'une organisation syndicale ou d'un tiers, il ne peut par la suite bénéficier de ce droit de retour.

Si un conseiller technique décide de bénéficier du droit de retour ci-haut prévu, il devra en informer par écrit la Société au moins six (6) mois avant la date prévue de son retour. À son retour, l'ancienneté qu'il avait accumulée avant l'expiration de son absence autorisée lui sera reconnue pour fins de mouvement de main-d'œuvre et d'avantages sociaux.

17. GRIEFS ET PROTOCOLE RAPA

Cette lettre fait suite aux discussions intervenues à la table RAPA en ce qui a trait à l'arbitrage de griefs et le contenu de l'entente sur le fonds de pension. Je vous confirme, par la présente, que la section relative à la procédure de règlement des griefs prévus à la convention collective s'applique au contenu du protocole RAPA sauf en ce qui concerne les sujets qui relèvent du comité de retraite dont les devoirs et responsabilités sont prévus par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite et ne sont pas du ressort de la convention collective.

18. ABROGÉE

19. ABROGÉE

20. OBJECTIFS ET ORIENTATIONS ESS

Tel que discuté à la table de négociations, le Directeur ESS Québec et États-Unis est disposé à participer annuellement, à titre d'invité, à une rencontre des ressources en santé et sécurité des organisations syndicales TCA des installations APMG du Québec afin de présenter les objectifs et les initiatives qui seront priorisées au cours de l'année en cours. À cette occasion, les participants pourront aussi échanger avec le Directeur sur les meilleurs moyens de protéger la santé et la sécurité dans tous nos établissements.

Dès que les objectifs ESS auront été présentés au Comité de Direction des établissements d'APMG au Québec, le Directeur ESS en informera un représentant des TCA afin que ces derniers puissent planifier la tenue de la rencontre à laquelle le Directeur ESS serait invité.

21. MODÈLE D'AFFAIRES

Tel qu'il a été discuté à la table de négociation nous vous confirmons que le nouveau modèle d'affaires présenté au Complexe Jonquière est relié au contexte particulier du Complexe Jonquière et ne fera pas en conséquence l'objet, en tout ou en partie, d'un protocole d'exportation. Toute discussion qui pourrait avoir lieu dans une autre installation sur l'implantation d'un nouveau modèle d'affaires ou d'une initiative qui s'apparente à ce qui a été fait au Complexe Jonquière devra nécessairement s'appuyer sur le contexte global de cette autre installation.

22. ABROGÉE

23. PROGRAMME DE FORMATION EN LEADERSHIP DES TCA

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté du programme d'éducation en relations du travail mis au point par le syndicat dans le but d'accroître les habiletés utilisées par les employés dans tous les aspects des fonctions syndicales, ainsi que de la question de la participation de la Société au soutien financier de ce programme. Ce programme, qui porte actuellement le nom de Programme de formation en leadership des TCA (fiducie CEP) recevra des contributions de la Société à partir du 15 octobre 2006.

Reconnaissant, par conséquent, l'apport potentiel de ce programme à l'amélioration des relations entre le syndicat et la direction et à l'accroissement de l'efficacité de l'administration de la convention collective, la Société convient, de la manière prévue, d'accorder une subvention au Programme de formation en leadership des TCA (fiducie CEP), appelée la « fiducie CEP ».

La Société versera à la fiducie CEP des contributions trimestrielles égales à un cent (0,01 \$) par heure travaillée. Les contributions seront versées mensuellement au 1^{er} dimanche de chaque mois.

Il est entendu et convenu que la partie de la caisse de fiducie CEP représentant les contributions de la Société servira uniquement et exclusivement à procurer des congés d'études non payés et des avantages connexes aux employés de la Société qui participent à des séances du programme d'éducation des travailleurs tels que décrits par le syndicat durant

les présentes négociations. Une fois par année, le syndicat remettra à la Société un rapport attestant que toutes les dépenses faites à même la caisse de fiducie CEP ont été faites conformément à l'esprit et aux buts de l'acte de fiducie.

Si l'employé qui doit participer au programme de formation en leadership du syndicat, ne fait déjà l'objet d'une libération à temps plein, le syndicat local des TCA avise par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance le surintendant des ressources humaines de l'installation, en précisant le nom de l'employé et les dates du congé demandé. L'employé à qui l'on accorde un tel congé est dispensé du travail, sans rémunération, pendant un maximum de vingt (20) jours, plus le temps de déplacement, le cas échéant. Ces congés devront être intermittents sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé pendant la durée des présentes conventions.

Ces congés ne doivent pas avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures de libération pour activités syndicales.

24. FORMATION DES EMPLOYÉS

La présente a pour but de confirmer notre intention de poursuivre nos efforts pour augmenter la compétence technique de tous les employés d'Énergie électrique.

Pour ce faire, il est essentiel que les employés identifient et communiquent leurs besoins de formation pour que la Société soit en mesure d'analyser les dits besoins et de planifier, le cas échéant, la formation appropriée dans les meilleurs délais possibles.

De plus, la direction ÉÉ s'engage à faire un suivi régulier du dossier formation (au trimestre) avec chaque comité de relations ouvrières qui en fera la demande.

Pour ce faire, les profils de compétences doivent continuer d'être établis et les formations seront faites selon les besoins déterminés par ces outils.

25. SOUS-TRAITANCE

La présente a pour but de confirmer l'esprit des discussions que nous avons eues à la table de négociation en ce qui a trait à la sous-traitance et par conséquent de présenter au comité de sous-traitance les contrats que nous voulons libérer en cours de convention collective.

Cependant, cette lettre d'intention de la partie patronale n'invalide pas la portée légale de l'entente relative au comité de sous-traitance (# 17) que l'on retrouve dans l'onglet portant sur les ententes et lettres d'intention

26. MONTANT COMPENSATOIRE ACCORDÉ LORS DE L'ENTENTE RÉGISSANT LE MODÈLE ORGANISATIONNEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE 2010

Tel que convenu à la table de négociation de la convention collective de travail, la Société confirme qu'elle accepte de reconduire le montant compensatoire de 15 000 \$ pour le STEEN prévu à l'article 30 de l'Entente régissant le modèle organisationnel de la main d'œuvre compte tenu du maintien de ce modèle. De plus, la Société accepte de diviser ce montant annuel afin qu'il puisse être versé trimestriellement au syndicat.

27. POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT DU MODÈLE ORGANISATIONNEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE 2010 (L)

6. Dans le cadre des CPC, la Société s'engage à présenter de façon détaillée les changements et l'impact sur les heures travaillées à la partie syndicale et à recueillir les commentaires et recommandations de ces derniers sur lesdits changements.
7. La diminution de main-d'œuvre ne devra pas avoir comme conséquence directe ou indirecte la sous-traitance ou le transfert à une autre accréditation.
8. Dans le cas où, lors du comité de suivi du changement, les membres du comité constatent qu'un changement a entraîné une hausse de sous-traitance directement ou indirectement associée au changement, les parties feront une recommandation au représentant de la direction sur les solutions pouvant être mises en place pour rectifier la situation.
9. Pour compenser l'excédent d'heures, l'employeur devra verser au syndicat l'équivalent du montant en cotisations syndicales que ces derniers auraient eu.
10. Après analyse, si la Société juge qu'il n'est pas nécessaire d'implanter un changement qui aurait eu pour effet de réduire certains seuils, ceux-ci ne seront pas ajustés à la baisse dans un tel cas.

**ENTENTE SUR LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ET
PORTANT SUR LES CONCEPTS DE FLEXIBILITÉ, IMPLICATION,
RESPONSABILISATION ET SEMI-AUTONOMIE**

entre

RIO TINTO ALCAN INC.

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord
(STEEN)

SIGNÉE LE 21 OCTOBRE 1995

RECONDUITE LE 12 JUIN 1998

ET MODIFIÉE LE 8 juin 1999

RECONDUITE LE 30 JUIN 2006

RECONDUITE LE 24 DÉCEMBRE 2015

TABLE DES MATIÈRES

Numéro	Titre	Page
1.0	Contexte et objectif.....	3
2.0	La flexibilité.....	3
3.0	Semi-autonomie.....	10
4.0	Montant associé à l'organisation de travail.....	12
5.0	Formation.....	13
6.0	Comité paritaire.....	14
7.0	Durée de l'entente.....	14
Annexe 1	Outil de mesure.....	15
Annexe 2	Responsabilités exclusivement dévolues à la direction.....	18
Annexe 3	Autonomie bureau - Grilles d'évaluation.....	19

ENTENTE

CONSIDÉRANT l'entente de 1995 portant sur les mêmes concepts et la nécessité d'actualiser celle-ci;

CONSIDÉRANT les ententes reliées à la stabilité opérationnelle signées en 1998;

CONSIDÉRANT les autres modèles organisationnels mis en place dans les installations de SÉCAL et la volonté des parties d'optimiser celui d'Énergie électrique;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. CONTEXTE ET OBJECTIF

De façon graduelle depuis 1995, les parties ont travaillé à mettre en place un modèle organisationnel portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie. Ces concepts visent essentiellement à permettre aux employés de s'impliquer à fond dans leur travail tout en leur permettant de se développer, de progresser, de s'épanouir, de s'assumer et ce, dans un contexte de travail d'équipe.

Ainsi, avec toutes les conditions qui ont été négociées dans le cadre de la stabilité opérationnelle, tous les éléments sont en place pour assurer un environnement et un climat propice au développement de la flexibilité, de l'implication, de la responsabilisation et de la semi-autonomie.

2. LA FLEXIBILITÉ

- Suivant les besoins tels que déterminés par la Société, les employés pourront développer un apprentissage et des connaissances dans un ou des postes d'un même regroupement.
- Chacune des classes d'emplois seront regroupées telles qu'identifiées dans la grille organisationnelle au sous-paragraphe c).
- Les classe d'emplois seront regroupées de la façon suivante :

Magasin approvisionnement

Classe d'emplois	Nouveau Titre
5212 Émetteur – Vérificateur	Gestionnaire – Émetteur vérificateur
1212 Émetteur – Vérificateur	Niveau de salaire 3
7233 Émetteur de matériel	
6212 Émetteur – Vérificateur	

Commis – Secrétariat

Classe d'emplois	Nouveau Titre
4927 Commis – Entretien et Services	Commis –Lac-St-Jean
4926 Commis – Archives et comptabilité	Niveau de salaire 3
3831 Commis – Archives techniques et planification	
5610 Commis secrétaire	

Commis - Archives

Classe d'emplois	Nouveau Titre
1635 Commis Ingénierie – Archives	Commis – Saguenay
1605 Dactylo-imprimeur	Niveau de salaire 3

Auberge – Chute-des-Passes

Classe d'emplois	Nouveau Titre
6401 Aide-cuisinier	Préposé au service à l'Auberge
6402 Préposé au ménage	Niveau de salaire 1

Auberge – Chute-des-Passes

Classe d'emplois	Nouveau Titre
6406 Cuisinier auxiliaire	Cuisinier
6409 Chef cuisinier	Niveau de salaire 2

Protection communication

Classe d'emplois	Nouveau Titre
5622 Technicien Essais et Analyses	Technicien Essais & Analyses Niveau de salaire 4

Salle à dessin

Classe d'emplois	Nouveau Titre
1121 Technicien-Dessinateur	Technicien - Dessinateur Niveau de salaire 4

d) *Critères d'admissibilité*

Les critères minimaux suivants seront nécessaires pour accéder aux classes d'emplois :

CLASSE D'EMPLOI GESTIONNAIRE-ÉMETTEUR-VÉRIFICATEUR

- Études de secondaire V ou certificat d'études professionnelles commis-magasinier (C.E.P.).
- Habileté à utiliser un clavier d'ordinateur.
- Connaissance générale de l'usage des ordinateurs.
- Compréhension de textes.
- Connaissance des mathématiques de base.
- Tests : Usage simple des ordinateurs.
Compréhension de textes.
Connaissance des mathématiques de base.

CLASSE D'EMPLOIS COMMIS-SECRETARIAT ET COMMIS-ARCHIVES

- DEC dans une discipline appropriée ou AEC secrétariat ou secondaire V option secrétariat.
- Connaissance et expérience pertinentes dans l'utilisation de micro-ordinateurs et mini-ordinateurs.
- Connaissance de logiciels de traitement de texte et chiffrier électronique.
- Tests : Habileté dans la rédaction et la disposition d'un texte, rédaction du français grammatical et orthographique, dextérité à la saisie sur le clavier et habileté dans la classification documentaire.

CLASSE D'EMPLOI CUISINIER

- Cours terminal secondaire en cuisine d'une école d'hôtellerie reconnue.
- Connaissance de l'usage des divers outils de cuisine.
- Capacité de rédaction de menu complet et identification du besoin à la conception du menu.

- Test rédaction d'un menu complet, préparation de la liste des ingrédients nécessaires et préparation (cuisson) d'un repas tel que prévu au menu.

CLASSE D'EMPLOI PRÉPOSÉ AU SERVICE À L'AUBERGE

- Scolarité de niveau secondaire I ou l'équivalent (AES 1).

CLASSE D'EMPLOI TECHNICIEN ESSAIS ET ANALYSES

Section protection et mesures

- DEC électrodynamique ou électronique.
- Connaissance générale sur le fonctionnement des centrales et des postes haute tension et de distribution.
- Électricien pleinement qualifié au besoin (se référer à la convention collective – entente N° 4 – articles 4.1 et 4.2).
- Connaissance générale pour l'usage d'un ordinateur et des logiciels tels que : DBase, Window, Lotus, OS2, etc.
- Connaissance générale concernant le fonctionnement d'un voltmètre, ampèremètre, oscilloscope et d'un wattmètre.
- Connaissance générale sur les relais de protection et leur fonctionnement.
- Connaissance générale sur le SCADA et automates programmables (fonctionnement et principe de programmation).
- Connaissance générale en électronique concernant les circuits analogiques et numériques.
- Examen d'admission.
- Période de probation d'un an (max.) avant la permanence.

Section communication et instrumentation

- DEC électronique.
- Connaissance générale pour l'usage d'un ordinateur et des logiciels tels que : Dbase, Window, Lotus, OS2, etc.
- Connaissance générale sur le fonctionnement des centrales et des postes haute tension et de distribution.
- Connaissance générale concernant le fonctionnement d'un voltmètre, ampèremètre, oscilloscope, générateur de fréquence, compteur de fréquence et wattmètre.
- Connaissance générale sur le SCADA.
- Connaissance générale en électronique concernant les circuits analogiques et numériques.
- Examen d'admission.
- Période de probation d'un an (max.) avant la permanence.

CLASSE D'EMPLOI DESSINATEUR

- Connaissances acquises par formation collégiale technique dans les disciplines mécanique ou électrique ou civil avec connaissance et apprentissage du dessin industriel (selon les critères fixés par la Société).
- Capacité à développer des principes, schémas et éléments complexes dans ces disciplines.
- Connaissance des publications, catalogues des techniques de dessins, supports (papier, film, etc.) et des équipements nécessaires et spéciaux pour s'exécuter sur ces mêmes supports.

- Capacité à produire des dessins manuels ou à utiliser un micro-ordinateur et posséder les connaissances nécessaires pour opérer des logiciels tels que : Autocad, Autovue, etc.
- Grande capacité d'apprentissage face aux nouveaux procédés, normes et équipements ayant une implication sur les dessins d'entretien ou de projet.
- Examen approprié.

e) *Rotation des postes*

Une rotation sera établie avec les supérieurs immédiats dans chacun des postes regroupés afin de développer les champs de compétences individuelles.

L'employé, en plus des tâches de son poste de travail, pourra être appelé selon le besoin à accomplir la totalité ou une partie des tâches des autres postes d'un même regroupement. Les priorités seront alors établies en collaboration avec le supérieur immédiat.

Rotation des commis au Sud

La rotation dans la famille commis au Saguenay se fera entre les quatre (4) postes de commis selon les besoins de l'organisation.

Le titulaire du poste dactylo-imprimeur fera une rotation de remplacement avec l'ensemble des commis-secrétaires.

La rotation sur l'ensemble de ces postes sera réévaluée en cours de convention afin d'instaurer finalement la rotation complète dans ces postes, suivant l'amélioration apportée dans le poste dactylo-imprimeur.

Il est convenu que la rotation complète pourra se faire lorsque la partie des dessins qui sont les plus en demande auront été numérisés et vectorisés. Il est donc convenu, qu'il restera toujours une proportion de dessins papier à manipuler dont la fréquence d'utilisation est tellement faible, qu'elle ne justifie par la numérisation et vectorisation.

De plus un poste permanent de remplaçant vacances, 35/33, maladie et divers projets sera créé pour permettre de pallier à ces diverses situations dans la famille.

Le titulaire de ce poste sera affecté suivant les besoins de l'organisation dans l'un ou l'autre des postes ou projets.

Rotation Essais et Analyses ou dessinateurs

L'employé travaillant dans les groupes Essais et Analyses ou Dessinateurs sera appelé, suivant les besoins de la Société, à exercer ses compétences dans les divers champs de spécialisations du groupe concerné.

f) *Sécurité d'emploi*

Il arrive de temps à autre que la situation amène un manque de travail dans certaines classes d'emplois. Tout en cherchant à minimiser au maximum ces situations, la Société pourra, afin de rencontrer ses responsabilités de sécurité d'emploi, affecter des employés détenant des postes permanents, à toutes autres classes d'emplois dans la mesure où les règles d'ancienneté soient respectées et ce, sans diminution de salaire.

3 SEMI-AUTONOMIE

Les employés prennent charge des activités connexes à leur classe d'emploi, des activités d'encadrement et toutes autres activités visant comme résultat l'atteinte des cibles organisationnelles.

Ces activités sont regroupées en deux (2) niveaux. Le premier niveau (niveau I) englobe des activités d'origine qui assurent la réalisation des travaux de façon quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. L'employé au niveau I est en mesure de s'auto-superviser quant à la réalisation de son travail à l'intérieur du cadre établi qui comprend des dimensions de qualité, de sécurité, quantité, client/fournisseur, environnement, coûts et délais. Le second niveau (niveau II) regroupe des activités qui assurent l'implication des employés qui permettent une meilleure gestion des travaux et une plus grande efficacité par une implication accrue des employés pour l'atteinte des cibles organisationnelles. L'employé au niveau II est en mesure de percevoir et de participer à la réalisation des améliorations possibles au cadre de travail établi. La liste des activités des niveaux apparaît à l'annexe 1 des présentes.

La réalisation de ces activités par des employés régis par le certificat d'accréditation ne peut être interprétée comme conférant l'exclusivité de celles-ci aux employés syndiqués. Cette prise en charge ne réduit d'aucune façon la responsabilité générale de la direction à l'égard de la réalisation de l'ensemble des travaux ni les moyens d'exercer cette responsabilité. Des décisions relatives à des responsabilités de gestion sont réservées à la supervision et, le personnel syndiqué ne sera pas tenu de prendre ces décisions. Le document joint à l'annexe 2 des présentes énumère certaines de ces responsabilités et pourra aider les parties à solutionner, s'il y a lieu, un problème découlant de la présente entente.

À la signature des présentes, tous les employés devront accomplir, lorsque demandé par la Société, les tâches reliées à la flexibilité ainsi que les activités comprises dans le niveau I de l'autonomie qui lui ont été désignées par son supérieur parmi celles apparaissant à l'annexe 1 des présentes.

Les employés seront tenu, de façon progressive et au rythme correspondant à l'état d'avancement de chaque département, d'accomplir des activités comprises dans le niveau II de l'autonomie.

4 MONTANT ASSOCIÉ À L'ORGANISATION DU TRAVAIL

a) Pour les employés déjà reconnu niveau I selon le modèle d'autonomie (annexe 1).

À compter de la date de la signature de cette convention collective de travail les activités niveau I du modèle d'autonomie sont intégrées à la classe d'emploi de chaque employé.

Le montant de la rémunération associé aux activités niveau I (annexe 1) découlant de la présente entente totalise 8,75 \$/semaine et est intégré au salaire normal.

De plus, un montant de 8,75 \$/semaine sera payé à tous les employés col blanc à compter de la première période complète qui suit la signature de la convention collective. Ce montant est associé au niveau II, première partie.

Les employés niveau I peuvent demander d'être évalués relativement au niveau II de l'autonomie. Le supérieur immédiat procédera alors au moyen de l'outil prévu à l'annexe 3 de la présente entente à l'évaluation des employés. Cette évaluation sera soumise au comité paritaire de suivi.

Dans l'éventualité où l'évaluation s'avère positive, le montant dû soit 8,75 \$/semaine, est payable à la date de la demande d'évaluation. Ce montant correspond au niveau II, deuxième partie.

b) Pour les employés déjà reconnus niveau II selon le modèle d'autonomie (annexe 1).

À compter de la date de la signature de la convention collective de travail, ces employés recevront, en plus de leur salaire normal, un montant de 17,50 \$/semaine. Ce montant est associé au niveau II, première et deuxième parties.

c) Outil d'évaluation de l'autonomie

Pour fins d'application et d'interprétation de l'entente et, afin de s'assurer que les objectifs qui y sont prévus soient rencontrés, l'outil d'évaluation apparaissant à l'annexe 3 sera utilisé pour évaluer la réalisation des activités reliées à l'autonomie. Cet outil de mesure a été conçu et développé à partir des activités apparaissant à l'annexe 1. Les contenus des annexes 1 et 3 sont directement reliés et sont indissociables. À partir de l'outil d'évaluation à l'annexe 3, le superviseur évaluera l'employé et/ou l'équipe sur les activités d'autonomie de niveaux I et II.

5 FORMATION

La mise en place de ce modèle organisationnel crée un impact sur le développement des champs de compétences et l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice de la flexibilité. À cet égard les profils de chacune des classes d'emplois reconstituées seront révisés pour rencontrer les objectifs de flexibilité. Des cours de formation selon les champs de spécialisation seront dispensés, durant les heures de travail, suivant le rythme rencontrant les besoins de la Société.

Durant les périodes de mise à pied ou hors des heures régulières de travail les employés pourront, sur une base volontaire, acquérir des connaissances académiques complémentaires leur permettant de remplir les exigences de d'autres classes d'emplois (regroupement). La Société assurera les frais de scolarité sur présentation des notes de cours réussis et des factures couvrant les frais de scolarité, dans la mesure où cette formation soit en accord avec les exigences ou les profils de formation des différentes classes d'emplois.

6 COMITÉ PARITAIRE

Un comité paritaire sera formé pour implanter, suivre et évaluer l'évolution des organisations de travail.

Ce comité sera composé d'un représentant de chacune des unités syndicales et deux représentants de la Société.

Le mandat du comité consistera à rencontrer chaque équipe de travail pour leur expliquer le contenu de l'entente, supporter l'avancement des équipes et évaluer l'évolution, revoir l'outil de mesure et y ajouter les comportements recherchés.

Ce comité sera à plein temps durant toute la phase d'implantation.

Le comité se réunira par la suite suivant les besoins pour assurer le suivi de l'évolution et évaluer chaque équipe de travail.

Le début des travaux du comité sera décidé par la direction. Le comité devra être en place dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective de travail.

Les ententes traitant des organisations de travail bleus et blancs, étant différentes, les comités seront distincts et traiteront des problèmes locaux.

Il se pourrait que pour un secteur l'implantation soit plus rapide, dans ce cas la libération à plein temps du représentant syndical touché cessera.

7 DURÉE DE L'ENTENTE

Cette entente sera en vigueur du 23 juin 1998 au 31 décembre 2003.

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

ANNEXE 1

OUTIL DE MESURE

Cette liste est non limitative et non exhaustive.

CATÉGORIE	NIVEAU I	NIVEAU II
Général	<ul style="list-style-type: none">Planifier, organiser son travail (journalier, hebdomadaire, mensuel) et prendre les actions pour rencontrer les cibles.Contrôler la qualité et les résultats de son travail.Participer à l'élaboration des objectifs (sécurité, coûts, qualité).Vérifier le bon état de l'équipement et des appareils de mesure et faire rapport des anomalies.Placer les commandes d'achat ou demandes de biens services (DBS) pour son secteur de travail.Exécuter certaines activités générées par des projets.Assurer la disponibilité des outils, équipements, pièces, etc.Contacter les ressources internes et externes au besoin.Remplir, émettre, saisir et faire exécuter les billets	<ul style="list-style-type: none">Participer à l'élaboration et au suivi des objectifs, identifier et prendre des mesures correctives appropriées.Réaliser des rencontres d'équipe (organisation, déroulement, animation, suivi).Participer à la définition et à la mise en œuvre de programmes d'amélioration de la qualité, de la productivité, de la sécurité.

CATÉGORIE	NIVEAU I	NIVEAU II
	et/ou demandes de travail.	
Sécurité	<ul style="list-style-type: none"> • Réunir les faits en cas d'incident ou d'accident en vue de l'analyse. • Participer aux activités du programme de prévention. • Vérifier la sécurité des montages et des méthodes de travail et faire rapport des situations dangereuses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier et réaliser des activités du programme de prévention (inspection, ART, suivi des mesures correctives, gestion des rebuts, manifeste de circulation des produits dangereux...).
Coûts	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les dépenses dont il est générateur soient justifiées économiquement. • Participer à l'élaboration des budgets des comptes qui lui ont été attribués par son supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Justifier des dépenses non budgétisées et des DNC de son secteur, dont il est le demandeur. • Faire le suivi et l'analyse des coûts concernant les comptes qui lui ont été attribués, et prendre les mesures correctives.
Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Participer à l'accueil des nouveaux employés, ainsi qu'à leur formation. • Identifier ses besoins de formation dans son champ de compétences et élaborer son programme de formation. • Effectuer la saisie de son temps de travail. • Effectuer le rappel des heures supplémentaires. • Compléter les billets de premiers soins au besoin. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donner la formation (préparer le matériel – contenu du cours – diffusion).
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> • Participation aux revues critiques lorsqu'applicable santé/sécurité/environnement. 	
Qualité	<ul style="list-style-type: none"> • Participer aux équipes de résolution de problèmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Initier et réaliser des rencontres clients/fournisseurs, établir des contrats, faire le suivi des plaintes et apporter les correctifs nécessaires. • Initier et réaliser des mandats d'optimisation de processus.

ANNEXE 2

RESPONSABILITÉS EXCLUSIVEMENT DÉVOLUES À LA DIRECTION

Main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> √ Décider d'embaucher, mettre à pied, transférer et assigner la main-d'œuvre
Gestion du rendement/ comportement	<ul style="list-style-type: none"> √ Évaluer les performances individuelles √ Discipliner
Paie	<ul style="list-style-type: none"> √ Octroyer des primes et autres formes de rémunération ou reconnaissance √ Contrôler les heures travaillées
Administration/orientation	<ul style="list-style-type: none"> √ Décider des orientations d'une division ou d'une usine √ Décider des politiques, procédures, règlements √ Décider des budgets, départ./usine
Opérations	<ul style="list-style-type: none"> √ Déterminer les standards/normes √ Déterminer les compétences nécessaires pour une tâche ou classe d'emploi √ Cesser/interrompre les opérations en dehors des situations d'urgence √ Gérer les risques/incidents/accidents à potentiel « A » ou « B » ainsi que les dommages matériels supérieurs à 5 000 \$

ANNEXE 3

AUTONOMIE BUREAU GRILLE D'ÉVALUATION

NIVEAU I

Consignes :

Pour chacune des questions, évaluez si l'employé et/ou l'équipe réalisent les cinq activités désignées par le superviseur.

GÉNÉRAL		Oui	Non
1.	Est-ce que l'employé planifie, organise son travail (journal, hebdo., mensuel) et prend les actions pour rencontrer les cibles ?		
2.	Est-ce que l'employé contrôle la qualité et les résultats de son travail ?		
3.	Est-ce que l'employé participe à l'élaboration des objectifs (sécurité, coûts, qualité) ?		
4.	Est-ce que l'employé vérifie le bon état de l'équipement et des appareils de mesures et fait rapport des anomalies ?		
5.	Est-ce que l'employé place les commandes d'achat ou demandes de biens services (DBS) pour son secteur de travail ?		

6.	Est-ce que l'employé fournit les informations nécessaires aux divers intervenants ?		
7.	Est-ce que l'employé exécute certaines activités générées par divers projets ?		
8.	Est-ce que l'employé assure la disponibilité des outils, équipements, pièces, É.P.I., etc., nécessaires à son travail ?		
9.	Est-ce que l'employé contacte les ressources internes et externes au besoin ?		
10.	Est-ce que l'employé remplit, émet, saisit et fait exécuter les billets et/ou demandes travail ?		

SÉCURITÉ

Oui

Non

11.	Est-ce que l'employé réunit les faits en cas d'incident ou d'accident en vue de l'analyse ?		
12.	Est-ce que l'employé participe aux activités du programme de prévention ?		
13.	Est-ce que l'employé vérifie la sécurité des montages et des méthodes de travail et fait rapport des situations dangereuses ?		

COÛTS

Oui

Non

14.	Est-ce que l'employé s'assure que les dépenses dont il est générateur sont justifiées économiquement ?		
15.	Est-ce que l'employé participe à l'élaboration des budgets des comptes qui lui ont été attribués par son supérieur ?		

PERSONNEL

Oui

Non

16.	Est-ce que l'employé participe à l'accueil des nouveaux employés, ainsi qu'à leur formation ?		
17.	Est-ce que l'employé identifie ses besoins de formation dans son champ de compétence et élabore son programme de formation ?		
18.	Est-ce que l'employé effectue la saisie de son temps de travail ?		
19.	Est-ce que l'équipe effectue le rappel du temps supplémentaire ?		
20.	Est-ce que l'employé complète les billets de premiers soins au besoin ?		

QUALITÉ

Oui

Non

21.	Est-ce que l'employé participe aux équipes de résolution de problème ?		
-----	--	--	--

AUTONOMIE BUREAU GRILLE D'ÉVALUATION

NIVEAU II

Consignes :

Pour chacune des questions, évaluez si l'employé et/ou l'équipe réalisent les cinq activités désignées par le superviseur.

GÉNÉRAL

Oui Non

1.	Est-ce que l'employé ou l'équipe effectue le suivi des objectifs, identifie et prend des mesures correctives appropriées ?		
2.	Est-ce que l'équipe réalise des rencontres d'équipe ?		
3.	Est-ce que l'employé participe à la définition et la mise en œuvre de programmes d'amélioration de la qualité, de la productivité, de la sécurité ?		

SÉCURITÉ

Oui Non

4.	Est-ce que l'employé planifie et réalise des activités du programme de prévention (inspection, ART, suivi des mesures correctives, gestion des rebuts, manifeste de circulation des produits dangereux...) ?		
----	--	--	--

COÛTS

Oui Non

5.	Est-ce que l'employé justifie des dépenses non budgétisées et des DNC de son secteur, dont il est le demandeur ?		
6.	Est-ce que l'employé fait le suivi et l'analyse des coûts concernant les comptes qui lui ont été attribués et prend des mesures correctives ?		

PERSONNEL

Oui Non

7.	Est-ce que l'employé donne la formation ?		
----	---	--	--

QUALITÉ

Oui Non

8.	Est-ce que l'employé initie et réalise des rencontres clients/fournisseurs, établit des contrats, fait le suivi des plaintes et apporte les correctifs nécessaires ?		
9.	Est-ce que l'employé initie et réalise des mandats d'optimisation de processus ?		

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

ET

**ENTENTES RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS
EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT**

entre

RIO TINTO ALCAN INC.

et

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord
(STEEN)

SOMMAIRE

Article	Page
1. Champ d'application	3
2. Admissibilité.....	3
3. Prestations.....	3
4. Nouvelle maladie	4
5. Rechute	4
6. Accident d'automobile	4
7. Droit aux prestations.....	4
8. Intégration.....	5
Entente régissant le Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés qui, ayant atteint l'âge normal de la retraite, demeurent au travail	6
Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau	7
Modalités de versement des prestations en vertu du régime de prestations en cas de maladie ou d'accident.....	xxx

RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS DE BUREAU

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent régime s'applique aux employés régis par la convention collective de travail intervenue entre la Société et le Syndicat.

2. ADMISSIBILITÉ

Est admissible aux prestations prévues au présent régime, l'employé de bureau qui :

- est victime d'une maladie personnelle ou d'un accident non relié au travail;
- a accumulé au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu à la date de son accident ou du début de sa maladie;
- reçoit les soins d'un médecin légalement qualifié; et
- fournit, selon la pratique habituelle ou à la demande du professionnel de la santé de la Société, des preuves appropriées de sa maladie ou de son accident.

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

3. PRESTATIONS

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le professionnel de la santé de la Société, l'employé recevra son salaire au complet durant toute la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus de quatre (4) mois. Si l'absence dépasse quatre (4) mois, le genre d'incapacité, la durée et la qualité du service de l'employé seront pris en considération, comme par le passé, pour déterminer dans quelle mesure un congé supplémentaire avec ou sans solde sera accordé.

4. NOUVELLE MALADIE

Si une nouvelle maladie ou un autre accident frappe un employé avant la fin d'une première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations ou avant l'expiration du délai prévu à l'article 5 ci-dessous, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de la première absence.

5. RECHUTE

Le droit à des prestations sera rétabli au complet dans un délai d'un (1) mois après le retour de l'employé au travail.

6. ACCIDENT D'AUTOMOBILE

Si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, des avances sur salaire d'un montant égal aux prestations pourront lui être versées selon les dispositions de la clause 3. Si à la suite de cet accident, l'employé 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 l'employé reçoit une 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 d'indemnité pour perte de gains.

7. DROIT AUX PRESTATIONS

L'admissibilité à recevoir les prestations sera nulle et sans effet si :

- a) abrogé;
- b) l'employé qui reçoit une indemnité en provenance de toute administration publique, sauf du ministère des Affaires des anciens combattants en raison de cette maladie ou accident et sous réserve de l'article 8 ci-dessous;
- c) l'employé 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 consécutive à un acte contraire à la loi ou à l'ordre public;
- d) l'employé dont la maladie ou l'accident survient durant le licenciement de l'employé ou pendant toute autre cessation de travail; toutefois l'employée dont la maladie ou l'accident survient pendant la période de grossesse devient admissible aux prestations sauf pendant la période que dure son congé de maternité prévu à la clause 8.14 de la convention collective de travail;
- e) l'employé 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;
- f) l'employé 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;
- g) l'employé qui a atteint l'âge de la retraite ou qui est admis à des prestations de préretraite.

8. INTÉGRATION

Les prestations de maladie prévues au présent régime seront intégrées aux prestations que l'employé recevra de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, du Régime des rentes du Québec et du Régime d'assurance-vie et de pension Alcan (RAPA-80).

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour l'article 3 qui est remplacé par le suivant :

« 3. Prestation

Si l'absence de l'employé pour maladie ou accident est approuvée par le directeur médical de la Société, l'employé recevra son salaire au complet durant la période de son absence si celle-ci ne dure pas plus que quinze (15) semaines. »

2. Sous réserve des lois applicables, le régime prévu par la présente s'applique à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint soixante-cinq (65) ans d'âge et qui demeurent au travail. La Société garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS DE BUREAU

L'article 8.12, alinéa c) iv) veut que l'employé, qui est absent de son travail pendant moins de trente (30) jours précédant un jour férié et est présent le premier jour normal de travail suivant un jour férié, soit rémunéré pour ce jour férié.

Cependant, cette même clause veut aussi que l'employé, qui est absent plus de trente (30) jours précédant un jour férié et est aussi absent le premier jour normal de travail suivant un jour férié, ne reçoive aucune rémunération pour ce jour férié.

Dorénavant, dans ce dernier cas, le « Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident » versera à l'employé des prestations, s'il y est admissible et s'il y a lieu, conformément audit régime.

MODALITÉS DE VERSEMENT DES PRESTATIONS EN VERTU DU RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

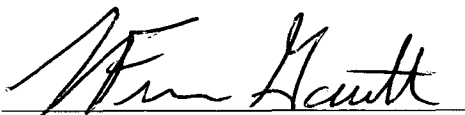
Tel que convenu voici la façon dont les employés admissibles au régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés bureau et les policiers/pompiers seront administrés quant aux prestations payables en vertu du paragraphe 3 (ou autre selon le cas) de la dite entente :

Service	Nombre de semaines à 100 % du salaire	Nombre de semaines à 75 % du salaire	Nombre de semaines à 60 % du salaire	Nombre total de semaines
90 jours et moins d'un an	17	6	10	33
1 an et moins de 5 ans	18	12	10	40
5 ans et moins de 10 ans	21	12	8	41
10 ans et moins de 20 ans	26	12	6	44
20 ans et plus	36	18	4	58

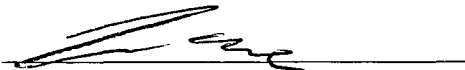
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie Électrique)



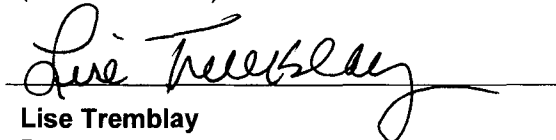
Jean-François Gauthier
Directeur Énergie Électrique



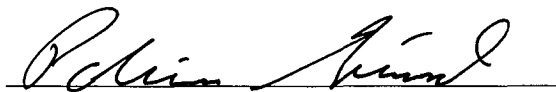
Annie Leclerc
Partenaire d'affaire RH

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

(Cols blancs Nord)



Lise Tremblay
Président



Patrice Girard
Président (cols bleus)

