

## DOCUMENT DE TRAVAIL- 16 décembre 2009

### PROTOCOLE RÉGISSANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DU PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE SANS PRESTATION

---

**ATTENDU QUE** le protocole d'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Alcan (Québec) (« RAPA »), prévoit la création d'un « programme de retraite progressive sans prestation »;

**ATTENDU QUE** un comité conjoint a été constitué afin de finaliser une proposition de « programme de retraite progressive sans prestation »;

**ATTENDU QUE** les paramètres encadrant les travaux de ce comité ont été déterminés dans le protocole d'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Alcan (Québec) (« RAPA »);

**ATTENDU QUE** le document annexé à la présente fait partie intégrante au protocole d'entente ;

#### **LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

##### 1. DÉFINITION

Le « programme de retraite progressive sans prestation » vise à permettre à l'employé dont la demande a été approuvée de réduire son temps de travail d'un minimum de 20% ou une (1) journée par semaine mais d'un maximum de 40 % ou deux (2) journées par semaine et ce, sans prestation salariale. Le tout doit être pris en journée complète. Pour les employés sur les horaires continus, ce calcul sera fait sur le cycle de son horaire.

##### 2. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

L'employé doit être âgé de 55 ans et plus lors du début de sa retraite progressive sans prestation.

À la fin de ce programme, l'employé s'engage à la retraite.

##### 3. PROCESSUS D'ADMISSIBILITÉ ET DÉCISION

L'admissibilité à ce programme constitue un privilège offert à l'employé.

L'employé doit faire une demande écrite au chef de service ressources humaines de l'installation, en complétant le formulaire prévu à cet effet (annexe 1). Cette demande doit être présentée entre le 1<sup>er</sup> et le 31 octobre de chaque année pour une admissibilité dans l'année qui suit.

Exceptionnellement, un employé qui a soumis sa demande en dehors de la période décrit au paragraphe précédent ne se verra pas refuser son admissibilité sur la seule base du non-respect du délai mentionné.

Pour l'année de l'implantation, il y aura deux périodes d'adhésion soit du 15 janvier 2010 au 15 février 2010 et du 1<sup>er</sup> au 31 octobre 2010.

La demande doit être approuvée par le chef de service ressources humaines. Celui-ci bénéficie de 30 jours pour rendre sa décision.

Il revient à l'employeur de rendre la décision finale d'accepter ou non la demande de retraite progressive en fonction des conditions existantes dans le secteur concerné.

L'employeur n'a pas d'obligation de remplacement pour la période où un employé est en retraite progressive.

Si plus d'une demande est présentée dans un même département et que l'employeur prend la décision d'accepter l'une d'elles, l'ancienneté sera le facteur qui sera utilisé pour déterminer quel travailleur pourra être admissible au programme.

L'admissibilité au programme est acceptée en fonction du poste occupé par l'employé. En conséquence, l'employé qui postule via un affichage ne pourra se voir octroyer ce poste si les conditions existantes de ce poste ne lui permettent pas de continuer sa retraite progressive.

En raison de l'application du Nouveau modèle d'affaires au Complexe Jonquière et de « l'Entente relative à la réciprocité entre Alcan Jonquière, Alcan Laterrière, Alcan International limitée (Jonquière) et les employés à l'heure de l'usine Laterrière, du Complexe Jonquière et du Centre de recherche », les modalités suivantes s'appliqueront aux employés des usines Arvida et Vaudreuil :

L'admissibilité au programme est acceptée en fonction du poste occupé par l'employé. En conséquence, si un employé bénéficiant du programme change de poste soit par assignation ou par déplacement, son admissibilité au programme sera de nouveau analysée en fonction des conditions existantes de son futur poste.

L'employé à qui on refuse l'admissibilité au « programme de retraite progressive sans prestation » pourra demander à être rencontré pour se faire expliquer les motifs d'un tel refus.

#### 4. DURÉE

La durée maximale de participation est de 5 ans ou un maximum de deux (2) ans après l'atteinte d'une pleine prestation (100%) du RAPA. Le programme prend fin à la première de ces deux éventualités.

Ce programme est en continu, l'employé ne peut en sortir après adhésion.

#### 5. CONGÉ FÉRIÉ

Lorsqu'un congé férié survient dans une journée de retraite progressive, le congé est alors automatiquement payé à l'employé.

#### 6. SALAIRE

L'employé voit son salaire ajusté en fonction de la réduction de son temps de travail. L'employé ne retire aucun montant du RAPA pendant sa retraite progressive. Il n'a également pas la possibilité de combler ces journées avec des banques de temps personnelles.

#### 7. ANCIENNETÉ

Durant la période de réduction de son temps de travail, l'employé accumule son service continu.

#### 8. VACANCES ET CONGÉS

Les avantages sociaux liés au temps de travail (vacances et invalidité long terme) sont ajustés en fonction du temps de travail réduit et ce, en respect des dispositions des conventions collectives de travail.

#### 9. RÉGIME D'ASSURANCE-VIE ET D'ASSURANCE-MALADIE

Les avantages sociaux liés à l'assurance-vie et l'assurance-maladie demeurent à 100% ainsi que la prime versée par l'employeur. L'employé pour sa part, continue de payer les primes de sa couverture.

#### 10. RÉGIME DE MALADIE

Les prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident sont ajustées en fonction du temps de travail réduit.

## 11. RAPA

Le service du RAPA et le salaire admissible aux fins du régime sont considérés comme si travaillé à 100% pour les années concernées. La portion de cotisation de l'employé dans le RAPA correspondant à la réduction de temps (ex : 20%) est à la charge de l'employeur.

## 12. RÉMUNÉRATION VARIABLE

Les journées non travaillées dans le cadre du présent programme constituent une absence dans le cadre de l'application du point 10 de l'Entente relative à la rémunération variable.

## 13. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Lors des journées non travaillées dans le cadre du présent programme, l'employé est considéré non disponible pour effectuer du temps supplémentaire.

## 14. AUTRES RÉGIMES

L'employé ne peut adhérer ou doit mettre fin à son adhésion au 40/38 ou 35/33, selon le cas, ainsi qu'au congé à traitement différé s'il bénéficie du « programme de retraite progressive sans prestation ».

## 15. COMITÉ DE SUIVI

Un comité sera mis en place afin d'effectuer un bilan de l'application du programme de retraite progressive sans prestation à la fin de la première année d'implantation et pourra effectuer des ajustements à ce protocole si nécessaire. Nonobstant ce qui précède, le comité n'aura pas comme mandat de revoir les décisions des directions de chacune des usines relativement aux demandes reçues.

Le programme est en vigueur pour la durée de l'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Alcan (Québec) (« RAPA »).

Sauf ce qui est prévu à cette entente, la CCT demeure inchangée.

**EN FOI DE QUOI, TOUTES LES PARTIES, PAR LEUR REPRÉSENTANTS  
AUTORISÉS ONT SIGNÉ LE PRÉSENT PROTOCOLE, CE \_\_\_\_ JOUR DE \_\_\_\_  
2009.**