

RioTinto



Convention collective de travail 2024-2028

Énergie électrique Nord

ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

CONVENTION COLLECTIVE 2024-2028

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Rio Tinto Alcan inc.

et

Syndicat des travailleurs et travailleuses
d'Énergie électrique Nord (STEEN),
section locale 9875 du Syndicat Canadien de
la Fonction Publique (SCFP)

Sommaire

Section	Titre	Page
I	Application	24
II	Buts	26
III	Conditions générales	27
IV	Droits de la direction	29
V	Représentation syndicale.	30
VI	Ancienneté	35
VII	Règlements de service	52
VIII	Conditions de travail.	53
IX	Salaires, primes et indemnités	86
X	Comités	97
XI	Procédure de règlement des griefs	100
XII	Cotisation syndicale.	106
XIIIA	Régimes d'avantages sociaux	108
XIIIB	Régime de retraite à financement salarial (RRFS-RTA).	111
XIV	Adjudication des contrats	112
XV	Dispositions relatives au changement	115
XVI	Système conjoint d'évaluation des emplois.	121
XVII	Durée de la convention	122
XVIII	Forfaitaire de signature	123
ANNEXE		
A	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu	125
B	Règlements régissant les vacances	130
C	Règlements régissant les prestations supplémentaires de l'assurance-emploi.	137
D	Prestations de préretraite	143
E	Taux de salaire	149
F	Autorisation de retenue de la cotisation syndicale.	151

Table des matières

Clauses	Page
- A -	
Absences	
5.3, 5.5 à 5.7	– Autorisation d'absence 30, 31
A.8	– Autorisées 129
13.1	– Cas de maladie ou d'accident 108
8.22 a) b)	– Congé à l'occasion d'un décès 71, 72
8.22 c)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption 73
8.22 d)	– Congé de parental 73
8.22 e)	– Congé de maternité 74
8.22 f)	– Congé de paternité 74
8.22 g)	– Congé de compassion 75
8.22 h)	– Congés familiaux 76
8.23	– Congé autofinancé 76
8.24	– Congé sans solde 81
A.6 n)	– Non autorisées 128
5.9	– Non payées 32
5.4	– Payées – représentants syndicaux 31
8.7	– Raisons personnelles 56
5.1	– Représentants syndicaux 30
Accident – maladie	
A.5, A.6 c) à f)	– Accident personnel 126, 127
A.6 a)	– Accident de travail 126
A.5, A.6 c) à f)	– Maladie personnelle 126, 127
A.6 a)	– Maladie professionnelle 126
13.1	– Prestations et permission d'absence 108
9.5 à 9.7	– Prime d'assurance accident-maladie 88
A.4 à A.6	– Service continu 125, 126
Accumulation de service continu	
A.5, A.6 c) à f)	– Accident personnel 126, 127
A.6 a)	– Accident de travail 126

A.7	– Âge normal de la retraite 129
A.1 b)	– Définition 125
A.5,	
A.6 c)d)e)g)	– Licenciement 126, 127
A.6 c) à f)	– Maladie personnelle 126, 127
A.6 a)	– Maladie professionnelle 126
Accumulation heures supplémentaires	
8.7	– Périodes d'accumulation 56
Adjudication des contrats	
14.1	– Applications générales 112
14.3	– Information 113
14.4	– Interprétation 113
14.2	– Reconnaissance 112
14.5	– Applications spécifiques Énergie électrique 113
14.6	– Comité de sous-traitance 113
14.7	– Contrat Hydro-Québec 114
Ancienneté	
6.8	– Affichage 42
6.7	– Ajustement de salaire 41
6.1	– Application 35
6.2 a), A.1	– Calcul du service continu 35, 125
6.9 à 6.12	– Capacité physique réduite 43-45
6.18	– Changements des exigences d'une tâche 49
6.2	– Définitions 35
6.17	– Embauchage et réembauchage – Employés temporaire 49
6.21	– Emplois non régis par la convention 50
6.19	– Formation spéciale 49
6.15	– Licenciements et rétrogradations 47
6.13, 6.14	– Maintien de salaire 46
6.21	– Classe d'emploi non arbitral 50
6.16	– Période d'adaptation 47
6.3 à 6.7	– Promotions et mutations 36-41
6.15	– Rétrogradations 47
6.20	– Travail de personnel de cadre 49

Application de la convention	
1.2, 1.4	– Employés liés et exclus. 24, 25
1.3	– Par unité d'accréditation 25
1.1	– Reconnaissance syndicale 24
Appréciation	
9.16	– Dossier et appréciation 92
Arbitrage privé	
11.6 d)e)	– Assesseurs 103
11.6 a)	– Avis par écrit 102
11.7	– Délais, calcul 105
11.6 h)	– Frais, honoraires, dépenses 103
11.6 g)	– Compétence de l'arbitre 103
Augmentations des salaires	
9.13	– Contractuelles 91
Autorisation de retenue de la cotisation syndicale	
12.2 a)	– Autorisation 106
12.4	– Changement 107
12.2 c), 12.3	– Date effective – Durée 106
12.1	– Déduction obligatoire 106
12.2 b)	– Distribution du formulaire 106
Ann. F	– Formulaire 151
12.3	– Validité de l'autorisation 106
- B -	
Buts	
2.1	– Buts – Convention collective 26
2.2 à 2.4	– Coopération réciproque. 26
- C -	
Calcul	
Ann. A	– Service continu. 125
8.8	– Taux majoré des heures supplémentaires. 58
6.9	CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE 43
12.4	CHANGEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE 107
6.18, 16.2	CHANGEMENT DES EXIGENCES D'UNE TÂCHE 49, 121
9.10	CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL 89

Comités	
15.2 c)	– Ad hoc 115
11.1 b)	– D'enquête 100
13.7 à 13.11	– De pension 110
10.1	– De relations ouvrières 97
15.2	– Permanent de changement 115
10.2	– Santé-sécurité 97
Conditions de travail	
8.22 a)	– Congé à l'occasion d'un décès. 71
8.22 b)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption 71
8.22 d)	– Congé de maternité 73
8.22 c)	– Congé parental. 73
8.23	– Congé autofinancé. 76
8.24	– Congé sans solde 81
8.4	– Dérogation à l'horaire normal 55
8.3 a)b)	– Heures normales de travail 53, 54
8.12 à 8.15	– Intervalles de temps – Repas 59, 60
8.18 à 8.21	– Jours fériés 67-69
8.27, Ann. C	– Prestations supplémentaires d'assurance-emploi 137
9.3	– Prime du dimanche 86
8.17	– Rappel – Indemnité 66
8.15	– Repas gratuit 60
8.28	– Réunions éducatives et d'affaires. 85
8.3, 8.4	– Semaine normale 53, 55
8.3 c)	– Semaine normale réduite 54
8.6 à 8.11	– Heures supplémentaires 56-59
8.16	– Transport 63
8.5	– Travail – Dimanche ou jour férié. 55
9.4	– Travail de nuit 87
8.1	– Travailleurs de jour 53
8.2	– Travailleurs d'équipe de roulement. 53
8.25, 8.26, Ann. B	– Vacances payées. 83, 84, 130

Conditions générales	
3.7, 3.8	– Aucune discrimination 28
3.4, 3.5	– Aucune grève ou lock-out 27
3.1	– Aucune renonciation aux droits 27
3.2, 3.3	– Interprétation. 27
3.6	– Mesures disciplinaires 28
Congédiement motivé	
4.1 e)	– Droits de la direction 29
A.6 o)	– Service continu. 128
Congés personnels	
8.7	– Indemnité 56
8.22 a) b)	– Congé à l'occasion d'un décès 71
8.22 c)	– Congé à l'occasion d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption 73
8.22 d)	– Congé parental. 73
8.22 e)	– Congé de maternité 74
8.22 f)	– Congé de paternité 74
8.22 g)	– Congé de compassion. 75
8.23	– Congé autofinancé. 76
8.24	– Congé sans solde 81
9.12	– Service judiciaire. 90
2.2 à 2.4	COOPÉRATION RÉCIPROQUE 26
12.1 à 12.4	COTISATION SYNDICALE. 106, 107
- D -	
Définitions	
A.1 b)	– Accumulation de service 125
A.7	– Âge normal de la retraite. 129
6.2 a)	– Ancienneté 35
6.2 b)	– Emploi vacant ou vacance d'emploi 35
3.8	– Employé. 28
6.2 d)	– Exigences d'emploi 35
8.3	– Horaire normal de travail. 53
C.1 a)	– Loi – Assurance-emploi 137
A.1 c)	– Maintien de service 125

6.2 f)	– Mutation permanente. 36
6.2 g)	– Mutation temporaire 36
C.1 b)	– Prestations 137
C.1 c)	– Prestations supplémentaires 137
6.2 e)	– Promotion. 35
15.14	– Recyclage. 118
6.2 c)	– Réduction des effectifs 35
A.1 f)	– Réembauchage. 125
A.1 e)	– Réintégration. 125
B.4	– Semaine de vacances 130
8.3 a)	– Semaine normale de travail – Équipe de jour 53
8.3 b)	– Semaine normale de travail – Équipe de roulement 54
C.1 d)	– Semaine – Prestations 137
A.1 a)	– Service continu. 125
8.6	– Heures supplémentaires 56
8.8	– Taux majoré des heures supplémentaires. 58
A.1 d)	– Terminaison de service 125
8.1	– Travailleurs de jour 53
8.2	– Travailleurs d'équipe de roulement. 53
B.2 a)	– Vacances normales 130
B.2 b)	– Vacances supplémentaires 130
Délais	
11.6 a) à f)	– Arbitrage 102, 103
C.6	– Assurance-emploi. 139
17.2	– Changement à la convention 122
B.1	– Date de vacances 130
16.2	– Évaluation et description des tâches. 121
11.2	– Grief de groupe. 101
11.3	– Grief de groupe – Ex-employés 101
11.4	– Grief de la Société 102
11.5	– Grief du Syndicat. 102
11.7	– Jours exclus. 105
11.1	– Présentation d'un grief 100
11.1 b)	– Stade du comité d'enquête. 100

11.1 a)	– Stade du supérieur immédiat	100
A.6 o)	DÉMISSION	128
8.4	DÉROGATION À L'HORAIRE NORMAL	55
Description des tâches		
11.6 c)	– Arbitrage	102
16.2	– Délais	121
16.1	– Système conjoint d'évaluation	121
16.2	– Rappel de salaire	121
Diminution des opérations		
15.12	– Diminution de salaire	117
15.20	– Indemnité de licenciement	120
6.13, 15.5	– Maintien de salaire	46, 116
Discipline		
4.1 c)e)	– Droits de la direction	29
A.6 i)	– Service continu	128
3.7	DISCRIMINATION	28
Dispositions relatives au changement		
15.5	– Admissibilité	116
15.11	– Augmentation contractuelle	117
15.3	– Avis au Syndicat	116
15.1	– Collaboration	115
15.4	– Comités ad hoc – Pouvoirs	116
15.2	– Comité permanent	115
15.1 à 15.5	– Dispositions générales	115, 116
15.20, 15.21	– Indemnité de licenciement	120
15.6 à 15.9	– Maintien de salaire	116, 117
15.14 à 15.19	– Recyclage	118, 119
15.10	– Rétrogradation	117
4.1	DROITS DE LA DIRECTION	29
Durée		
5.7	– Absence – Syndicat	31
17.1	– De la convention	122
C.6	– Du délai de carence	139
6.3, 6.5	– D'une mutation temporaire	36, 37

6.16	– D'une période d'adaptation	47
15.16	– D'une période de recyclage	118
- E -		
8.10 a)	ÉCHANGE DE JOURNÉES	59
5.2 a)b)	ÉLECTION SYNDICALE	30
Employés		
3.8	– Définition	28
6.17	– Embauchage, réembauchage – Temporaires	49
1.2, 1.4	– Liés et exclus	24, 25
7.2	– Liste	52
A.3	– Réguliers	125
A.2	– Temporaires	125
Évaluation des emplois		
11.6 c)	– Arbitrage	102
16.2	– Délais	121
16.1, 16.2	– Système conjoint	121
16.2	– Rappel de salaire	121
16.3	– Réévaluation des emplois groupe blanc	121
Exigences de l'emploi		
6.2 d)	– Définition	36
6.9	– Employé de capacité physique réduite	43
6.15	– Licenciements, rétrogradations	47
6.16	– Période d'adaptation	47
6.3	– Promotions et mutations	36
- F -		
6.19	FORMATION SPÉCIALE	49
18	FORFAITAIRE DE SIGNATURE	123
Formulaire		
Ann. F	– Autorisation – Cotisation syndicale	151

- G -	
Gains	
8.26	– Définition 85
3.4	GRÈVE 27
Griefs	
11.6	– Arbitrage 102
16.2	– Changements des exigences d'une tâche 121
4.2	– Décision de la direction 29
11.7	– Délais – Jours exclus 105
11.2	– De groupe 101
11.6 c)	– Description d'une tâche 102
6.21	– Emplois non régis par la convention 50
11.6 c)	– Évaluation des tâches 102
3.6	– Mesures disciplinaires 28
11.1	– Procédure 100
11.8	– Procédure d'arbitrage 105
6.8	– Promotions – Affichage 42
11.4	– Société 102
11.1 a)b)	– Stades 100
11.5	– Syndicat 102
- H -	
Heures de travail	
8.3 a)b)	– Horaire normal 53, 54
8.3 a)b)	– Semaine normale 53, 54
8.3 c)	– Semaine réduite 54
Heures supplémentaires	
8.7	– Accumulation 56
8.7	– Demande d'en différer le paiement 56
8.6	– Définition 56
8.10 a)	– Non payé 59
8.10 b)	– Heures supplémentaires – Représentant mandaté 59
8.11	– Répartition 59
8.9	– Restrictions – Paiement 58
8.8	– Taux et calcul 58

- I -	
Indemnité	
9.10	– De changement d'horaire normal de travail 89
9.9	– De disponibilité – Dénéigement 89
15.20, 15.21	– De licenciement 120
9.12	– De service judiciaire 90
9.8	– De vacances 88
B.10	INDEMNITÉ DE VACANCES 125
3.2, 3.3	INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION 27
3.4	INTERRUPTION DE TRAVAIL 27
Intervalles de temps – repas	
8.14	– En heures supplémentaires 59
8.13	– Équipe de roulement 59
8.12 a)	– Général 59
8.12 b)	– Travail urgent 59
- J -	
8.3	JOURNÉE NORMALE DE TRAVAIL 53
Jours fériés	
8.19 b)	– Jour de l'An 69
8.18	– Liste des jours fériés – mobiles 67
8.19 a)	– Mardi, mercredi ou jeudi – Confédération 69
8.19 b)	– Noël 69
8.21 c)	– Non payés 70
8.21	– Opérations continues 69
8.21 a)b)	– Payés et heures supplémentaires 69, 70
8.19 a)	– Samedi ou dimanche 69
5.1	JURIDICTION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX 30
- L -	
A.5, A.6c)d)e)g)	LICENCIEMENT 126, 127
Listes	
7.3	– Congédiements 52
7.3	– Embauchages, réembauchages 52
7.2	– États de service 52

8.18	– Jours fériés payés et mobiles	67
7.3	– Licenciements	52
7.3	– Mutations permanentes et temporaires	52
3.5	LOCK-OUT	27
- M -		
Maintien de salaire		
15.11	– Augmentation de salaires	117
15.7	– Changement de classe d'emploi	116
15.8, 15.9	– Durée	116, 117
15.6, 15.10	– Rétrogradation	116, 117
Maintien de service continu		
A.1 c)	– Définition	125
A.5, A.6	– Règlements	126
3.6, 4.1 e)	MESURES DISCIPLINAIRES	28, 29
Mises à pied		
4.1 e)	– Droits de la direction	29
A.6 i)	– Service continu	128
Mutation permanente		
6.2 f)	– Définition	36
6.3, 6.5	– Mutation	36, 37
Mutation temporaire		
6.6, 6.7	– Ajustement de salaire	40, 41
6.2 g)	– Définition	36
6.3, 6.5	– Durée	36, 37
- N -		
5.1	NOMBRE DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	30
5.2	NOMINATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	30
3.3	NULLITÉ DE CLAUSE	27
- P -		
9.2	PAIE HEBDOMADAIRE	86
Périodes		
6.16	– D'adaptation	47
6.16	– De formation	47

D.2	– De préretraite	144
15.16	– De recyclage	118
Prestations de préretraite		
D.1	– Admissibilité	143
D.2, D.3	– Prestations	144, 145
D.7	– Contribution – RAPA et RAVESAQ	146
D.9	– Informations au Syndicat	148
D.8	– Intégration	147
D.4 à D.6	– Invalidité	145, 146
D.5	– Régie des rentes du Québec	145
Prestations supplémentaires d'assurance-emploi		
C.2, C.3, C.6 à C.9	– Admissibilité	137, 139, 140
C.1	– Définition	137
C.6	– Délai de carence	139
C.5, C.11 à C.13	– Inadmissibilité	139, 141, 142
C.6, C.8, C.9	– Montant des prestations	139, 140
C.10	– Montant des prestations supplémentaires	140
Ann. C	– Paiement des prestations	137
Primes		
9.5 à 9.7	– Assurance accident-maladie	88
9.11	– De chef d'équipe	90
9.4	– De travail de nuit	87
9.3	– Du dimanche – Payée, non payée	86
11.1 à 11.8	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	100-105
Promotion		
6.8	– Affichage – Avis	42
6.2	– Définition	35
6.3, 6.5	– Durée	36, 37
6.3	– Procédure	36
- Q -		
Qualifications		
6.3	– Promotions et mutations	36

	- R -	
3.4	RALENTISSEMENT DE TRAVAIL	27
16.2	RAPPEL DE SALAIRE – ÉVALUATION DES EMPLOIS	121
8.17	RAPPEL – INDEMNITÉ	66
1.1	RECONNAISSANCE SYNDICALE	24
	Recyclage	
15.5, 15.15	– Admissibilité	116, 118
15.2 c)	– Comité ad hoc	115
15.14	– Définition	118
15.17	– Droits d’ancienneté	118
15.16	– Durée	118
15.18	– Période – Limite	119
15.4	– Pouvoirs – Comité ad hoc.	116
15.19	– Salaire hebdomadaire.	119
	Réduction des effectifs	
6.2 c)	– Définition	35
6.15	– Rétrogradation	47
	Réembauchage	
A.1 f)	– Définition	125
6.17	– Des temporaires	49
13.3 à 13.11	RÉGIME DE PENSION	109, 110
	Régimes avantages sociaux	
13.2	– Prestations de préretraite	108
13.6	– Assurance-vie	109
13.7 à 13.11	– Comité de pension.	110
13.1	– Prestations en cas de maladie ou d’accident	108
13.5	– Régime d’invalidité longue durée.	109
13.3, 13.4	– Régime de pension	109
	Règlements	
10.1	– Comité des relations ouvrières	97
7.1, A.4 à A.7	– De service continu.	52, 125-129
Ann. C	– Prestations supplémentaires d’assurance-emploi	137
6.18 à 6.21	– Spéciaux.	49, 50
Ann. B	– Vacances	130

	Régulier	
A.3	– Employé	125
	Réintégration	
A.1 e)	– Définition	125
	Rémunération	
6.6, 6.7	– Mutation temporaire	40, 41
B.10, B.11	– Vacances	135
3.1	RENONCIATION AUX DROITS	27
	Repas	
8.15	– Repas	60
8.12 à 8.15	– Intervalles de temps	59, 60
8.15 c)	– Tableaux des indemnités de repas	60
	Représentation syndicale	
5.3, 5.5 à 5.7	– Absences autorisées	30, 31
5.8	– Affaires syndicales officielles	32
5.1	– Nombre de représentants	30
5.2	– Nomination et révocation	30
5.4, 5.9, 5.10	– Paiement ou non des absences autorisées	31, 32
	Retenue des cotisations syndicales	
12.1	– Application	106
12.4	– Changement dans les cotisations.	107
12.1 a)b)	– Conditions d’emploi	106
12.2 c), 12.3	– Date effective – Durée	106
12.2 a), Ann. F	– Formulaire d’autorisation	106, 151
12.2 b)	– Formulaire – Distribution.	106
12.2 c)	– Période de déduction	106
A.7	RETRAITE	129
6.15	RÉTROGRADATION	47
8.28	RÉUNIONS ÉDUCATIVES ET D’AFFAIRES	85
	- S -	
	Salaires hebdomadaires	
Ann. E	– Taux de salaire	149
9.13	– Augmentations.	91
9.2	– Paie hebdomadaire	86

9.1	– Salaires hebdomadaires86
9.14	– Échelon de salaire et progression groupe blanc91
9.15	– Échelon de salaire et progression technicien92
Semaine		
C.1 d)	– Prestations supplémentaires	137
8.3 a)b)	– Semaine normale	53, 54
B.4	– Vacances	130
A.4	SERVICE AUX FILIALES RIO TINTO INC.	125
Service continu		
A.8	– Absences autorisées ou non.	129
A.6 l)m)	– Absences non prévues	128
A.5, A.6 c) à g)	– Accident personnel	126, 127
A.6 a)	– Accident relié au travail.	126
A.5, A.6	– Calcul du service continu.	126
A.7	– Date de la retraite	129
A.1	– Définitions : service continu, accumulation, maintien, terminaison, réintégration et réembauchage.	125
A.6 o)	– Démission ou congédiement motivé	128
A.3	– Employé.	125
A.2	– Employé en probation.	125
A.6 j)	– Forces armées	128
A.5, A.6 c)d)e)g)	– Licenciement	126, 127
7.2	– Liste des états de service52
Ann. A	– Règlements régissant le service continu	125
A.6 k)	– Représentant mandaté	128
A.6 g)	– Retour au travail	127
A.4	– Service aux filiales Rio Tinto inc.	125
A.6 b)	– Service pour d'autres	126
A.6 i)	– Suspension ou mise à pied – Raisons disciplinaires	128
A.6 h)	– Vacances	127
9.12	SERVICE JUDICIAIRE90
17.2	SIGNATURE DE LA CONVENTION.	122

Stades – griefs

11.6	– Arbitrage	102
11.1 b)	– Comité d'enquête	100
11.1 a)	– Du supérieur immédiat	100
A.6 i)	SUSPENSION – RAISONS DISCIPLINAIRES	128
16.1, 16.2	SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS	121

- T -

2.4	TABLEAUX D'AFFICHAGE26
15.21 a)b)c)	TERMINAISON DE SERVICE	120
A.1 d), A.7	CONTINU	125, 129
8.16	TRANSPORT63
9.4	TRAVAIL DE NUIT87
8.5	TRAVAIL DU DIMANCHE OU JOUR FÉRIÉ55
8.1	TRAVAILLEURS DE JOUR.53
8.2	TRAVAILLEURS D'ÉQUIPE DE ROULEMENT53

- V -

Vacances

B.1	– Règles générales	130
B.2 a)	– Admissibilité – Vacances normales.	130
B.2 b)	– Admissibilité – Vacances supplémentaires	130
B.1, B.2 c), B.8	– Choix de vacances	130, 131
B.4	– Définition – Semaine de vacances	130
B.9	– Droit	131
B.6	– Inadmissibilité	131
B.11, B.12	– Licenciement ou mise à pied	135, 136
B.2 a)	– Périodes de vacances	130
B.10 b)c)	– Primes de vacances	135
B.10	– Rémunération	135
B.8 a)b)	– Restriction au choix	131
B.3, B.11 c)	– Retardement de vacances	130, 135
B.5	– Vacances anticipées.	131
B.7	– Vacances – Jours fériés	131

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 (STEEN),**
section locale 9875 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP)
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 emplois 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'emploi.

GROUPE D'EMPLOI

Un emploi est classé dans le groupe d'emploi correspondant aux deux certificats d'accréditation détenus préalablement par le Syndicat des travailleurs d'Énergie électrique Nord. Les deux groupes sont « Blanc » et « Bleu ». Les titres d'occupation correspondant à chacun des groupes d'emploi sont représentés à l'annexe E.

Voir aussi :

Clauses	Page
A.1 b)	Accumulation de service 125
6.2 a)	Ancienneté 35
6.2 b)	Vacance d'emploi 35
6.2 d)	Exigences d'un emploi 35
8.3	Journée normale de travail. 53
A.1 c)	Maintien de service 125
6.2 f)	Mutation permanente. 36
6.2 g)	Mutation temporaire. 36
6.2 e)	Promotion 35
15.14	Recyclage 118
6.2 c)	Réduction des effectifs 35
A.1 f)	Réembauchage. 125
A.1 e)	Réintégration de service 125
B.4	Semaine de vacances 130
8.3 b)	Semaine normale de travail – équipe de roulement 54
8.3 a)	Semaine normale de travail – équipe de jour 53
A.1 a)	Service continu. 125
8.6	Heures supplémentaires 56
8.8	Taux majoré pour les heures supplémentaires 58
A.1 d)	Fin de service. 125
8.1	Travailleurs de jour 53
8.2	Travailleurs d'équipe de roulement. 53
B.2 a)	Vacances normales 130
B.2 b)	Vacances supplémentaires. 130

Article I

APPLICATION

1.1

Ce syndicat a été reconnu comme nouvel agent négociateur le 12 novembre 2020 par le Tribunal administratif du travail.

Il est issu de la fusion de deux unités d'accréditation représentées auparavant par le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord, soit l'unité des employés horaire (bleu) et l'unité des employés bureau (blanc).

- i) Le syndicat représentant auparavant les employés horaire (bleu) a été reconnu comme agent négociateur le 9 mars 1948 par la Commission des relations ouvrières de la province de Québec. La reconnaissance du Syndicat des employés d'Énergie électrique Québec Inc. a été modifiée le 30 avril 1973 et de nouveau le 4 novembre 1976 par le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre. En 2015, une nouvelle accréditation a été délivrée par le Tribunal administratif du travail avec le même libellé, en changeant le syndicat accrédité.
- ii) Le syndicat représentant auparavant les employés bureau (blanc) 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. En 2015, une nouvelle accréditation a été délivrée par le Tribunal administratif du travail avec le même libellé, en changeant le syndicat accrédité.

Cette reconnaissance assure donc au nouveau Syndicat accrédité (Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord (STEEN), section locale 9875 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) 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 salariés au sens du code des établissements de la Centrale Isle Maligne, du 900 du Pont, du garage et du Centre Nord, de Chute-à-la-Savane, de Chute-du-Diable, de Chute-des-Passes, de Bonnard, du Centre de répartitions ainsi que les salariés de bureau de Shipshaw et Chute-à-Caron. »

1.3

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'unité de négociation.

1.4

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 collective 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 de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la Société et de ses employés.

2.3

La Société convient de coopérer avec le Syndicat en permettant aux représentants de ce dernier, qui sont aussi employés de la Société, de s'acquitter de leurs devoirs d'une manière raisonnable, sans 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 l'employé de la Société, en vertu de toute loi, présente ou future, fédérale ou provinciale, à moins que les clauses de la présente convention ne 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. 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 qu'elle soit 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 et aucune interruption concertée de travail ne doivent avoir lieu pendant la durée de la présente convention. Dans le cas de ces actes 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 cet acte. L'employé qui se croit lésé à la suite de toute mesure disciplinaire prise contre lui par la Société, pour sa participation à cet 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.

Toute mesure disciplinaire allant jusqu'à une suspension de moins de cent soixante heures (160 h), mise au dossier d'un employé sera annulée trente-six (36) mois après la date de son émission pourvu que cet employé n'ait pas commis d'infraction similaire à l'intérieur de ce délai de trente-six (36) mois. Ceci exclut les mesures disciplinaires imposées suivant la conclusion d'une enquête d'un comportement de violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel.

Lorsqu'il s'agira d'un avis écrit, celui-ci sera annulé vingt-quatre (24) mois après la date de son émission pourvu qu'il n'y ait pas eu d'autres infractions similaires dans ce délai de vingt-quatre (24) mois.

Les parties conviennent que ces délais passés, une telle infraction ne pourra être invoquée en arbitrage.

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, son âge, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non-adhésion syndicale ou 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 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'un emploi, de normes de travail, de qualification 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

Groupe bleu

Aux fins de la présente convention, le Syndicat peut nommer deux (2) représentants mandatés des employés qui peuvent être des dirigeants du Syndicat et qui doivent être des employés de la Société, régis par la présente convention. Ces représentants mandatés doivent représenter exclusivement les employés et être choisis parmi ceux-ci.

Groupe blanc

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

- a) La Société doit être informée par écrit de toute nomination ou révocation, au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur des nominations ou révocations.
- b) Nonobstant la clause 5.2, paragraphe a), les dirigeants du Syndicat et les représentants mandatés des employés, élus lors d'une élection générale, entreront en fonction dès la réception, par la Société, de l'avis l'informant de ce changement.
- c) 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.

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 la clause 11.1, paragraphe b), 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;
- d) 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

Un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de quitter son travail temporairement 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.

5.6

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 lui refuser cette autorisation. La Société doit être informée, par écrit, des raisons et de la durée de toute absence d'une (1) semaine normale de travail ou plus.

5.7

Une absence régie par les dispositions de la clause 5.6 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours, à moins d'en recevoir l'approbation écrite de la Société.

La Société, toutefois, peut autoriser une permission spéciale d'absence qu'à un (1) seul employé élu par les membres de l'unité d'accréditation à un emploi 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'emploi de façon permanente.

En raison des critères d'admissibilité particulières applicables pour le SCFP, une autorisation d'absence peut être accordée exclusivement à un employé qui désire occuper pour un poste de président ou de secrétaire général au SCFP soit au national ou au provincial, et ce pour la durée du mandat.

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 trois (3).

5.8

L'expression « affaires syndicales officielles » employée aux clauses 5.6 et 5.7 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.

5.9

La Société ne doit pas payer le temps alloué lors d'une absence autorisée pour affaires syndicales en vertu des dispositions des clauses 5.5, 5.6 et 5.7 ci-dessus.

5.10

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.

Casques pour représentants syndicaux

5.11

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.

Les représentants santé et sécurité pourront porter un casque vert, dans le but de les identifier. Le syndicat fournira une liste à l'employeur.

5.12

Trois (3) postes de représentants syndicaux libérés à temps complet sont remplacés par des postes permanents, soit le président, un autre membre de l'exécutif (avec la demitâche de représentant santé et sécurité) et le représentant santé et sécurité.

Ces trois (3) postes permanents sont associés au groupe des cols bleus.

Ces postes seront attirés à des codes d'occupation en fonction de l'occupation d'origine des représentants remplacés et du portrait de la main-d'œuvre. Ce qui implique qu'en fonction de l'occupation d'origine du représentant, les remplaçants pourraient être affectés à la tâche d'aide-métier dans l'occupation d'origine du représentant.

Crédit d'heures allouées aux dirigeants syndicaux ou à leurs délégués

5.13

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 le groupe blanc et le groupe bleu. 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 sept cent (2 700) 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 sera libéré à temps plein et un autre membre de l'exécutif sera libéré à mi-temps. Si le syndicat décide de remplacer le président lors de son absence, il devra puiser à même la banque créditée de 2 700 heures.

Si le remplacement du président absent 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 2 700 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.

Article VI

ANCIENNETÉ ET MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

6.1

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

Définitions

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, sur leur liste respective, 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 prérétraite, 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 vingt-huit (28) 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 vingt-huit (28) 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 doit être offert en priorité aux employés de l'unité, selon les procédures prévues à la convention collective de travail, avant d'être offert à un employé de l'autre unité (Sud) d'Énergie Électrique, à un employé non couvert par l'unité ou à l'externe.

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 vingt-huit (28) 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 vingt-huit (28) jours lorsque la situation justifie une mutation permanente ou une mutation temporaire de plus de vingt-huit (28) jours, ni de permettre à des employés d'acquérir injustement de l'expérience dans le but d'accéder éventuellement à des emplois qui reviendraient normalement à des employés ayant plus d'ancienneté et possédant les qualifications nécessaires.

6.5

Groupe bleu

Lorsqu'un employé est promu ou muté, la Société doit lui faire connaître par écrit si la promotion ou mutation est permanente ou temporaire. Lorsque la période de promotion ou de mutation temporaire est terminée, l'employé intéressé doit revenir à sa classe d'emploi régulière, sauf s'il remplace un employé absent pour l'une des raisons suivantes :

- maladie, accident, vacances, un employé muté qui, à la demande de la Société, exerce des fonctions dans un autre établissement de Rio Tinto Alcan Inc. 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 emploi 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.
- a) Dans ces cas, 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, 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.

- b) Promotion ou mutation pour fins de remplacement de représentant syndical
- i) Dans le cas où un employé est promu ou muté pour remplacer un compagnon de travail qui a obtenu une permission d'absence en raison de son élection ou de sa réélection à un poste de dirigeant du syndicat auquel cas la mutation temporaire sera de la durée du mandat de l'employé remplacé.
 - ii) Temps supplémentaire :
 - Le représentant syndical est remplacé sur son horaire normal de travail, il reste toutefois disponible en dehors de ses heures (TS, Garde, Rappel Etc.).
 - Le remplaçant du représentant syndical a droit aux temps supplémentaires.
 - iii) Gestion de la garde :
 - Le représentant syndical pourra offrir sa garde à son remplaçant, si son remplaçant refuse la garde, le représentant syndical devra effectuer celle-ci.
 - Le remplaçant a le droit au remplacement des gardes occasionnelles.
 - Dans l'éventualité d'une absence maladie/parentale/congé différé dans le secteur, l'employé n'étant pas sur l'horaire de garde (représentant syndical ou son remplaçant) devra s'acquitter de la garde de l'employé absent.
 - iv) Dans le cas où un employé est promu ou muté pour remplacer un compagnon de travail qui a obtenu une permission d'absence en raison de son élection ou de sa réélection à l'exécutif d'une fédération ou d'une centrale à laquelle le syndicat fait partie à cette présente convention est affilié, le remplaçant aura l'intégralité des tâches et responsabilités (garde, rappel etc.) reliées au poste.
 - v) Particularité Centrale Chute-des-passes (CCP) : Pour un employé affecté sur un besoin temporaire en remplacement d'un représentant syndical à CCP, le remplaçant aura l'intégralité des tâches et responsabilités (garde, rappel, etc.) reliées au poste.

Groupe blanc

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 9.14 c).

- 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 de Rio Tinto Alcan inc. 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, l'employé qui est muté temporairement à un emploi d'un échelon ou niveau de salaire inférieur, sous réserve des dispositions de la clause 6.9 ci-dessous, recevra le salaire hebdomadaire de sa nouvelle classe d'emploi, si cette mutation est due à l'une des raisons suivantes :

- a) un accident de 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

Groupe bleu

L'employé qui est muté temporairement à un emploi d'un échelon de salaire supérieur doit recevoir un salaire hebdomadaire au moins égal au salaire hebdomadaire de la classe d'emploi à laquelle il est muté.

Tout ajustement de salaire nécessaire doit entrer en vigueur à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement la date de sa mutation et prendre fin à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le retour de l'employé à sa classe d'emploi régulière.

Groupe blanc

- 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.

Affichage

6.8

Groupe bleu

« Dans tous les cas de promotion, la Société avisera les Syndicats d'Énergie électrique, sept (7) à dix (10) jours à l'avance, qu'il y a vacance d'emploi, et affichera sur les tableaux et par envoi sur la liste de courriel d'affichage, dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la date de la promotion, le nom de l'employé promu. L'employé qui se croit lésé pourra, dans les quinze (15) jours suivant la date de l'affichage, 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 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. »

Groupe blanc

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 béliographe, les offres de service au département du personnel et ce, au plus tard le 2^e 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

Groupe bleu

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 :

- 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
 - qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi vacant.
- a) Suite à l'application de la présente clause, 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) Sous réserve de la clause 6.10, un employé qui n'est pas en mesure de satisfaire aux exigences physiques de son emploi peut exercer son droit d'ancienneté :
- à tout emploi vacant pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de cet emploi, ou que l'emploi réclamé en soit un qui nécessite soit peu ou aucune formation, soit peu ou aucune expérience;

- ii) à tout emploi pourvu que l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de la classe d'emploi d'où il est déplacé, à condition :
 - que l'emploi réclamé en soit un qui nécessite soit peu ou aucune formation, soit peu ou aucune expérience; ou
 - qu'il puisse satisfaire aux exigences de cet emploi sans autre formation ou expérience; ou
 - qu'il puisse satisfaire aux exigences de cet emploi conformément aux dispositions de la clause 6.16 de la présente convention; ou
 - qu'il soit en mesure de remplir les exigences de cet emploi en se prévalant des dispositions des clauses de l'article XV en ce qui a trait au recyclage.

Groupe blanc

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 XV 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 6.16 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 reflète, 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) si, pour une raison ou pour une autre, il n'est pas en mesure 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 d'assurance-emploi 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 de 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

Groupe bleu

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 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.

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.

Groupe blanc

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 et rétrogradations

6.15

Groupe bleu

- a) 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 la préférence dans toute classe d'emploi dont le salaire hebdomadaire est inférieur à celui de la classe d'emploi qu'il avait en permanence, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences telles qu'elles sont déterminées par la Société.
- b) À moins que ce soit comme alternative à son licenciement, aucun employé ne peut se prévaloir des droits qui lui sont conférés en vertu du présent article pour déplacer un employé diminué physiquement, ayant moins d'ancienneté, déjà affecté à un emploi compatible en vertu des clauses 6.9 et 6.10.

Groupe blanc

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.

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.

6.16

Groupe bleu

L'employé déplacé, conformément à la clause 6.15 ci-dessus, et qui serait affecté à une classe d'emploi dont le salaire serait inférieur à celui de la classe d'emploi à laquelle il était affecté en permanence immédiatement avant d'être déplacé, peut réclamer et recevoir une période d'adaptation d'au plus quinze (15) jours qui lui permettra d'accomplir d'une façon normalement soignée le travail de la classe d'emploi à laquelle il est affecté.

Cette période d'adaptation sera accordée à l'employé déplacé pourvu qu'il réponde aux exigences de la classe d'emploi telles qu'elles sont établies par la Société. Dans le cas où l'employé déplacé n'aurait jamais accompli le travail de la classe d'emploi réclamée, il bénéficiera de cinq (5) jours de formation et dix (10) jours d'adaptation.

Groupe blanc

- 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 6.16, 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 ;
 - 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.

Embauchage et réembauchage – Employés temporaires

6.17

La Société pourra embaucher et réembaucher des employés de façon temporaire lorsque le travail le justifie.

Ces embauchages et réembauchages seront faits en tenant compte des droits d'ancienneté des employés qui sont déjà au travail et des droits des employés licenciés dont le service continu n'est pas terminé pourvu qu'ils remplissent les exigences de l'emploi vacant. L'employé embauché ou réembauché de façon temporaire devra en être avisé au moment de son embauchage ou réembauchage et n'acquerra aucun droit contre les employés qui sont déjà au travail de façon permanente ou temporaire. Un employé temporaire licencié ayant plus d'ancienneté que d'autres employés temporaires, retenus au travail, pourra exercer ses droits d'ancienneté contre lesdits employés temporaires pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'emploi telles qu'elles sont établies par la Société, sans autre formation ou expérience.

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 l'employé à n'importe quel emploi dans le but de le préparer à un emploi technique ou à un emploi de surveillance ou de nature confidentielle, en lui faisant suivre une formation spéciale.

6.20

Groupe bleu

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

L'application de cette clause ne doit pas signifier que le travail présentement effectué par le personnel de cadre sera affecté en tout ou en partie aux employés syndiqués et vice versa ou être substituée à une demande de révision du certificat d'accréditation.

Groupe blanc

- 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'emploi non régie par la présente convention.

Affichage ciblé

6.22

L'affichage « ciblé » pourra s'appliquer afin de s'assurer d'optimiser la main-d'œuvre dans un contexte de variation du DNC, tout en respectant ces balises :

- L'affichage « ciblé » n'est pas possible pour une occupation sous les seuils
- L'affichage « ciblé » ne devra pas avoir pour effet l'augmentation direct ou indirect de la sous-traitance dans un département ou occupation
- L'affiche « ciblé » ne devra pas avoir pour effet la diminution de main-d'œuvre dans un département

Dans le cas où qu'il n'y a aucun candidat sur le sondage c'est l'employé ayant le moins d'ancienneté qui détient la compétence requise qui sera assigné sur le besoin du sondage

Travailleurs saisonniers

6.23

1. Lors de leur embauche, les travailleurs saisonniers recevront un salaire de niveau 1, échelon 1 de l'échelle de salaire groupe bleus, au prorata des heures de travail, taux unique horaire pour toute affectation, groupe blancs ou groupe 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 inopérantes pour les travailleurs saisonniers.

Rang d'ancienneté pour les employés embauchés la même journée

6.24

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-accréditation.
2. Respect de l'entente mutation inter-accréditations – inter-usines (bassin régional).
3. Autres installations Rio Tinto.
4. Nouveaux employés.

À chacune des étapes, le service continu Rio Tinto 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 Rio Tinto, 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 Rio Tinto) |
| 5. | 101800 | (Ancienneté Rio Tinto) |
| 6. | 050700 | (Tirage au sort) |
| 7. | 050701 | (Tirage au sort) |

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 comme prévus à l'Annexe A de la présente convention.

Liste des états de service

7.2

La Société fera parvenir aux Syndicats, après le 30 avril et au plus tard le 31 mai de chaque année, une liste indiquant le nom, le matricule, l'ancienneté projetée au 30 avril suivant et la date d'embauche de tous les employés à l'emploi pour chacun des groupes d'emploi à cette date régis par la présente convention. La Société fera également parvenir aux Syndicats à la même date une seconde liste couvrant les employés en situation de licenciement donnant les mêmes informations sauf la date d'embauche.

7.3

La Société fera parvenir mensuellement aux Syndicats une liste des embauchages, réembauchages, mutations, licenciements et congédiements.

7.4

La Société confirme qu'elle fournira au Syndicat un rapport comprenant la ventilation des montants associés aux heures régulières et aux heures supplémentaires des employés régis par la présente convention collective.

Article VIII

CONDITIONS DE TRAVAIL

Définition de « travailleurs de jour », de « travailleurs d'équipe de roulement »

8.1

Groupe bleu

Aux fins de la présente convention, l'expression « travailleurs de jour » s'applique aux employés qui travaillent normalement durant une période habituelle de huit (8) heures par jour pendant chaque semaine du lundi au vendredi inclusivement.

8.2

Groupe bleu

Aux fins de la présente convention, l'expression « travailleurs d'équipe de roulement » s'applique aux employés qui travaillent normalement durant une période fixe ou alternante de huit (8) heures d'une journée de vingt-quatre (24) heures.

Heures de travail

8.3

Groupe bleu

Aux fins de la présente convention, l'expression « journée normale de travail » est une période de travail de jour ou d'équipe de roulement normalement ou habituellement prévue de huit (8) heures.

- a) Les heures normales de début et de fin de travail sont généralement :
 - du lundi au vendredi (inclusivement) :
 - de 8 h à 12 h
 - de 13 h à 17 h

Cet horaire constitue une journée normale de huit (8) heures de travail pour cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, résultant en une semaine normale de travail de quarante (40) heures.

- b) Les heures normales de début et de fin de travail des travailleurs d'équipe de roulement sont généralement :

de minuit à 8 h

de 8 h à 16 h

de 16 h à 24 h

Cet horaire constitue une journée normale de huit (8) heures de travail pendant cinq (5) jours, soit une semaine normale de travail de quarante (40) heures en moyenne.

- c) La semaine normale de travail sera réduite pour toute absence autorisée.

Section Chute des Passes

Voir lettre d'entente 17 Entente relative à l'horaire de travail régulier pour les employés affectés à Chute-des-Passes

Groupe blanc

Heures de travail – Section Bureau

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 essais et analyses

Voir lettre d'entente 60 Entente relative à l'horaire de travail des employés techniciens du département essais et analyse

Section Auberge

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

- 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.

8.4

Groupe bleu

Dans une section particulière ou pour certaines opérations, la Société peut avancer ou retarder les heures de début ou de fin de travail, mais le total des heures de travail pendant la semaine normale ne devra pas excéder en moyenne quarante (40) heures.

Travail du dimanche ou d'un jour férié

8.5

Groupe bleu

Aucun employé ne doit être obligé de travailler le dimanche ou un jour férié à moins que ce ne soit pour une des raisons suivantes :

- a) pallier à un trouble ou à une panne de machinerie affectant la production;
- b) faire face à un état d'urgence exigeant des réparations pressantes;
- c) maintenir les opérations continues ou fournir des services essentiels à la marche des opérations continues.

L'esprit de cette clause est de maintenir au strict minimum le nombre des employés travaillant le dimanche ou un jour férié.

Groupe blanc

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.

Heures supplémentaires

8.6

- a) Aux fins de la présente convention, l'expression « heures supplémentaires » est définie comme étant une affectation temporaire d'un employé à toute tâche, pendant un certain temps, en dehors et en sus des heures de sa semaine normale de travail.

Emprunt – heures supplémentaires

- b) Il a été convenu de permettre un emprunt maximal de vingt-quatre (24) heures (groupe bleu) et vingt-et-une (21) heures (groupe blanc) 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 40/38 (groupe bleu) et de la banque 35/33 (groupe blanc) 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-quatre (24) heures (groupe bleu) et de vingt et une (21) heures (groupe blanc).

8.7

Groupe bleu

L'employé qui travaille en heures supplémentaires verra ces heures accumulées ou payées au moment de la réalisation au taux majoré pour les heures supplémentaires et aura droit d'obtenir à titre d'indemnité, pour des raisons personnelles après entente avec son supérieur immédiat, un congé équivalant aux heures supplémentaires accumulées. Ces heures, toutefois, diminuées de congés obtenus pendant les périodes sous-mentionnées, seront payées au taux majoré pour les heures supplémentaires. L'accumulation des heures supplémentaires se fera :

du début de la première (1^{re}) période de paie du mois de décembre à la fin de la deuxième (2^e) période de paie finissant au cours du mois de mars;

du début de la troisième (3^e) période de paie du mois de mars à la fin de la deuxième (2^e) période de paie finissant au cours du mois de juin;

du début de la troisième (3^e) période de paie du mois de juin à la fin de la deuxième (2^e) période de paie finissant au cours du mois de septembre;

du début de la troisième (3^e) période de paie du mois de septembre à la fin de la quatrième (4^e) période de paie finissant au cours du mois de novembre.

Les heures supplémentaires ainsi accumulées seront payées le jeudi de la deuxième (2^e) semaine de paie qui suit la fin des périodes mentionnées ci-dessus. L'employé pourra exprimer son désir d'être payé en tout ou en partie, en signant la carte désignée à cette fin et en la retournant à l'agent à la paie, au moins une (1) semaine avant la fin de chaque période précitée. Si l'agent à la paie ne reçoit aucune demande, le paiement en sera différé automatiquement d'une période à l'autre.

L'employé qui a un montant d'argent accumulé dans sa banque des heures supplémentaires d'au moins l'équivalent de quarante (40) heures, aura droit d'obtenir à titre d'indemnité, pour des raisons personnelles, après entente avec son supérieur immédiat, un congé équivalant aux heures supplémentaires accumulées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

À la fin de la quatrième période de paie, toutes les heures supplémentaires résiduelles seront automatiquement transférées dans une banque d'accumulation monnayable et ces heures pourront être reprises en temps.

Griefs

- a) Conformément à l'Article XI de la convention collective de travail, lorsqu'un grief d'heures supplémentaires est soumis, le superviseur doit rendre sa décision selon la clause 11.1 a) de la convention collective et, si ce dernier reconnaît que le plaignant aurait dû se voir attribuer les heures supplémentaires selon les règles en cette matière, il aura un délai de trente (30) jours pour faire reprendre au plaignant ce nombre d'heures en heures supplémentaires et le grief sera de ce fait considéré comme définitivement réglé.
- b) L'employé ne pourra refuser de reprendre ce nombre d'heures en heures supplémentaires sans raison valable.
- c) Cette période de trente (30) jours se calcule à compter de la journée du dépôt du grief. À l'expiration de cette période de trente (30) jours, le grief non réglé est réputé être à la deuxième étape de la procédure conformément à la clause 11.1 b) de la convention collective.

Groupe blanc

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.

8.8

Groupe bleu

L'expression « taux majoré pour les heures supplémentaires » désigne un montant égal à une fois et demi le salaire hebdomadaire de l'employé divisé par quarante (40) heures.

8.9

Les heures supplémentaires ne seront payées qu'une seule fois pour toute période de travail selon toute disposition de la présente convention et le montant de toute prime et/ou indemnité applicable sera ajouté après le calcul des heures supplémentaires.

8.10

- Aucune heure supplémentaire ne sera payée lorsque la Société permet aux employés d'échanger des journées régulières de travail quand ces échanges sont faits à la demande des employés.
- 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 majoré prévu pour les heures supplémentaires.

8.11

Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible entre les employés qualifiés de la section. La Société essaiera de trouver, parmi ces employés qualifiés, des volontaires pour effectuer les heures supplémentaires.

Dans le cas où il n'y aurait pas ou pas assez de volontaires, la Société pourra désigner les employés nécessaires pour effectuer les heures supplémentaires en commençant par les employés qualifiés ayant le moins d'ancienneté.

Intervalles pour les repas

8.12

- L'employé dont l'horaire normal de travail déroge aux dispositions de la clause 8.3 ci-dessus doit bénéficier, au milieu de sa journée de travail, d'un intervalle d'une (1) heure pour son repas. Cet intervalle est normalement fixé à l'avance.
- Le travailleur de jour à qui l'on demande, en cas d'urgence, de 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 est terminé ou dès que possible, à un intervalle de trente (30) minutes avec paie pour prendre son repas.

8.13

Un travailleur d'équipe de roulement doit, au cours de son travail et sans perte de salaire, bénéficier d'un intervalle de trente (30) minutes pour son repas, en un moment qui n'entravera pas l'accomplissement de ses fonctions. Cet intervalle peut varier et doit être déterminé et approuvé par la Société.

8.14

L'employé, à qui l'on demande de travailler une (1) heure et trente (30) minutes ou plus en heures supplémentaires, après l'heure d'arrêt de travail quotidien, bénéficiera pour son repas d'un intervalle de trente (30) minutes consécutives, sans perte de salaire.

Repas

8.15

- a) Recevra un repas chaud ou une indemnité pour son repas conformément aux montants fixés dans le tableau contenu au paragraphe c) ci-dessous et bénéficier d'un intervalle de trente (30) minutes consécutives sans perte de salaire :
- 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
 - l'employé à qui on a demandé d'entrer pour travailler plus de quatre (4) heures en dehors de ses heures normales de travail; ou
 - l'employé de jour à qui l'on a demandé de 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 à qui l'on a demandé de 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 :

TABEAU - 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 (Note 3) ou Indemnité de vingt-huit dollars et vingt et une cents (28,21 \$) imposable pour l'employé qui apporte son repas ou pour un repas pris au restaurant pour CCS et CCD; non applicable si la période de repas est intégrée à l'horaire de travail. (Note 2)	Dîner/souper Indemnité de vingt-huit dollars et vingt et une cents (28,21 \$) imposables (Note 2)		Frais de séjour par jour d'absence du domicile: quatre-vingt-neuf dollars et quatre-vingt-quinze (89,95 \$) RÉPARTITION Déjeuner Indemnité de dix-sept dollars et vingt-cinq cents (17,25 \$) si départ 1 heure 30 avant le début de l'horaire normal. À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Dîner Indemnité de vingt huit dollars et vingt et une cent (28,21 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Souper Indemnité de trente neuf dollars et dix-huit cents (39,18 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. Collation Forfait de dix-huit dollars et quatre-vingt cents (18,80 \$) pour petites dépenses occasionnées en soirée.

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
Hors des heures normales de travail Heures supplémentaires (Note 1)	Repas chaud commandé chez un fournisseur reconnu. (Note 3) ou Indemnité de vingt huit dollars et vingt une cents (28,21 \$) imposable pour l'employé qui apporte son repas ou pour un repas pris au restaurant lorsque le temps supplémentaire est terminé. (Note 2) À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Dîner/souper Indemnité de trente-quatre dollars et quatre-vingt deux cents (34,82 \$) imposable plus Trente minutes sans perte de salaire pour consommer son repas incluant le repas à la fin du temps supplémentaire	Déjeuner Indemnité de douze dollars et cinquante quatre cents (12,54 \$) imposables si départ début de l'horaire normal. (Note 2) À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Dîner/souper Indemnité de trente-quatre dollars et quatre-vingt deux cents (34,82 \$) imposable plus Trente minutes sans perte de salaire pour consommer son repas incluant le repas à la fin du temps supplémentaire	Réf. : 8.15 C.C.T. (bleus) 8.5 C.C.T. (blancs) Repas chaud commandé chez un fournisseur reconnu (Note 3) ou Indemnité de vingt huit dollars et vingt une cents (28,21 \$) l'employé qui apporte son repas ou pour un repas pris au restaurant lorsque le temps supplémentaire est terminé. (Note 2) À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Dîner Indemnité de vingt-huit dollars et vingt une cents (28,21 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Souper Indemnité de trente-neuf dollars et dix-huit cents (39,18 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. Collation Forfait de dix-huit dollars et quatre-vingt cents (18,80 \$) pour petites dépenses occasionnées en soirée.	Frais de séjour par jour d'absence du domicile : cent trois dollars et quarante quatre cents (103,44 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025 les frais de séjour par jour d'absence du domicile passeront à cent dix-sept dollars et quatre-vingt dix huit cents (117,98 \$) RÉPARTITION Déjeuner Indemnité de dix-sept dollars et vingt cinq cents (17,25 \$) si départ 1 heures 30 avant le début de l'horaire normal. À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Dîner Indemnité de vingt-huit dollars et vingt une cents (28,21 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. À compter du premier dimanche de janvier 2025 l'indemnité passera à trente dollars (30 \$) Souper Indemnité de trente-neuf dollars et dix-huit cents (39,18 \$) si départ avant l'heure normalement prévue pour le repas. Collation Forfait de dix-huit dollars et quatre-vingt cents (18,80 \$) pour petites dépenses 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 (1er) repas.

Note 2 : Pour l'employé qui produit un reçu, le montant remboursé est non-imposable et correspond au montant indiqué sur le reçu jusqu'à concurrence du montant mentionné dans le tableau.

Note 3 : L'employé reçoit une indemnité de trente et un dollars et trente-cinq cents (31,35 \$) imposable; il est facturé à dix-neuf dollars et huit cents (19,08 \$)

Transport

8.16

- 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 :

- est rappelé au travail en vertu de la clause 8.17;
- est appelé par la Société, après qu'il a quitté les installations pour faire des heures supplémentaires;
- 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 8.28, 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.	Treize dollars et cinquante deux cents (13,52 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quinze dollars et cinquante-quatre cents (15,04 \$).
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.	Vingt-six dollars et quatre-vingt-dix-neuf cents (26,99 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à trente et un dollars et quatre cents (31,04 \$)
Laterrière; Saint-Ambroise; Larouche; Saint-Charles; Canton Tremblay; Lac Kénogami; Chicoutimi-Nord : au nord de la rue Roussel.	Quarante dollars et quarante huit cents (40,48 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quarante-six dollars et cinquante-cinq cents (46,55 \$)
Saint-Honoré; La Baie; Saint-Fulgence.	Cinquante-trois dollars et quatre-vingt dix huit cents (58,98 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante deux dollars et huit cents (62,08 \$)

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.	Soixante sept dollars et quarante sept cents (67,47 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante-dix-sept dollars et cinquante-neuf cents (77,59 \$)
--	---

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.	Treize dollars et cinquante deux cents (13,52 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quinze dollars et cinquante-quatre cents (15,54 \$)
Saint-Nazaire; Delisle : • (secteur Saint-Coeur-de-Marie) débutant au sud par le rang Saint-Michel et la 10 ^e avenue; Saint-Bruno;	Vingt-six dollars et quatre-vingt-dix neuf cents (26,99 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à trente et un dollars et quatre cents (31,04 \$)
Saint-Léon; Saint-Henri-de-Taillon; l'Ascension; Hébertville; Saint-Gédéon; Hébertville-Station.	Quarante dollars et quarante huit cents (40,48 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quarante six dollars et cinquante-cinq cents (46,55 \$)
Lac-à-la-Croix; Saint-Charles; Saint-Ambroise; Métabetchouan; Larouche.	Cinquante-trois dollars et quatre-vingt dix huit cents (58,98 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante deux dollars et huit cents (62,08 \$)
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.	Soixante sept dollar et quarante sept cents (67,47 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante dix sept dollars et cinquante neuf cents (77,59 \$)

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.

L'employé qui utilisera les services d'un taxi se verra rembourser le montant de la course. Ce remboursement (ou bon de taxi) sera non imposable si le temps supplémentaire effectué est supérieur ou égal à trois (3) heures.

- 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 :

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.	Treize dollars et cinquante-deux cents (13,52 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quinze dollars et cinquante-quatre cents (15,54 \$)
Shipshaw ou Chute-à-Caron à Alma.	Soixante sept dollars et quarante sept cents (67,47 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante-dix-sept dollars et cinquante-neuf cents (77,59 \$) 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.	Treize dollars et cinquante-deux cents (13,52 \$) À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à quinze dollars et cinquante-quatre cents (15,54 \$)
Centrale Chute du Diable à la centrale Chute à la Savane.	l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
CNE à la centrale Chute du Diable.	Vingt-six dollars et quatre-vingt-dix-neuf cents (26,99 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple. À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à trente et un dollars et quatre cents (31,04 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple
CNE à la centrale Chute à la Savane.	Soixante sept dollars et quarante sept cents (67,47 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante-dix-sept dollars et cinquante-neuf cents (77,59 \$) 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.	Soixante sept dollars et quarante sept cents (67,47 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple À compter du premier dimanche de janvier 2025, la prime passera à soixante-dix-sept dollars et cinquante-neuf cents (77,59 \$) l'aller-retour ou 50 % pour un aller simple

Indemnité de rappel

8.17

Groupe bleu

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 majoré pour les heures supplémentaires. Toutefois, ce minimum sera porté à quatre (4) heures si le travail urgent à être exécuté se situe à l'établissement de Chute du Diable, Chute à la Savane, Dolbeau, Mistassini ou à la Tour de Micro-ondes du poste Saint-Charles et est accompli par un employé partant du Centre nord. Similairement, si le travail à être exécuté se situe dans Ville de la Baie et est accompli par un employé partant du Centre sud. 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, une fois sur place et en aucun cas, il ne recevra plus de trois (3) ou quatre (4) heures, selon le cas, pour d'autres travaux urgents qu'il peut être appelé à effectuer dans cette même période de trois (3) ou quatre (4) heures.

Nonobstant ce qui est mentionné ci-dessus, lorsqu'un employé entre pour faire ces travaux dans l'heure qui précède ses heures normales de travail, il sera payé au taux majoré pour les heures supplémentaires pour les heures ainsi travaillées.

Les heures auxquelles a droit l'employé en vertu de la clause traitant des indemnités de rappel seront au choix de l'employé soit payées ou soit mises en banque dans la banque d'accumulation des heures supplémentaires de la manière prévue à 8.7 et seront assujetties aux mêmes conditions que celles prévues pour cette banque.

Groupe blanc

Section Bureau

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

8.18

Au cours de chaque année et sous réserve des conditions énumérées à la clause 3.3, 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 congés mobiles seront transférés dans la banque de reprise d'heures supplémentaires non monnayables.

Aucun employé ne doit être obligé de travailler au cours de ces journées sauf pour l'une des raisons énumérées à la clause 8.5 ci-dessus.

- a) L'employé en probation et/ou l'étudiant, toutefois, n'aura droit qu'aux jours fériés fixes et mobiles se situant entre la date de son embauche et celle de son licenciement s'il rencontre les stipulations de la clause 8.21 de la présente convention collective de travail.
- b) Conformément au paragraphe a) ci-dessus, l'observance anticipée des jours fériés mobiles pour l'employé en probation sera limitée au nombre de jours fériés mobiles se situant entre la date de son embauche ou réembauche et celle prévue de son licenciement. Les étudiants, toutefois, n'auront droit à l'anticipation d'aucun jour férié mobile.
- c) 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.
- d) Nonobstant ce qui précède, l'employé qui souhaite se prévaloir ou non d'un congé lors d'une journée férié mobile, devra informer son superviseur au plus tard à sa dernière journée travaillée de son horaire régulier de la semaine précédente.
- e) Pour les deux (2) congés marqués de deux (2) astérisques (**):
Les employés qui doivent travailler du 24 au 25 décembre de nuit ou le 25 décembre de jour ou du 31 décembre au 1^{er} janvier de nuit ou le 1^{er} janvier de jour et qui sont sur un horaire de douze (12) heures recevront, en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier, une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à deux (2) heures de travail à taux régulier.

Les employés qui doivent travailler du 24 au 25 décembre de nuit ou le 25 décembre de jour ou du 31 décembre au 1^{er} janvier de nuit ou le 1^{er} janvier de jour et qui sont sur un horaire de dix (10) heures recevront, en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier, une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à une (1) heures de travail à taux régulier.

Une telle indemnité exceptionnelle reflète l'importance que revêt ces deux congés et vise à reconnaître les employés qui doivent travailler à cette occasion.

8.19

- 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 obligé de travailler au cours de ces journées à moins que ce ne soit pour une des raisons données à la clause 8.5 ci-dessus.

- b) Les employés dont l'horaire normal s'étend du lundi au vendredi, seront en congé le 26 décembre 2024 et le 2 janvier 2025. Par contre, ils travailleront le 21 décembre 2024 et le 28 décembre 2024. Ils seront en congé le 26 décembre 2025 et le 2 janvier 2026. Par contre, ils travailleront le 27 décembre 2025 et le 3 janvier 2026. Ils seront en congé le 27 décembre 2027 et le 3 janvier 2028. 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.

8.20

Abrogé le 21 octobre 1995.

8.21

La Société ne peut garantir l'observance des jours fériés énumérés à la clause 8.18 ci-dessus à aucun employé affecté à des opérations continues ou à des services essentiels en vue d'assurer la continuité des opérations :

- 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, doit recevoir, en plus de son salaire pour les heures ainsi travaillées, la rémunération d'une journée de travail en fonction de son salaire régulier.

L'employé qui travaille pendant un jour férié, mais qui n'est pas normalement obligé de travailler ce jour, selon son horaire, doit recevoir le taux majoré pour les heures supplémentaires pour les heures ainsi travaillées;

- 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 8.18 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 8.18 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.
- d) Pour les deux (2) congés marqués de deux (2) astérisques (**):

Les employés qui doivent travailler du 24 au 25 décembre de nuit ou le 25 décembre de jour ou du 31 décembre au 1^{er} janvier de nuit ou le 1^{er} janvier de jour et qui sont sur un horaire de douze (12) heures recevront, en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier, une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à deux (2) heures de travail à taux régulier.

Les employés qui doivent travailler du 24 au 25 décembre de nuit ou le 25 décembre de jour ou du 31 décembre au 1^{er} janvier de nuit ou le 1^{er} janvier de jour et qui sont sur un horaire de dix (10) heures recevront, en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier, une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à une (1) heures de travail à taux régulier.

Une telle indemnité exceptionnelle reflète l'importance que revêt ces deux congés et vise à reconnaître les employés qui doivent travailler à cette occasion.

Congés à l'occasion d'un décès

8.22

Groupe bleu

- 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 huit (8) heures et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où il aurait été normalement tenu de travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours. Chaque période à laquelle il a droit correspond à un maximum de huit (8) 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 et de son gendre, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) périodes de huit (8) heures, à son taux de salaire normal, et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où l'employé aurait été normalement tenu de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint, d'un de ses petits-enfants, de sa grand-mère, de son grand-père ou des grands-parents de son conjoint, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé une période maximum de huit (8) heures, à son salaire normal, et ce à compter du jour du décès, dans la mesure où l'employé aurait été normalement tenu de travailler pendant cette journée.

- b) 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.

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.

« 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. »

Le service continu s'accumulera pendant la durée de ce congé.

Groupe blanc

- 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.

- b) Ces congés pourront être fractionnés en journées ou reportés 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.

Groupe bleu / Groupe blanc pour c) à g) suivant

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

- c) 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. Le service continu s'accumulera pendant la durée de ce congé.

Congé parental

- d) 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 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 maternité

- e) La Société accordera à chaque employée régulière un congé de maternité 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 de ses licenciements.
- i) L'employée peut également demander un congé sans rémunération 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 rémunération 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.
- ii) L'employée doit en faire la demande par écrit à son (sa) supérieur(e) immédiat(e) au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.
- iii) Son service continu s'accumulera pendant toute la durée du congé sans rémunération. 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 rémunération verra son service continu maintenu pendant la durée de son ou ses licenciements.

La personne qui remplace une employée pour congé de maternité conformément aux dispositions de la clause 6.5 de la présente convention, pourra continuer ce remplacement jusqu'à l'expiration du congé sans rémunération ci-haut stipulé et ce sans affichage.

Congé de paternité

- f) 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

- g) 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 banquées 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.

Congés familiaux

- h) Les deux (2) premiers congés familiaux rémunérés prévus à la Loi sur les Normes du travail seront payés (à raison de huit heures (8 h) ou sept heures (7 h) peu importe la durée de la journée normale de travail applicable) lorsque ceux-ci n'ont pas été utilisés (à titre de congés familiaux ou congés de maladie) par l'employé au 31 décembre de chaque année.

Congé autofinancé

8.23

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 du 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 tableau 2 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), 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 ancienneté le lui permette, sinon il exercera ses droits d'ancienneté conformément 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 licencié 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, comme défini 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 de 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 traitement différé 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) Régime 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 de 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 au 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 au 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, une mise à pied, une invalidité permanente, un arrêt volontaire de participation, une démission ou une 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 :

- continuer sa participation au régime de congé autofinancé en versant les sommes nécessaires au fiduciaire;
- ou
- suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence. Sous réserve du 2^e alinéa du paragraphe c) de la présente 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

8.24

a) L'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.

b) 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 du paragraphe a), pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée à la présente clause.

- c) L'employé qui se sera prévalu de la présente entente verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.
- d) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'un congé pour retour aux études, le congé pourra être d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans tous les cas de congés pour retour aux études, le service continu 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'œuvre temporaires associés à la période estivale. Il devra aviser le responsable de la main-d'œuvre, 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 mis à pied, sans égard à son ancienneté.
- e) À la fin de son absence permise, s'il n'y a pas un renouvellement ou prolongation par la Société, l'employé devra se présenter au travail; à défaut de se conformer de 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'emploi qui était sienne avant son départ dans la mesure où son service continu le lui permet, sinon il exercera ses droits d'ancienneté conformément 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 l'assurance-emploi 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.

Vacances

8.25

22. ENTENTE RÉGISSANT LA PLANIFICATION DES VACANCES ET AUTRES CONGÉS

Les règles en cours dans les départements, sections ou autres (ex. : un projet) auront libre cours dans la mesure où elles permettent de remplir 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 emploi 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 emploi 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 affecter le choix des autres employés du département.

Les règles de l'article 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 combiné 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, et ce pour un maximum de deux (2) congés mobiles non planifiés consécutifs, 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 allouées selon les règles d'ancienneté et la séquence de priorisation et ce, sans déplacer aucun congé ou vacances déjà inscrits au calendrier.

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

8.26

Aux fins de l'Annexe B de la présente convention, le terme « gains » doit être considéré comme étant le salaire de l'employé pour toute heure qui lui est payée, ou toute heure régulière qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent en raison de maladie ou d'accident, plus toute rémunération de vacances, de jours fériés et de primes et/ou d'indemnités diverses telles que :

- d'heures supplémentaires;
- de changement d'horaire normal de travail;
- d'emploi;
- du dimanche;
- d'éloignement;
- de disponibilité;
- de chef d'équipe;
- d'assurance accident-maladie.

Les primes et/ou indemnités dont il est fait mention précédemment seront ajoutées au salaire de l'employé dans la mesure où ce dernier se sera qualifié à les recevoir et qu'elles lui auront été effectivement versées.

Prestations supplémentaires de l'assurance-emploi

8.27

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

Réunions éducatives (formation) et réunions d'affaires

8.28

Un employé ne doit subir aucune perte de salaire lorsque la Société le convoque à une réunion éducative (formation) 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 sont prévus par classe d'emploi à l'Annexe E.

Paie hebdomadaire

9.2

La paie sera distribuée toutes les semaines.

Prime du dimanche

9.3

Groupe bleu

Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de cinq dollars (5,00 \$) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon son horaire normal de travail.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera de cinq dollars et quatre-vingt-dix cents (5,90 \$).

Cette prime horaire de travail du dimanche doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire normal d'un employé après et non avant le calcul de la prime de mutation temporaire, lorsqu'elle est applicable.

La prime du dimanche ne doit pas être payée aux employés qui travaillent des heures supplémentaires.

Groupe blanc

Un employé qui doit travailler le dimanche recevra une prime de quarante dollars (40 \$) pour le quart travaillé.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera de quarante-sept dollars et vingt cents (47,20 \$).

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

Primes travail de nuit

9.4

Groupe bleu

Un employé qui travaille entre 16 h et 8 h doit recevoir une prime horaire de nuit payée au taux et aux conditions prévues ci-dessous :

- a) Un employé qui travaille entre 16 h et minuit doit recevoir une prime horaire de travail de nuit de quatre-vingt-quinze (95) cents pour toute heure de travail complète entre 16 h et minuit.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera d'un dollar et trente-huit cents (1,38 \$).

- b) Un employé qui travaille entre minuit et 8 h doit recevoir une prime horaire de travail de nuit d'un dollar et quinze cents (1,15 \$) pour toute heure de travail complète entre minuit et 8 h.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera d'un dollar et soixante-huit cents (1,68 \$).

- c) La prime horaire pour le travail de nuit doit, dans tous les cas, s'additionner au salaire normal d'un travailleur d'équipe de roulement après et non avant le calcul lorsque applicable, de la prime pour les heures supplémentaires et/ou de la prime de mutation temporaire.

Groupe blanc

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 19 h et minuit doit recevoir une prime de nuit de trente-huit dollars (38 \$) chaque semaine complète de travail ou de sept dollars et soixante cents (7,60 \$) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre 19 h et minuit.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera de cinquante-cinq dollars et vingt cents (55,20 \$) pour chaque semaine complète ou de onze dollars et quatre cents (11,04 \$) pour chaque quart.

- b) un employé qui travaille entre minuit et 7 h a.m. doit recevoir une prime de nuit de quarante-six dollars (46 \$) pour chaque semaine complète de travail ou de neuf dollars et vingt cents (9,20 \$) pour chaque quart durant lequel les heures de travail tombent entre minuit et 8 h.

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime sera de soixante-sept dollars et vingt cents (67,20 \$) pour chaque semaine complète ou de treize dollars et quarante-quatre cents (13,44 \$) pour chaque quart.

Prime d'assurance médicaments

9.5

La Société déduira un montant déterminé par le Syndicat, des gains disponibles de l'employé qui a signé les formulaires autorisant la Société à déduire de ses gains le montant demandé par le Syndicat. Ce montant pourra être modifié par le Syndicat qui avisera par écrit la Société de ce changement. De plus la Société paiera directement au Syndicat, le montant de retenues à la source et un montant égal à celui mentionné à la clause 9.6.

9.6

À compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025, la prime hebdomadaire d'assurance-maladie sera majorée et passera de soixante-neuf et dix cents (69,10 \$) à soixante-quatorze dollars et soixante cents (74,60 \$). Cette prime demeurera en vigueur jusqu'en 2028.

Le montant de cette prime à compter du 1^{er} janvier de 2028 sera déterminé selon les critères prévus à l'Entente relative au traitement du normatif et des avantages sociaux et dont le prochain exercice est prévu à l'automne 2027.

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.

9.7

Le choix par les employés d'un nouveau régime d'assurance accident-maladie ne devra, en aucun temps, entraîner pour la Société des frais administratifs supplémentaires ou autres que ceux déjà existants avant ledit choix d'un nouveau régime.

Indemnité de vacances

9.8

Les indemnités de vacances seront accordées conformément à la clause B.10, paragraphes b) et c) de l'Annexe B.

Indemnité de disponibilité – déneigement

9.9

Abrogé

Indemnité de changement d'horaire normal de travail

9.10

Groupe bleu

- a) i) l'employé qui est appelé à changer d'un horaire de travail de jour à un horaire de travail de quart (ou l'inverse) à la demande de la Société pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours;
ou
ii) l'employé affecté sur un horaire de roulement dont le cycle planifié est modifié à la demande de la Société pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours;
ou
iii) l'employé affecté sur un projet qui est appelé à changer d'horaire de son horaire normal de travail à la demande de la Société.

doit être payé conformément aux dispositions de la clause 6.7 de la présente convention.

Il recevra une indemnité de changement d'horaire normal de travail égale à un demi (1/2) du taux de salaire de base applicable pour chacune des heures de la cédule régulière qui se situe en dehors de son horaire normal pour la première journée normale de travail où s'applique son nouvel horaire normal de travail et lors de sa première journée normale de travail à son retour à son horaire normal régulier.

Les stipulations de cette clause, toutefois, ne s'appliquent pas pour les changements d'horaire à la demande des employés et les changements d'horaire pour quatre-vingt-dix (90) jours et plus, d'embauche, de diminution des opérations, d'affectation à un stage de formation ou de recyclage. De plus, cette indemnité ne doit pas être payée à l'employé qui travaillera des heures au taux majoré pour les heures supplémentaires au cours de sa première journée normale de travail où s'applique son nouvel horaire normal de travail ou son horaire normal régulier.

- b) Dans un contexte où les centres veulent se doter de différents types d'horaires de jour, c'est-à-dire d'horaires dont le début et la fin peuvent varier et se situer entre sept (7) heures et dix-neuf (19) heures, entre le lundi et le vendredi, ces horaires seront réputés être des horaires de jour.

Ces horaires constituent des journées normales de travail résultant en une semaine normale de travail de quarante (40) heures incluant tout horaire comprimé se situant à l'intérieur de ces paramètres.

- c) Lorsque des travaux sont exécutés sur des équipes de roulement, il arrive qu'une suspension temporaire des activités de l'une ou l'autre des équipes soit rendue nécessaire et que tous les employés soient ramenés temporairement sur la même équipe. Dans ces circonstances, si cela avait été prévu dans l'entente spécifique de l'horaire de travail, les employés n'auront pas droit à l'indemnité de changement d'horaire.

Prime de chef d'équipe

9.11

Groupe bleu

Un employé affecté à la fonction de chef d'équipe et par le fait même chargé de la surveillance d'un groupe d'employés, en plus de cumuler les fonctions de sa classe d'emploi, recevra le salaire hebdomadaire de sa classe d'emploi régulière ou celui du plus haut salaire hebdomadaire régulier payé à tout travailleur dans son équipe, suivant celui de ces deux salaires qui est le plus élevé, plus une prime horaire de 3,6 %.

Cette prime ne s'applique pas dans le cadre des activités prévues en vertu de l'entente portant sur les concepts de responsabilisation et d'autonomie.

La prime de chef d'équipe sera octroyée pour des activités inhabituelles avec surveillance et préoccupation particulière afin d'assurer les responsabilités de suivies de la planification, d'organisation, de contrôle, de coordination et de gestion de la sécurité.

La sélection de la personne qui aura la responsabilité de chef d'équipe sur des travaux se fera par l'équipe de travail. Le superviseur aura un droit de regard sur la sélection finale de l'employé.

Indemnité de service judiciaire

9.12

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

9.13

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

Niveau de salaire et progression

9.14

Groupe blanc

- a) 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.
- b) Le taux fixe de progression est établi à l'Annexe E.
- c) 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 :

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

Niveau de salaire et progression des techniciens

9.15

Groupe blanc

- a) 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.
- b) Le mode de rémunération apparaît à l'Annexe E de la présente convention et est basé sur l'évaluation.
- c) 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.
- d) 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).

Dossier et appréciation

9.16

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.

Indemnité de mobilité de la main d'œuvre Saguenay/Lac-St-Jean

9.17

- 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.

Indemnité relative aux ports d'attache, aux voyages d'affaires et de formation

9.18

1. Les ports d'attaches 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 d'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 le groupe bleu et trente-cinq (35) heures pour le groupe blanc, 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 point soixante-huit (2,68) fois le salaire d'une heure à taux régulier en fonction d'un horaire de quarante (40) heures pour les employés groupe bleu et trente-cinq (35) heures pour les employés groupe blanc, 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 groupe bleu et de sept (7) heures pour les employés groupe blanc, pour chaque jour, au salaire normal et ce sans indemnité d'éloignement.
 - Les heures nécessaires pour le déplacement en dehors des heures normales 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 groupe bleu et de sept (7) heures pour les employés groupe blanc, au salaire à salaire normal.

9.19 PRIME DE FORMATEUR

- a) Lorsque la Société choisit une personne syndiquée pour agir à titre de formateur et que celle-ci assume les rôles prévus ci-après, une prime de 2.25 \$/heure s'ajoute au taux de salaire de base de l'occupation régulière de la personne.
- b) Les responsabilités du formateur sont les suivantes :
 - I. prépare et diffuse la formation théorique et pratique de façon structurée en utilisant des manuels de formation, des plans d'entraînement structuré, des équipements de production et différents outils pédagogiques selon une séquence pédagogique prédéterminée;
 - II. Évalue les apprentissages des participants en formation à l'aide d'exercices, de tests théoriques et pratiques, de grilles d'observation, s'assure de leur validité en égard aux objectifs d'apprentissage visés et fournit les résultats au participant, à son supérieur immédiat;
 - III. peut être appelé à l'élaboration et à la révision des programmes et du matériel de formation qu'il utilise;
 - IV. peut être appelé à participer à l'identification des besoins de formation lors de l'élaboration du plan annuel de formation;
 - V. pour accomplir ces fonctions, le formateur doit avoir suivi au moins une formation en techniques d'instruction ainsi que des activités de suivi post formation.

Il est convenu que la prime horaire prévue ci-haut ne s'applique qu'aux heures pour lesquelles la personne choisie comme formateur doit s'acquitter des responsabilités de formation ci-haut prévues, au minimum d'une journée complète de travail selon l'horaire normal du formateur.

9.20 PRIME DE DISPONIBILITÉ

Une prime de disponibilité sera versée aux employés lors d'un besoin de couverture. La grille suivante servira pour établir et calculer la prime versée selon la durée de la couverture :

JOUR	PÉRIODE TRAVAILLÉE	DURÉE	TEMPS ACCORDÉ
Lundi	8h à 12 h par jour	12 h à 16 h	2 h
Mardi	8h à 12 h par jour	12 h à 16 h	2 h
Mercredi	8h à 12 h par jour	12 h à 16 h	2 h
Jeudi	8h à 12 h par jour	12 h à 16 h	2 h
Vendredi	Journée non-travaillée	24 h	4 h
Samedi	Journée non-travaillée	24 h	5 h
Dimanche	Journée non-travaillée	24 h	5 h
Total :			22h
Jour férié = 5			

Article X

COMITÉS

Comité de relations ouvrières

10.1

Les parties à la présente convention doivent former des comités de 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) le 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.

Comité de main d'œuvre

10.3

- 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 suivant : 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 de travailleurs saisonniers pour répondre à des besoins temporaires durant la période estivale, ainsi qu'à l'usage d'employés en régie lorsque nécessaire.

Comité d'entreprise

10.4

1. Un Comité d'entreprise est formé au sein de Rio Tinto 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 de Rio Tinto Métal primaire;
 - b) le vice-président de Rio Tinto Métal primaire au Québec;
 - c) le directeur des ressources humaines de Rio Tinto 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 de Rio Tinto Alcan Métal primaire et de Rio Tinto inc.;
 - c) discuter des plans d'investissement;
 - d) discuter des changements majeurs et des plans technologiques au niveau de Rio Tinto 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 de Rio Tinto en particulier;
 - g) discuter des questions relatives au marché et aux clients;
 - h) discuter de la performance de Rio Tinto Alcan Métal primaire et de Rio Tinto inc.;
 - 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.

Article XI

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.1

L'employé ou ancien employé régi par la présente convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation des clauses de la présente convention, ou d'une décision prise par la Société en relation avec les conditions de travail prévues dans la présente convention, 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 en conformité de la procédure prévue ci-dessous. Il doit soumettre ce grief dans les trente (30) jours (calendrier) de l'événement, sous réserve des dispositions de la clause 16.2 de la présente convention.

- a) L'employé qui se croit lésé peut d'abord rencontrer personnellement son supérieur immédiat et lui soumettre son grief. Il pourra, s'il le désire, être accompagné de son 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 que cette décision ne lui est pas communiquée dans les cinq (5) jours de la soumission du grief, un comité sera formé selon les modalités suivantes:
 - i) le superviseur et l'employé ont cinq (5) jours à partir de la décision du superviseur ou de l'absence de décision du superviseur 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 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 superviseur qui, dans les cinq (5) jours suivant la ou les recommandation(s), doit rendre sa décision à l'employé;
 - iii) si la décision du superviseur ne satisfait pas l'employé ou si ce dernier n'a pas reçu cette 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 11.6.

11.2

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 touchés. Conformément aux dispositions de la clause 5.3, paragraphe a) de la présente convention, un représentant mandaté des employés ou dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre un ou les griefs 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 touchés. 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 touchés 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 touchés 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 finale.

11.3

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, le représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit être autorisé à s'absenter, durant ses heures normales de travail, afin de soumettre ce 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.

11.4

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 sa décision par écrit, à la Société, dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Si la décision du Syndicat n'est pas jugée satisfaisante par la Société ou si la Société n'a pas reçu la décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité des dispositions de la clause 11.6 du présent article.

11.5

Le Syndicat peut soumettre à la Société, par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement, tout grief résultant de l'application de l'interprétation des clauses de la présente convention lui conférant un droit qui lui est propre. La Société doit rendre sa décision par écrit, au Syndicat dans les quatorze (14) jours de la réception du grief. Si la décision n'est pas jugée satisfaisante par le Syndicat ou si le Syndicat n'a pas reçu la décision dans les quatorze (14) jours, le grief peut être soumis à l'arbitrage en conformité des dispositions de la clause 11.6 du présent article.

11.6

Groupe bleu

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 de règlement des griefs s'y rattachant. Cet avis doit contenir un exposé sommaire du grief et une copie de cet avis doit être transmise à l'arbitre choisi;
- 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 ne soient entendus par un arbitre;
- c) 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 de tâche 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'intérêts;

- d) 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 (1) seul assesseur de chaque partie sera présent avec l'arbitre. Ce dernier doit aviser les parties de lui communiquer dans les cinq (5) jours où il est saisi d'un grief les noms des assesseurs qui doivent agir;
- e) 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;
- f) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;
- g) la sentence arbitrale est sans appel 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;
- h) chacune des parties 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;

Groupe blanc

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 11.6, 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.

11.7

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, jours fériés et des vacances des employés touchés et des absences autorisées jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail. Les parties à la présente convention peuvent d'un commun accord, prolonger tout délai.

Procédure d'arbitrage simplifiée

11.8

- 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 sauf pour les congédiements ou les 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'asseesseurs.
- 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'ils 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 mise à pied, 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.

11.9.

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 différends 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 embauche, 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 formulaire sera adressée 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 embauche 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 à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en adressant à la Société une copie de la résolution autorisant ce 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 des statuts du Syndicat.

Article XIII

RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX

Prestations en cas de maladie ou d'accident

13.1

Groupe bleu

L'employé absent de son travail en raison de maladie ou d'accident recevra les prestations prévues au « Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident aux employés à rémunération hebdomadaire », de la manière et aux conditions prévues audit régime, lequel fait partie intégrante de la présente convention. 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 à rémunération hebdomadaire.

Groupe blanc

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 payées conformément aux règles prévues à l'Annexe D de la présente convention.

Régime de pension

13.3

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} juillet 2016 (Syndicats A) et le 1^{er} janvier 2017 (Syndicats B) 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

Nonobstant 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.

Régime d'invalidité de longue durée

13.5

Les parties conviennent que le Régime d'invalidité de longue durée des employés syndiqués (Québec) (RILDESQ) apparaissant au document 3 annexé au protocole de juillet 2023 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.

Régime d'assurance-vie

13.6

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 au protocole de juillet 2023 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.

Comité de pension

13.7

Un comité de pension 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 (Syndicats A et Syndicat B).

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.

Plus précisément, le mandat du comité sera d'analyser toute situation ambiguë, problématique, ou non prévue, pouvant survenir pendant la durée d'application de la convention collective de travail. Le Comité de pension aura également comme mandat d'analyser les impacts des changements législatifs pouvant affecter le protocole de juillet 2023.

13.10

Le comité devra également s'assurer de l'application des dispositions de l'entente 35 à l'Annexe XX.I.

13.11

Dans le cas où le comité ne peut arriver à une recommandation ou encore si la Société ne donne pas suite à une telle recommandation, des mécanismes susceptibles d'amener une solution mutuellement acceptable aux parties comme la médiation, le recours à un expert indépendant ou l'arbitrage pourront être utilisés à la demande de l'une ou l'autre des parties. Dans l'éventualité où ces désaccords subsistent au 31 décembre 2029, 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. Cette liste sera soumise en respect de la législation québécoise en matière de protection des renseignements personnels.

Durée d'application du présent article de la convention

13.13

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

Section XIIIB

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 ») de 2015 est le régime de pension auquel les employés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2016 (Syndicats A) et du 1^{er} janvier 2017 (Syndicats B), régis par cette convention, participeront, de la manière et aux conditions décrites audit régime administré par la partie syndicale. Certaines modalités dudit régime sont convenues et modifiées par les parties par protocole d'entente reproduit à la présente convention collective.

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 des groupes d'emplois Blanc et Bleu de l'unité de négociation représentés par le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord (STEEN), section locale 9875 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

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 la 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 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;
- 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 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 dans un délai minimum de douze (12) mois dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui affecte l'employé régi par la présente convention collective de travail. Une copie dudit avis sera adressée au comité prévu à la clause 15.2.

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 ou de salaire normal, 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'emploi par suite d'une diminution des opérations.

Maintien de salaire normal

15.6

L'employé qui est rétrogradé à l'occasion et en raison de ce changement a droit au maintien de son taux ou salaire normal s'il est déplacé d'une classe d'emploi à laquelle il était affecté de façon permanente.

15.7

S'il est déplacé d'une classe d'emploi 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 normales de travail au cours des six (6) mois précédant immédiatement son déplacement.

15.8

Sous réserve des dispositions de la clause 15.12 ci-dessous, le salaire normal dont il est question à la clause 15.6 ou à la clause 15.7 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 du taux ou salaire normal ci-dessus incluent toute absence pour quelque raison que ce soit.

15.10

Aux fins de l'interprétation de la clause 15.6 ci-dessus, l'employé qui, affecté de façon permanente à une classe d'emploi, devient temporaire à cette même classe d'emploi, est présumé être rétrogradé.

15.11

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

15.12

- a) Il est entendu que ce régime de maintien de taux ou de salaire normal ne protège pas l'employé contre une diminution de son salaire normal qu'il pourrait subir par suite d'une diminution des opérations; dans ce cas, son taux ou son salaire maintenu sera réduit d'une somme égale à la diminution qu'il subit dans son salaire normal ou hebdomadaire.
- b) L'employé qui bénéficie d'un maintien de taux ou de salaire normal en vertu du présent article et qui, lors d'une vacance d'emploi, refuse une mutation permanente à un emploi dans la classe d'emploi pour laquelle il bénéficie d'un maintien de taux ou salaire, 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 dispositions 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 superviseur, l'adaptation ou tout autre type de formation appropriée.

15.15

Est admissible au recyclage, l'employé qui est déplacé de sa classe d'emploi à l'occasion et en raison de ce changement pourvu que son instruction ou l'équivalent et ses capacités lui permettent ce 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 une classe d'emploi donnée, sera de même durée que la période prévue dans un programme formel de préparation de nouveaux employés à cette classe d'emploi si ce programme existe, 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'emploi, si cette période est déjà déterminée.

15.17

Groupe bleu

L'employé admissible au recyclage exerce son droit d'ancienneté dans l'ordre suivant :

- a) à tout emploi qu'il a déjà occupé dans les trois (3) dernières années;
- b) si cet emploi n'existe pas, à tout emploi pourvu que l'emploi réclamé ne soit supérieur à pas plus d'un (1) des trois (3) premiers facteurs d'évaluation de tâches de la classe d'emploi d'où il est déplacé;
- c) si cet emploi n'existe pas, à tout autre emploi dont le salaire normal est égal ou inférieur au salaire normal de la classe d'emploi d'où il est déplacé;
- d) l'employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans a le choix entre les dispositions a), b) ou c).

À moins que ce soit comme alternative à son licenciement, aucun employé admissible au recyclage, ne peut se prévaloir des droits qui lui sont accordés en vertu du présent article pour déplacer un employé diminué physiquement, ayant moins d'ancienneté, déjà affecté à un emploi compatible en vertu des clauses 6.9 et 6.10. Il pourra, toutefois, exercer son droit d'ancienneté contre le plus jeune employé non diminué physiquement de ladite classe d'emploi.

Groupe blanc

Pour fins d'application de l'Article XV :

- 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, aux quels 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'emploi régulière et est aussi présumé conserver cette classe d'emploi pendant la durée de son recyclage.

Indemnité de licenciement

15.20

L'employé licencié à l'occasion et en raison d'un tel changement a droit à une indemnité de licenciement : il recevra deux (2) semaines de son salaire hebdomadaire normal 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 l'assurance-emploi 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

SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

16.1

Groupe bleu

Le salaire normal des nouvelles classes d'emploi et les changements dans les salaires normaux existants doivent être déterminés par le nouveau système conjoint d'évaluation des emplois, à savoir les tomes I, II et III du « Plan conjoint d'évaluation des tâches payées à l'heure aux usines d'Arvida ».

16.2

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 ».

16.3

Groupe blanc

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.

Article XVII

DURÉE DE LA CONVENTION

17.1

La présente convention entrera en vigueur le 18 juillet 2024 et doit demeurer en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028, 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.

17.2

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 2028, date d'expiration de la présente convention. Les parties doivent alors négocier conformément aux demandes proposées.

Article XVIII

FORFAITAIRE DE SIGNATURE

18.1

La Société versera à chaque employé sur la liste de paie (à l'exception des employés occupant des emplois étudiants) une indemnité forfaitaire de deux mille cinq cent dollars (2 500 \$) et ce, dans un délai raisonnable après la ratification de la convention collective.

18.2

Exceptionnellement, ladite indemnité ne sera pas versée au prorata du nombre d'heures travaillées par celui-ci au cours de l'année précédente

18.3

L'indemnité prévue à la clause 18.1 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 entente, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 18 juillet 2024.

RIO TINTO ALCAN INC.

Claudia Girard

Chef de service projets

Louis Paradis

Superviseur Entretien CCS/CCD

Sabrina Gagnon

Partenaire d'affaire ressources humaines

Noémie Morin

Conseillère Ressources Humaines

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE
NORD (STEEN) section locale 9875 du Syndicat Canadien de la Fonction
Publique (SCFP)**

(Énergie électrique – Secteur Nord – Cols bleus)

Jean-Philippe Lévesque,

Président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Marc-André Tremblay,

Secrétaire-archiviste

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Alexandre Tremblay,

Vice-Président interim

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Mathieu Bilodeau

Vice-président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Jean-François Bouffard

Vice-président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Jean-Francois Néron

Trésorier

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE
NORD (STEEN) section locale 9875 du Syndicat Canadien de la Fonction
Publique (SCFP)**

(Énergie électrique – Secteur Nord – Cols blancs)

Jean-Philippe Lévesque,

Président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Marc-André Tremblay,

Secrétaire-archiviste

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Alexandre Tremblay,

Vice-Président interim

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Mathieu Bilodeau

Vice-président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Jean-François Bouffard

Vice-président

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

Jean-Francois Néron

Trésorier

Énergie Électrique Nord,
cols bleus & cols blancs

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 :

- 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;
- 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;
- Maintien de service continu signifie qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son emploi ou, si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;
- Terminaison 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;
- Réintégration signifie emploi après la terminaison du service continu;
- Réembauchage signifie retour au travail avant la terminaison du service continu.

A.2

Un nouvel employé est considéré comme employé en probation.

A.3

Un employé en probation devient un employé 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 de Rio Tinto Alcan Inc. ou pour une autre compagnie ou son prédécesseur associé 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 l'article 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 en probation 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 complété leur période de probation :

- a) En tout 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 CNESST 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 ne se 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 qu'il est 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 qu'il est 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 assignation 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, autant que 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 permettront 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 no 22 (Entente régissant la planification des vacances et autres congés) 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 pour ces vacances, lors d'un licenciement ou d'une mise à pied, 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 accumuler dans une banque de congés non monnayables la rémunération relative aux jours fériés conformément à la clause 8.18. Les autres modalités prévues à la convention collective de travail et dans les ententes continueront de s'appliquer en pareil cas.

B.8

Groupe bleu

- a) Les travailleurs de jour ne doivent pas prendre plus de trois (3) semaines de vacances entre le début de la semaine occurrente à la Fête nationale et la fin de semaine occurrente à la Fête du Travail, sauf s'il est possible de le faire en raison de circonstances particulières.
- b) Les travailleurs d'équipe de roulement ne doivent pas 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.

Groupe blanc

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

Groupe bleu

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 qu'il est 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 qu'il est défini à l'article B.4 ci-dessus;

- b) L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins une (1), trois (3) ou neuf (9) années de service continu, tel qu'il est défini à l'Annexe A de la présente convention, a droit respectivement à deux (2), trois (3) ou quatre (4) semaines de vacances;
- c) L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins seize (16) années de service continu, a droit à une cinquième (5^e) semaine de vacances;
- 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;
- 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 l'article B.9, paragraphes a), b), c) et d) de la présente annexe, qui a été sur la liste de paie hebdomadaire pendant moins de neuf (9) 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 pour chaque semaine de vacances normales à laquelle 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 sa réembauche s'il s'agit d'un employé qui a été licencié.

Aux fins de l'interprétation du présent paragraphe :

- i) l'employé qui a été absent par maladie, pour accident, ou l'employée qui a été absente pour congé de maternité, est considéré(e) comme ayant été sur la liste de paie hebdomadaire pendant cette absence. Lorsque l'absence est attribuable à un congé de maternité, l'employée est considérée sur la liste de paie hebdomadaire 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 de paie hebdomadaire pendant cette absence

Groupe blanc

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 neuf (9) 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 seize (16) 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 supplémentaires 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, 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) L'indemnité de vacances est égale au salaire hebdomadaire que reçoit normalement l'employé pour sa classe d'emploi.
- b) L'indemnité de vacances des employés ayant droit à deux (2), trois (3), quatre (4) et six (6) semaines de vacances normales en vertu de l'article B.9, paragraphe b) et d), sera augmentée d'une indemnité de quatorze pour cent (14 %). Cette indemnité s'ajoutera aussi aux montants payés en vertu des dispositions de l'article B.11, paragraphes a) et b). Cependant, cette indemnité ne s'applique pas aux vacances stipulées à l'article B.9, paragraphes c) et e) ci-dessus.
- c) Une indemnité de vacances sera accordée pour quatre (4) semaines de vacances normales seulement aux employés régis par l'article B.9, paragraphes c). Cette indemnité sera de trente dollars (30 \$) pour chacune de ces quatre (4) semaines et non de quatorze pour cent (14 %) de la rémunération 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 l'article B.11, paragraphes a) et b). Cependant, cette indemnité ne s'applique pas aux vacances stipulées à l'article B.9, paragraphes a), b), d) et e) ci-dessus.

Licenciement ou mise à pied

B.11

Dans tous les cas de licenciement ou de mise à pied, l'employé doit recevoir l'indemnité suivante :

- a) l'indemnité de vacances à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris ses vacances normales avant son licenciement ou sa mise à pied, et
- b) un pourcentage de tous ses gains à compter du 1^{er} mai précédant la date de son licenciement ou de sa mise à pied, 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, retarder de recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de son licenciement. Dans ce cas, l'indemnité de vacances sera retenue par la Société jusqu'à la période normale de vacances de l'employé ou, au plus tard, jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant immédiatement le 15 juin suivant la date de son licenciement.

B.12

Tout avis de mise à pied ou toute période de temps pour laquelle une indemnité de vacances ou de mise à pied serait accordée, compteront concurremment.

Annexe C

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

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

Groupe bleu

Des prestations supplémentaires sont versées à l'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) i) qui a travaillé au moins mille deux cent quarante (1 240) heures, sans compter les heures supplémentaires, en dedans des 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 deux cent quarante (1 240) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de son licenciement; et
ou

- ii) qui a travaillé au moins mille deux cent quarante (1 240) heures, pour l'employé travaillant sur l'horaire normal de quarante (40) heures et mille cent soixante-dix-huit (1 178) heures pour l'employé adhérent à l'horaire 40/38 heures, sans compter les heures supplémentaires, en dedans des 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 deux cent quarante (1 240) heures ou des mille cent soixante-dix-huit (1 178) heures si l'employé possède trois (3) ans et plus de service continu à la date de son licenciement. Cependant pour l'application de ces modifications, à l'Annexe C, article C.2, l'on devra en tout temps tenir compte de la date d'adhésion à ce dit horaire 40/38.

Le calcul de l'éligibilité aux prestations supplémentaires de l'assurance-emploi se fera au prorata du nombre d'heures travaillées dans l'un ou l'autre des horaires 40 heures ou 40/38 heures.

Exemple : nombre de semaines travaillées sur l'horaire normal (40 heures) additionné au nombre de semaines travaillées sur l'horaire 40/38, pour un total de 31 semaines;

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

Groupe blanc

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 prévues par la loi à l'employée qui satisfait aux conditions prévues aux paragraphes b) et c) de l'article 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 à l'assurance-emploi pour toute absence de son travail, permise ou non, à moins que la raison de cette absence ne soit mentionnée aux articles C.2, C.3 ou C.4 ci-dessus.

C.6

L'employé dont il est question à l'article 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 l'article C.4 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalant à cent pour cent (100 %) de l'indemnité mentionnée à l'article 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 touchés 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 l'article 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 la prestation mentionnée à l'article D.2 de l'Annexe D de la présente convention.

C.9

L'employée mentionnée à l'article 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 l'article 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 l'article 2 de la présente annexe, n'est admissible à aucune prestation supplémentaire l'employé régi par l'article 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 en raison de maladie ou d'accident, sauf s'il se qualifie pour des prestations en vertu de l'article 4.

C.12

N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires l'employé régi par les articles 2, 3 ou 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 autre conflit de travail impliquant des employés de Rio Tinto Alcan Inc. 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 qu'il est 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 à l'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 l'assurance-emploi si ce n'est de recevoir lesdites prestations durant les périodes 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 Société 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 mise à pied 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

PRESTATIONS 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 XV (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 cinquante quatre mille trois cent dix-sept et quatre-vingt-cinq cents (54 317,85 \$) pour l'année 2022 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 quarante-et-une et soixante-dix-huit cents (41,78 \$) par mois par année de service continu accumulé au moment de sa mise à pied, soit cinq cent un et trente-quatre cents (501,34 \$) 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 2025 afin de tenir compte des ajustements de salaire de 2023, 2024 et 2025 et aussi le premier dimanche de janvier 2028 afin de tenir compte des ajustements de salaire de 2026, 2027 et 2028 afin 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. De plus, s'il y avait modification à l'ajustement de salaire 2022, la formule de calcul des prestations de préretraite prévue aux alinéas a) et b) pour l'année 2022 ci-dessus serait révisée en conséquence.

À partir du 1^{er} 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 1^{er} 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), du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA doit continuer à y contribuer en conformité desdits régimes.

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 1^{er} 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, au RRFS-RTA ou au RRFS-CSRTA, 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 le RAPRTA, le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA 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. Les définitions de salaire admissible et de meilleur salaire moyen prévues au RAPRTA doivent être reproduites de manière identique aux régimes RRFS-RTA et RRFS CSRTA aux fins de l'application du présent alinéa.
- 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 1^{er} mai 2009 si postérieur et ce, jusqu'à la date de sa retraite normale (65 ans).

L'employé admis en préretraite qui intègre le RAPRTA ou le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA 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, ou le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA entre le 1^{er} mai 2009 et le 31 décembre 2029 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 au RRFS-CSRTA ou à tout autre régime de pensions de la Société;
- b) la prestation de raccordement prévue au RAPRTA ou au RRFS-RTA ou au RRFS-CSRTA.

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 9.6 (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 CNESST, 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 CNESST.

À partir du 1^{er} mai 2009, les rentes permanentes versées par la CNESST pour invalidité partielle de même que les montants reçus de la CNESST 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 CNESST et les montants reçus de la CNESST 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 CNESST 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 :

- le nombre de préretraites offertes;
- le nombre de préretraites refusées par les employés;
- le nombre de préretraites demandées par les employés;
- le nombre de préretraites refusées par la Société.

Annexe E

Groupe bleu

Tableau de salaire des cols bleus en vigueur à la signature.

Niveau	Numéro de l'occupation	Titre de l'occupation	Taux horaire théorique (incluant réduction du taux de base de 0,05 \$) mais excluant abattement salarial
1	-		51,03 \$
2	-		52,21 \$
3	1422	Préposé à l'entretien	53,39 \$
	1435	Conducteur d'équipement lourd	53,39 \$
4	3611	Charpentier-menuisier - Niveau 1	51,03 \$
	3612	Charpentier-menuisier - Niveau 2	52,21 \$
	3613	Charpentier-menuisier - Niveau 3	53,39 \$
	3614	Charpentier-menuisier - P.Q.	54,97 \$
4	3051	Électricien - Niveau 1	51,03 \$
	3052	Électricien - Niveau 2	52,21 \$
	3053	Électricien - Niveau 3	53,39 \$
	3054	Électricien - P.Q.	54,97 \$
4	3211	Mécanicien d'entretien général - Niveau 1	51,03 \$
	3212	Mécanicien d'entretien général - Niveau 2	52,21 \$
	3213	Mécanicien d'entretien général - Niveau 3	53,39 \$
	3214	Mécanicien d'entretien général - P.Q.	54,97 \$
4	3411	Mécanicien de garage - Niveau 1	51,03 \$
	3412	Mécanicien de garage - Niveau 2	52,21 \$
	3413	Mécanicien de garage - Niveau 3	53,39 \$
	3414	Mécanicien de garage - P.Q.	54,97 \$
4	3641	Peintre - Niveau 1	51,03 \$
	3642	Peintre - Niveau 2	52,21 \$
	3643	Peintre - Niveau 3	53,39 \$
	3644	Peintre - P.Q.	54,97 \$
4	3631	Soudeur - Niveau 1	51,03 \$
	3632	Soudeur - Niveau 2	52,21 \$
	3633	Soudeur - Niveau 3	53,39 \$
	3634	Soudeur - P.Q.	54,97 \$

Taux étudiant = Échelon 1, niveau 1 moins 0,50 \$ alloué pour le bloc c ou équivalent.

Groupe blanc

La liste des taux de salaires pour une semaine de trente-cinq (35) heures en vigueur à la signature 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.

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

	Nouveaux échelons	Salaires	NUMÉRO DE L'OCCUPATION	TITRE DE L'OCCUPATION
Niveau 4 (Techniciens)	5	2 072,56 \$	5600	Technicien-dessinateur
	4	2 021,15 \$	5601	Technicien - Essais et analyses
	3	1 969,73 \$		
	2	1 918,32 \$		
	1	1 866,90 \$		
	0	1 815,49 \$		
Niveau 4 (Analystes)	5	2 011,76 \$		
	4	1 972,51 \$		
	3	1 933,25 \$		
	2	1 894,00 \$		
	1	1 854,74 \$		
	0	1 815,49 \$		
Niveau 3	4	2 011,98 \$	4601	Cuisinier
	3	1 958,85 \$	4620	Commis - Saguenay
	2	1 905,71 \$	4625	Commis - Lac-Saint-Jean
	1	1 852,58 \$	4630	Gestionnaire - émetteur-vérificateur
	0	1 799,44 \$		
Niveau 2	3	1 944,46 \$		
	2	1 886,87 \$		
	1	1 829,28 \$		
	0	1 771,69 \$		
Niveau 1	3	1 910,70 \$	4600	Préposé au service à l'auberge
	2	1 850,59 \$		
	1	1 790,47 \$		
	0	1 730,36 \$		

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 Rio Tinto Alcan Inc. (Énergie électrique), à déduire de mes gains un montant égal au précompte syndical afin de le remettre mensuellement au • Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie Électrique Nord (STEEN), section locale 9875 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)		
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 formulaire. (Remplir en triplicata)		

RioTinto



Ententes et lettres d'intention

Énergie électrique Nord

**ENTENTES ET
LETTRES D'INTENTION**

entre

RIO TINTO ALCAN INC.

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD (STEEN)**

Énergie Électrique Nord
Convention collective 2024-2028

Table des matières

Numéro	Titre	Page
	Préambule	164
ENTENTES COMMUNES		
1.	Entente relative à la stabilité opérationnelle	165
2.	Entente relative à la sécurité d'emploi	167
3.	Entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi Énergie électrique	174
4.	Entente relative à des mutations inter-usines ou inter-accréditations	175
5.	Entente relative à une affectation inter-syndicale	179
6.	Entente relative à la rémunération (voir section avantages sociaux et rémunération)	
8.	Entente relative au traitement du normatif et aux ajustements à apporter aux avantages sociaux à compter de 2018 (voir section avantages sociaux et rémunération)	
9.	Entente relative au traitement du normatif en continu (voir section avantages sociaux et rémunération)	
10.	Lettre intégré à la convention	
20.	Entente relative aux modalités d'introduction du travail partagé	180
22.	Lettre intégré à la convention	
23.	Lettre intégré à la convention	
24.	Lettre intégré à la convention	
25.	Lettre Omise	
26.	Lettre intégré à la convention	
31.	Lettre intégré à la convention	
32.	Entente relative au dépassement d'ancienneté	181
34.	Entente relative à la formation des employés syndiqués	182
35.	Protocole d'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (QUÉBEC) (« RAPRTA ») (voir section fonds de pension)	
38.	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).	183
47.	Lettre Intégré à la convention	
49.	Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre	184

51.	Abrogée	
52.	Retour des cadres dans l'accréditation	200
53.	Entente relative à la reconduction de certaines ententes suite au renouvellement de la convention collective	200
54.	Lettre intégré à la convention	
55.	Protocole d'entente concernant la mise en place d'un nouveau régime de retraite à financement salarial (RRFS) (voir section fonds de pension)	
62.	Lettre d'entente sur modifications aux conditions proposée à la convention collective – Le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Énergie électrique Nord STEEN/SCFP Local 9875	
71.	Entente relative à la refonte de la convention collective	207
72.	Entente commune au groupe bleu et au groupe blanc relative aux primes de quart et heures de congés fériés des dirigeants syndicaux	209
74.	Entente relative à un horaire comprimé de type 4/10	211
76.	Entente relative à un système d'évaluation des emplois	212
77.	Entente relative au système conjoint d'évaluation des emplois et de ses balises	219
78.	Entente relative aux orthèses plantaires	223

ENTENTES GROUPE BLEU

7.	Abrogée	
11.	Commune (#76) lors du renouvellement de 2024	227
12.	Abrogée	
13.	Abrogée	
14.	Abrogée	
15.	Abrogée	
16.	Abrogée	
17.	Entente relative à l'horaire de travail régulier pour les employés affectés à Chute-des-Passes	227
18.	Abrogée	
19.	Entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail	229
21.	Entente relative au régime d'accumulation de type 40/38	238
27.	Abrogée	
28.	Entente relative à une structure organisationnelle pour le secteur Lac-Saint-Jean	240

29.	Entente relative aux règles de mouvements de main-d'œuvre entretien et projets Lac-Saint-Jean	242
30.	Entente sur la responsabilité de l'équipe d'entretien les fins de semaine à Chute-des-Passes	255
33.	Entente relative aux heures supplémentaires	255
36.	Lettre Omise	256
37.	Entente relative à l'activité de soudure de roue d'eau	256
39.	Entente sur la formation d'un comité concernant l'utilisation des monteurs de lignes	258
40.	Lettre Omise	
41.	Abrogée	
42.	Abrogée	
43.	Entente relative aux activités en lien avec l'application du PMU incendie dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant – Secteur Lac Saint-Jean	259
44.	Abrogée	
45.	Entente relative aux activités liées à la tâche d'exploitant	264
46.	Entente portant sur les rôles et responsabilités des employés cadres et syndiqués appelés à travailler sur des équipements programmables	266
48.	Commune (#72) lors du renouvellement de 2024	
50.	Abrogé	
56.	Entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie	268
58.	Entente régissant la fusion des tâche d'opérateurs CIM (3024) et CCR (3034)	278
59.	Entente Centrale Chute-des-Passes	288
63.	Entente précisant les modalités d'application de la polyvalence mécanicien et soudeur	269
65.	Entente relative à la prime de disponibilité à l'opération	294
67.	Entente relative à la prime de disponibilité centrale Chute-du-Diable et centrale Chute-à-la-Savane	294
68.	Entente relative à la main-d'œuvre centrale Chute-du-Diable et centrale Chute-à-la-Savane	296
73.	Entente relative aux préposés-civils sur une tâche de conciergerie	297

75.	Entente modalités applicables aux employés impliqués au projet CIM 2026.	298
76.	Entente relative à la progression des employés de métiers	299

ENTENTES GROUPE BLANC

1.	Commune (#1.) lors fusion	
2.	Commune (#2.) lors fusion	
3.	Commune (#3.) lors fusion	
4.	Commune (#4.) lors fusion	
5.	Commune (#6.) lors fusion	
6.	Abrogée	
7.	Commune (#8.) lors fusion	
8.	Commune (#9.) lors fusion	
9.	Commune (#10.) lors fusion	
10.	Commune (#76) lors du renouvellement de 2024	
11.	Lettre Intégré à la convention	
12.	Entente relative à la disponibilité d'un cuisinier à l'auberge de Chute-des-Passes	303
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	304
14.	Entente relative à la mutation d'un employé à la tâche de technicien en protection et communications lors d'une vacance d'emploi	305
15.	Entente relative au comité de sous-traitance.	306
16.	Entente régissant les règles applicables à tous les employés temporaires	307
17.	Entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail	309
18.	Commune (#20.) lors fusion	
19.	Entente relative à un régime d'accumulation de type 35/33	315
20.	Commune (#22.) lors fusion	
21.	Commune (#23.) lors fusion	
22.	Commune (#24.) lors fusion	
23.	Commune (#25.) lors fusion	
24.	Commune (#26.) lors fusion	
25.	Entente relative à l'évaluation des emplois	

26.	Commune (#5.) lors fusion	
27.	Commune (#31.) lors fusion	
28.	Commune (#32.) lors fusion	
29.	Commune (#35.) lors fusion	
30.	Commune (#34.) lors fusion	
31.	Commune (#38.) lors fusion	
32.	Commune (#47.) lors fusion	
33.	Commune (#54.) lors fusion	
34.	Commune (#72) lors du renouvellement 2024	
35.	Commune (#49.)	
36.	Commune (#51.)	
37.	Commune (#52.)	
38.	Commune (#55.)	
39.	Commune (#53.)	
57.	Entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie.	318
60.	Entente relative à l'horaire de travail des employés techniciens du département essais et analyse	335
61.	Entente cuisiniers et préposés auberge CCP	338
62.	Entente relative aux crédits lors d'embauche des technicien	340
63.	Entente relative au télétravail.	340

LETTRES D'INTENTION COMMUNES

1.	Interprétation de l'entente cadre relative à la stabilité opérationnelle.	342
2.	Abrogée	
5.	Procédure de griefs	342
6.	Information sur les heures supplémentaires	343
7.	Présence d'un employé lors d'une enquête d'accident	343
8.	Formulaires de procédures de règlement des griefs.	343
9.	Employés syndiqués participant à la formation	343
13.	Application locale des lettres d'entente et d'intention conclues entre la Société et la FSSA.	344
14.	Directives administratives	344
15.	Abrogée	
16.	Libération des conseillers syndicaux	345
17.	Réseau d'entraide	345

20.	Objectifs et orientations ESS	345
21.	Modèle d'affaires.	346
23.	Programme de formation en leadership des TCA.	346
24.	formation des employés	347
25.	Griefs et protocole RAPRTA	347
26.	Montant compensatoire accordé lors de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre de 2010	347
27.	Emplois et travaux réservés aux limités physiques	348
28.	Lettre d'intention visant à favoriser l'intégration des femmes dans le milieu de travail	348
29.	Lettre d'intention meilleur opérateur.	348
30.	Lettre d'intention touchant les employés victimes d'un accident ou d'une maladie grave ayant moins de 365 jours de service continu	349
31.	Lettre d'intention relative au remboursement des dépenses de conditionnement physique.	349

LETTRES D'INTENTION GROUPE BLEU

3.	Commune (#54.) lors fusion	
4.	Heures supplémentaires planifiées.	349
10.	Affectation spéciale	349
11.	Abrogée	
12.	Abrogée	
18.	Abrogée	
19.	Abrogée	
22.	Abrogée	

LETTRES D'INTENTION GROUPE BLANC

1.	Lettre Commune (#1.) lors fusion	
2.	Lettre Commune (#2.) lors fusion	
3.	Travail du personnel de cadre – Clause 6.20	350
4.	Mise en place d'un nouvel horaire de travail	350
5.	Lettre Commune (#5.) lors fusion	
6.	Lettre Commune (#6.) lors fusion	
7.	Lettre Commune (#7.) lors fusion	
8.	Lettre Commune (#8.) lors fusion	
9.	Lettre Commune (#9.) lors fusion	
10.	Échange de jours de congé à l'occasion de Noël et du Jour de l'An	350

11.	Abrogée	
12.	Lettre Commune (#17.) lors fusion	
13.	Lettre Commune (#13.) lors fusion	
14.	Lettre Commune (#14.) lors fusion	
15.	Lettre Commune (#15.) lors fusion	
16.	Lettre Commune (#16.) lors fusio	
17.	Lettre Commune (#25.) lors fusion	
18.	Abrogée	
19.	Abrogée	
20.	Lettre Commune (#20.) lors fusion	
21.	Lettre Commune (#21.) lors fusion	
22.	Abrogée	
23.	Lettre Commune (#23.) lors fusion	
24.	Lettre Commune (#24.) lors fusion	
25.	Sous-traitance	351
26.	Lettre Commune (#26.) lors fusion	

PRÉAMBULE

Les documents suivants sont un recueil des ententes et des lettres d'intention relatives aux employés régis par la convention collective de travail du groupe bleu et du groupe blanc 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 18 juillet 2024. 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.

Considérant l'unité d'accréditation de la présente convention collective de travail (groupe bleu et groupe blanc), les lettres d'ententes communes aux deux (2) groupes sont présentées à la première section. Les lettres d'ententes spécifiques au groupe bleu sont présentées dans la deuxième section et celles spécifiques au groupe blanc dans la troisième section.

Les lettres d'intention sont présentées sous la même forme que les lettres d'ententes tel que mentionné au paragraphe précédent.

Ententes

1. ENTENTE RELATIVE À LA STABILITÉ OPÉRATIONNELLE

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

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

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

De meilleures relations de travail

- a) privilégier une approche de coopération dans les discussions des orientations qui touchent autant Rio Tinto 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 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) mettre en place un programme de rémunération variable basé sur les résultats de Rio Tinto Alcan et des centres d'affaires;
 - t) établir des mécanismes qui permettent de recommander à la direction de Rio Tinto 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 de Rio Tinto Alcan inc. 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 de travail 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 nécessaires 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

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

Employés répondant à des besoins permanents et continus

- Sous réserve des conditions et des exclusions ci-après énoncées, tous les employés répondant à des besoins permanents et continus, au 31 janvier 1998, dont les noms apparaissent à 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

- À la liste produite en Annexe 1, s'ajoute les employés dont l'emploi à temps plein, au 31 janvier 1998, était associé aux mesures de partage (reprise de 40/38 groupe bleu et groupe blanc 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

- 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 de Rio Tinto Alcan au Québec. Pour bénéficier de cette garantie, l'employé admissible, ne doit pas avoir refusé une offre de Rio Tinto Alcan pour occuper un emploi susceptible de devenir ou de mener à un emploi dans lequel ses services sont demandés à l'année au 1^{er} janvier 2002, que ce soit dans son accréditation, dans une autre accréditation ou dans une autre installation de Rio Tinto Alcan au Québec.

Gestion de la main-d'œuvre et des surplus

- 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 (É.É.), seraient susceptibles d'être mis à pied n'eut 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.
- Nonobstant les modalités particulières (É.É.) 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 emploi (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 affecter 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 l'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.
- 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.
- 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 aux 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.

Baisses 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 touchés 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, comme 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'É.É., 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'ajoute 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.

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

Signée le : 23 juin 1998

Annexe 1

LISTE DES EMPLOYÉS GROUPE BLEU ET GROUPE BLANC

(Originale disponible au bureau du technicien MDO)

Annexe 2

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

Référence entente relative à l'application du concept sécurité d'emploi É.É.

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, quelque soit le scénario retenu, pour minimiser les impacts des baisses de production sur la main-d'œuvre.

Signé 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 pied seront effectuées comme dernier recours.

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

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 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'acquiescent aucun droit envers les employés déjà affectés 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 prévue 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 le 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 au niveau 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 de Rio Tinto 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 demeure inchangée.

Signée le : 23 juin 1998

Annexe A

1. UNIFOR, SECTION LOCALE 1937

Complexe Jonquière, Horaire

Complexe Jonquière, Bureau

CRDA

Usine Laterrière, Horaire

Usine Laterrière, Bureau

Usine pilote de traitement de la brasque

La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, Section Lac-Saint-Jean

Énergie Électrique, Secteur Sud

2. UNIFOR, SECTION LOCALE 1951

Centre de refonte de Beauharnois

3. GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA

Installations Portuaires, Capitaines de remorqueurs

4. SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9490

Usine Alma, Horaire

Usine Alma, Bureau

Policiers-pompier

5. SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9190

La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay

6. UNIFOR

Installations Portuaires cols bleus

Installations Portuaires cols blancs

7. SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

Énergie Électrique cols bleus

Énergie Électrique cols blancs

5. ENTENTE RELATIVE À UNE AFFECTATION INTER-SYNDICALE

L'employé d'une unité syndicale affecté ou muté en raison de faible besoin de main-d'œuvre dans l'autre unité syndicale, 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'emploi régulière est à combler.

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

Signée le : 23 juin 1998

20. 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, des heures supplémentaires, l'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 (groupe bleu 40/38 et groupe blanc 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

32. 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'effectue 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 de la convention collective à toutes autres fins que les mouvements de main-d'œuvre et les rappels.
4. L'employé muté 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 (6.3 c.c.t.) 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 de travail, 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

34. ENTENTE RELATIVE À LA FORMATION DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS

Le but cette entente est de préciser les modalités d'application et les principes de fonctionnement qui régissent l'évaluation des connaissances acquises par les employés syndiqués lors de cours de formation ou de recyclage à Énergie électrique.

Principes de fonctionnement

1. Chaque cours qui sera dispensé pourra comporter deux volets soit théorique et pratique.
2. Afin de vérifier le degré d'acquisition des connaissances acquises 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

4. 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.
5. 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.
Signée le : 5 mars 1988

38. 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 requis 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 préaffichage 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 convention collective de travail.
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.

Signée : décembre 2007

49. 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 rentre 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 terme 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 :

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 les 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 groupe blanc :
 - 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 (groupe blanc).
 - b) Affichage du poste, tel que prévu à l'article 6 de la CCT (groupe bleu) 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, CCD et CCC, les employés groupe bleu 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 groupe blanc 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 groupe bleus nord : les employés de l'unité de négociation représentée par le Syndicat des Travailleurs d'Énergie Électrique Nord (STEEN-SCFP 9875), secteur cols bleu 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 le groupe blanc Nord et Sud ((STEEN-SCFP 9875)

- L'article 14.2, 4^e 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 mécontentement 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'œuvre 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. À 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), pour la convention collective de travail (groupe bleu et groupe blanc), 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.
 - a) 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

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 1^{er} mai 2010 et le 1^{er} janvier 2011 (inclusivement) auront droit à un montant forfaitaire de 25 000.00 \$ 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 1^{er} mai 2011 et le 1^{er} janvier 2013 (inclusivement) auront droit à un montant forfaitaire de 25 000.00 \$ 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. Pour le groupe bleu, 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^e 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 15 000.00 \$ pour le local 1926 et 6 000.00 \$ 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 un RP à temps plein ainsi qu'un RP à demi-temps au secteur Nord 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 demi-temps est effectué par l'officier syndical libéré à demi-temps (entente 47, par.3).

- d) Prioritairement et dépendamment des dossiers, les deux RP du secteur Nord se remplaceront lors d'absence. Cependant, il y aura un remplaçant RP identifié pour le groupe bleu 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.

Annexe 1 :

NIVEAU D'EMPLOIS PAR OCCUPATION*

Accréditation STEEN/SCFP 9875 (groupe bleu)

OCCUPATION NORD	NIVEAU D'EMPLOIS
Électricien	45
Mécanicien d'entretien	48
Charpentier/Menuisier-Peintre	7
Préposé à l'entretien/Conducteur de machinerie lourde	20
Mécanicien de garage	4
Monteur de lignes	16
Soudeur	10
Opérateur	18
Remplaçant représentant syndical	3

Accréditation STEEN/SCFP 9875 (groupe blanc)

OCCUPATION NORD-SUD	NIVEAU D'EMPLOIS
Gestionnaire-Émetteur-Vérificateur/ Commis LSJ et SAG	10
Préposé au service à l'auberge	4
Cuisinier	5
Technicien-dessinateur	2
Technicien Essais et Analyses	14

- * La révision des niveaux inclut l'ajout de postes pour les besoins additionnels reliés aux projets de CIM206 et des stators ainsi que les cinq (5) postes relèves.
- * L'atteinte de ces nouveaux niveaux se fera au moment de la réalisation des travaux de CIM 2026 et du programme des stators ou au plus tard en janvier 2026.
- * Les mécanismes de flexibilité seront accessibles sept (7) mois avant l'embauche du niveau d'emploi de 206 ou au plus tard à partir de juin 2025, conditionnellement à ce qu'un niveau minimal de 200 postes permanents soit atteint.

Annexe 2

Accréditation STEEN/SCFP 9875

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	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, couvre-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 STEEN/SCFP 9875 (groupe blanc)

OCCUPATION : VÉRIFICATEUR/ÉMETTEUR (4630)			
Listes d'activités / Scénarios	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	

52. RETOUR DES CADRES DANS L'ACCREDITATION

Pour les employés nommés cadres temporaires ou permanents après la signature de la présente convention collective uniquement (24 décembre 2015), 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 convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

53. ENTENTE RELATIVE À LA RECONDUCTION DE CERTAINES ENTENTES SUITE AU RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE les parties ont signé une nouvelle convention collective de travail en date du 18 juillet 2024;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de reconduire les ententes ci-après mentionnées qui venaient à échéance avec l'expiration de la convention collective de travail précédente;

ATTENDU QUE les parties conviennent de reconduire ces dites ententes pour la durée de la convention collective de travail actuelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Toutes les ententes énumérées ci-après qui faisaient partie de la convention collective précédente seront reconduites jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail entrant en vigueur le 18 juillet 2024.

ENTENTES COMMUNES

1. Entente 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 Énergie électrique
4. Entente relative à des mutations inter-usines ou inter-accréditations
5. Entente relative à une affectation inter-syndicale
6. Entente relative à la rémunération (voir section avantages sociaux et rémunération)
8. Entente relative au traitement du normatif et aux ajustements à apporter aux avantages sociaux à compter de 2018 (voir section avantages sociaux et rémunération)
9. Entente relative au traitement du normatif en continu (voir section avantages sociaux et rémunération)

10. Lettre intégré à la convention
20. Entente relative aux modalités d'introduction du travail partagé
22. Lettre intégré à la convention
23. Lettre intégré à la convention
24. Lettre intégré à la convention
25. Lettre Omise
26. Lettre intégré à la convention
31. Lettre intégré à la convention
32. Entente relative au dépassement d'ancienneté
34. Entente relative à la formation des employés syndiqués
35. Protocole d'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (QUÉBEC) (« RAPRTA ») (voir section fonds de pension)
38. 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)
47. Lettre Intégré à la convention
49. Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre
51. Abrogée
52. Retour des cadres dans l'accréditation
53. Entente relative à la reconduction de certaines ententes suite au renouvellement de la convention collective
54. Lettre intégré à la convention
55. Protocole d'entente concernant la mise en place d'un nouveau régime de retraite à financement salarial (RRFS) (voir section fonds de pension)
62. Lettre Omise
71. Entente relative à la refonte de la convention collective
72. Entente commune au groupe bleu et au groupe blanc relative aux primes de quart et heures de congés fériés des dirigeants syndicaux
74. Entente relative à un horaire comprimé de type 4/10
76. Entente relative à un système d'évaluation des emplois
77. Entente relative au système conjoint d'évaluation des emplois et de ses balises
78. Entente relative aux orthèses plantaires

ENTENTES GROUPE BLEU

7. Abrogée
11. Commune (#76) lors du renouvellement de 2024
12. Abrogée
13. Abrogée
14. Abrogée
15. Abrogée
16. Abrogée
17. Entente relative à l'horaire de travail régulier pour les employés affectés à Chute-des-Passes
18. Abrogée
19. Entente relative aux modalités de changements aux horaires de travail
21. Entente relative au régime d'accumulation de type 40/38
27. Abrogée
28. Entente relative à une structure organisationnelle pour le secteur Lac-Saint-Jean
29. Entente relative aux règles de mouvements de main-d'œuvre entretien et projets Lac-Saint-Jean
30. Entente sur la responsabilité de l'équipe d'entretien les fins de semaine à Chute-des-Passes
33. Entente relative aux heures supplémentaires
36. Lettre Omise
37. Entente relative à l'activité de soudure de roue d'eau
39. Entente sur la formation d'un comité concernant l'utilisation des monteuses de lignes
40. Lettre Omise
41. Abrogée
42. Abrogée
43. Entente relative aux activités en lien avec l'application du PMU incendie dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant – Secteur Lac Saint-Jean
44. Abrogée
45. Entente relative aux activités liées à la tâche d'exploitant
46. Entente portant sur les rôles et responsabilités des employés cadres et syndiqués appelés à travailler sur des équipements programmables

48. Commune (#72) lors du renouvellement de 2024
50. Abrogé
56. Entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie
58. Entente régissant la fusion des tâche d'opérateurs CIM (3024) et CCR (3034)
59. Entente Centrale Chute-des-Passes
63. Entente précisant les modalités d'application de la polyvalence mécanicien et soudeur
65. Entente relative à la prime de disponibilité à l'opération
67. Entente relative à la prime de disponibilité centrale Chute-du-Diable et centrale Chute-à-la-Savane
68. Entente relative à la main-d'œuvre centrale Chute-du-Diable et centrale Chute-à-la-Savane
73. Entente relative aux préposés-civils sur une tâche de conciergerie
75. Entente modalités applicables aux employés impliqués au projet CIM 2026
78. Entente relative à la progression des employés de métiers

ENTENTES GROUPE BLANC

1. Commune (#1.) lors fusion
2. Commune (#2.) lors fusion
3. Commune (#3.) lors fusion
4. Commune (#4.) lors fusion
5. Commune (#6.) lors fusion
6. Abrogée
7. Commune (#8.) lors fusion
8. Commune (#9.) lors fusion
9. Commune (#10.) lors fusion
10. Commune (#76) lors du renouvellement de 2024
11. Lettre intégré à la convention
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. Commune (#20.) lors fusion
19. Entente relative à un régime d'accumulation de type 35/33
20. Commune (#22.) lors fusion
21. Commune (#23.) lors fusion
22. Commune (#24.) lors fusion
23. Commune (#25.) lors fusion
24. Commune (#26.) lors fusion
25. Entente relative à l'évaluation des emplois
26. Commune (#5.) lors fusion
27. Commune (#31.) lors fusion
28. Commune (#32.) lors fusion
29. Commune (#35.) lors fusion
30. Commune (#34.) lors fusion
31. Commune (#38.) lors fusion
32. Commune (#47.) lors fusion
33. Commune (#54.) lors fusion
34. Commune (#72) lors du renouvellement 2024
35. Commune (#49.)
36. Commune (#51.)
37. Commune (#52.)
38. Commune (#55.)
39. Commune (#53.)
57. Entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de flexibilité, implication, responsabilisation et semi-autonomie
60. Entente relative à l'horaire de travail des employés techniciens du département essais et analyse

61. Entente cuisiniers et préposés auberge CCP
62. Entente relative aux crédits lors d'embauche des technicien
63. Entente relative au télétravail

LETTRES D'INTENTION COMMUNES

1. Interprétation de l'entente cadre relative à la stabilité opérationnelle
2. Abrogée
5. Procédure de griefs
6. Information sur les heures supplémentaires
7. Présence d'un employé lors d'une enquête d'accident
8. Formulaires de procédures de règlement des griefs
9. Employés syndiqués participant à la formation
13. Application locale des lettres d'entente et d'intention conclues entre la Société et la FSSA
14. Directives administratives
15. Abrogée
16. Libération des conseillers syndicaux
17. Réseau d'entraide
20. Objectifs et orientations ESS
21. Modèle d'affaires
23. Programme de formation en leadership des TCA
24. formation des employés
25. Griefs et protocole RAPRTA
26. Montant compensatoire accordé lors de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre de 2010
27. Emplois et travaux réservés aux limités physiques
28. Lettre d'intention visant à favoriser l'intégration des femmes dans le milieu de travail
29. Lettre d'intention meilleur opérateur
30. Lettre d'intention touchant les employés victimes d'un accident ou d'une maladie grave ayant moins de 365 jours de service continu
31. Lettre d'intention relative au remboursement des dépenses de conditionnement physique

LETTRÉS D'INTENTION GROUPE BLEU

3. Commune (#54.) lors fusion
4. Heures supplémentaires planifiées
10. Affectation spéciale
11. Abrogée
12. Abrogée
18. Abrogée
19. Abrogée
22. Abrogée

LETTRÉS D'INTENTION GROUPE BLANC

1. Lettre Commune (#1.) lors fusion
2. Lettre Commune (#2.) lors fusion
3. Travail du personnel de cadre – Clause 6.20
4. Mise en place d'un nouvel horaire de travail
5. Lettre Commune (#5.) lors fusion
6. Lettre Commune (#6.) lors fusion
7. Lettre Commune (#7.) lors fusion
8. Lettre Commune (#8.) lors fusion
9. Lettre Commune (#9.) lors fusion
10. Échange de jours de congé à l'occasion de Noël et du Jour de l'An
11. Abrogée
12. Lettre Commune (#17.) lors fusion
13. Lettre Commune (#13.) lors fusion
14. Lettre Commune (#14.) lors fusion
15. Lettre Commune (#15.) lors fusion
16. Lettre Commune (#16.) lors fusion
17. Lettre Commune (#25.) lors fusion
18. Abrogée
19. Abrogée
20. Lettre Commune (#20.) lors fusion
21. Lettre Commune (#21.) lors fusion

22. Abrogée
23. Lettre Commune (#23.) lors fusion
24. Lettre Commune (#24.) lors fusion
25. Sous-traitance
26. Lettre Commune (#26.) lors fusion

Signée le 18 juillet 2024

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 18 juillet 2024.

71. ENTENTE RELATIVE À LA REFORTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDÉRANT QUE les parties ont conclu le 18 juillet 2024 une entente de principe (l'Entente de Principe) visant le renouvellement de la convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2024 (la Convention 2021-2024);

CONSIDÉRANT QUE cette nouvelle convention collective remplacera la Convention 2021-2024 avant son échéance et sera en vigueur du 18 juillet 2024 au 31 décembre 2028 (la Nouvelle Convention);

CONSIDÉRANT QUE les Parties souhaitent procéder rapidement à l'intégration des éléments convenus dans l'Entente de Principe au sein du texte de la Convention 2021-2024, ceci afin de pouvoir disposer d'un texte reflétant l'ensemble des éléments qui ont été convenus entre les Parties;

CONSIDÉRANT QUE la Convention 2021-2024 contient plus de 60 lettres d'entente qui ont été signées par les Parties au fil des années;

CONSIDÉRANT QUE l'ensemble de ces lettres d'entente ont rendu difficile, pour les Parties, la compréhension et l'administration des conventions collectives passées, notamment de la Convention 2021-2024;

CONSIDÉRANT QUE les parties souhaitent profiter de l'exercice d'intégration des éléments convenus dans l'Entente de Principe au sein du texte de la Convention 2021-2024 pour procéder à l'intégration du contenu du plus grand nombre possible de lettres d'entente, ceci afin de pouvoir bénéficier d'un texte allégé plus facile d'administration;

CONSIDÉRANT QUE les Parties veulent s'assurer que cet exercice de refonte des lettres d'entente au sein du texte de la Nouvelle Convention n'ait pas pour effet de modifier le sens ou la portée de ces dites lettres;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Le contenu des lettres d'entente sera dans la mesure du possible intégré aux endroits appropriés dans le texte de la Nouvelle Convention (les Lettres Intégrées);
3. En cas de mésentente entre les Parties sur l'endroit et/ou sur la manière dont le contenu d'une de ces Lettres Intégrées devrait être intégré, cette lettre demeurera en annexe de la Nouvelle Convention (les Lettres Annexées);
4. La même règle s'appliquera lorsque l'exercice d'intégration sera trop laborieux ou tout simplement impossible;
5. Dans la mesure du possible, les Parties tenteront de conserver tel quel le libellé du contenu des Lettres Intégrées;
6. Si, pour une raison quelconque, cela n'est pas possible ou encore si tel est le souhait des Parties, notamment afin d'assurer une cohérence entre les éléments ajoutés et le texte existant, certains ajustements au libellé du texte des Lettres Intégrées pourront être apportés;
7. Les Parties conviennent que de tels ajustements au libellé même du texte des Lettres Intégrées ne pourront être interprétés comme une intention de leur part de modifier le sens et/ou la portée de ces Lettres Intégrées;
8. Chacune des modifications apportées au texte de la Convention 2021-2024, que ce soit par l'ajout, le retrait ou la modification d'une phrase ou d'un paragraphe (le Texte Modifié), sera identifiée dans la Nouvelle Convention par une référence, à la suite du Texte Modifié, à la lettre d'entente à l'origine de la modification (la Lettre d'Origine), cette mention sera, à titre d'exemple, inscrite comme suit : [#23], le chiffre représentant le numéro de la Lettre d'Origine.
9. Les Lettres Intégrées ainsi que les modifications à la Convention 2021-2024 découlant de l'Entente de Principe constitueront ensemble le texte de la Nouvelle Convention;
10. Dans le cadre du processus d'intégration, les Parties pourront convenir qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'intégration de certaines Lettres, par exemple si elles n'ont plus d'objet (les Lettres Omises);
11. Les Lettres Intégrées et les Lettres Omises, ne seront pas annexées à la Nouvelle Convention et n'en feront plus partie, celles-ci pourront toutefois être utilisées à des fins d'interprétation, conformément au paragraphe 16 de la présente lettre d'entente;
12. La table des matières de la section « Ententes et lettres d'intention » de la Nouvelle Convention contiendra, comme c'est le cas présentement, la liste de l'ensemble des lettres d'entente et des lettres d'intention actuelles;

13. Une mention sera ajoutée à côté de chacune de ces lettres indiquant, selon le cas, s'il s'agit d'une Lettre Intégrée (li), d'une Lettre Omise (lo) ou d'une Lettre Annexée (la);
14. L'ensemble des lettres d'entente conserveront leur titre et leur numéro d'origine;
15. Les versions d'origine des Lettres Intégrées et des Lettres Omises seront conservées par les Parties et rassemblées dans un même document, à des fins de référence conformément au paragraphe 16 de la présente lettre d'entente;
16. En cas de désaccord futur sur le sens et/ou la portée d'un Texte Modifié, les Parties conviennent que l'arbitre chargé d'un éventuel grief soulevant l'interprétation dudit Texte Modifié pourra se référer, si nécessaire, à la Lettre d'Origine aux fins de rendre sa décision;
17. Toute nouvelle lettre d'entente (les Nouvelles Lettres) que les Parties jugeront nécessaire de conclure durant la vie de la Nouvelle Convention sera numérotée de manière à poursuivre la numérotation des lettres d'entente, le tout afin de ne créer aucune confusion entre les Nouvelles Lettres, les Lettres Annexées, les Lettres Intégrées et les Lettres Omises;
18. La présente lettre d'entente sera annexée à la Nouvelle Convention;
19. Une fois le texte de la Nouvelle Convention convenu entre les Parties, ce dernier sera déposé au ministère du Travail, d'ici là, l'Entente de Principe sera déposée afin de remplir les exigences de l'article 72 du Code du Travail du Québec;
20. Les Parties conviennent qu'elle réaliseront ce même processus de refonte, selon les mêmes modalités, à chaque renouvellement de la convention collective, en ce qui concerne les Nouvelles Lettres qui auront été conclues pendant la durée de celle-ci;

72. 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 à la suite de 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 CONVIENTENT 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 et d'un autre membre de l'exécutif, 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 d'un coucher à CCP à 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 Conformément aux dispositions de l'article 6.5
6. abrogé dans le cadre de l'entente à la refonte de la convention collective de travail(2024)
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 convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 24 décembre 2015.

Modifié dans le cadre de l'entente à la refonte de la convention collective de travail (2024)

74. ENTENTE RELATIVE À UN HORAIRE COMPRIMÉ DE TYPE 4/10

CONSIDÉRANT QUE l'employeur a la possibilité de modifier les horaires selon l'entente 19 relative aux modalités de changements aux horaires de travail;

CONSIDÉRANT QUE cette horaire est celle appliqué dans la majorité des secteurs depuis les dernières années;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Horaire de travail comprimé de type 4/10 :
 - 4 jours de travail de 10 heures et 3 jours de congé;
 - pour une moyenne de 40 heures par semaine;
 - couverture du lundi au vendredi;
 - équipe complète du mardi au jeudi;
 - équipe réduite les lundis et vendredis;
 - les heures de travail étant de 7 h 00 à 17 h 00, pouvant varier d'un secteur à l'autre;
 - avec une demi-heure intégrée pour les pauses repas;
 - les repas doivent être pris sur les lieux de travail.
2. Il est convenu que les employés qui seront sur les équipes réduites les lundis et vendredis feront tous les efforts possibles pour ne pas s'absenter ces jours-là. Le cas échéant, l'employé tenu de s'absenter ne sera pas remplacé automatiquement. Selon la situation, la direction décidera de remplacer l'employé absent ou de prendre d'autres moyens pour pallier la situation.
3. Le fait d'avoir un tel horaire ne devra pas rajouter de besoin supplémentaire dans aucun département.
4. Pour permettre la prise des vacances et après entente avec la direction, les employés pourront retourner temporairement sur l'horaire régulier de travail (soit de 7 h 30 à 16 h 30 avec une pause repas non payée d'une heure) durant les périodes suivantes :
 - période des fêtes (± 2 semaines);
 - semaine de relâche hivernale (1 semaine);
 - période estivale (± 2 mois).

5. La rémunération des jours fériés stipulés à l'article 8.18 de la convention collective de travail demeure sur une base de 8 heures. Si les congés de la Confédération, de Noël ou du jour de l'An coïncident avec un vendredi, le congé sera reporté au jeudi précédent.
6. L'article 8.22 a) de la convention collective de travail sera lue comme suit pour les employés régis par la présente entente :

CONGÉS À L'OCCASION D'UN DÉCÈS

8.22 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 et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où il aurait été normalement tenu de travailler pendant ce maximum de cinq (5) jours.

À l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa sœur, de son beau-frère ou de sa belle-sœur, de sa bru et de son gendre, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé un maximum de trois (3) périodes, à son taux de salaire normal, et ce à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où l'employé aurait été normalement tenu de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint, d'un de ses petits-enfants, de sa grand-mère, de son grand-père ou des grands-parents du conjoint, un employé pourra s'absenter de son travail et il sera payé une période maximale d'un (1) jour à son taux de salaire de base, entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement, dans la mesure où cet employé aurait été normalement tenu de travailler pendant cette journée.

Les heures applicables à ces dits jours seront celles de cet horaire régulier, soit dix (10) heures.

7. Les parties se réservent le droit de mettre fin à cet horaire moyennant un préavis de 30 jours.
8. Sauf ce qui est prévu dans cette entente, la convention collective demeure inchangée.

76. ENTENTE RELATIVE À UN SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ATTENDU QUE dans le cadre de la convention collective de 1998 les parties ont convenu d'assurer l'équité salariale entre toutes les installations syndiquées de Rio Tinto Alcan, Groupe métal primaire au Québec, ci-après appelée AGMP (Québec);

ATTENDU QUE pour ce faire, les parties ont mis en place une échelle salariale unique pour toutes les installations syndiquées d'AGMP (Québec) et y ont rangé temporairement toutes les classes d'emplois, le tout conformément à l'Entente transitoire relative à un système conjoint d'évaluation des emplois;

ATTENDU QUE dans le cadre de cette entente les parties ont convenu de la nécessité de développer et d'implanter conjointement un nouveau système d'évaluation des emplois afin d'assurer, pour le présent et pour le futur, l'équité entre les emplois d'une même installation ainsi qu'entre les emplois de toutes les installations syndiquées d'AGMP (Québec);

ATTENDU QUE depuis la signature de la convention collective, les parties ont participé au développement d'un système d'évaluation des emplois et en utilisant cet outil, ont procédé conjointement à l'évaluation de tous les emplois;

ATTENDU QUE le système d'évaluation des emplois est en fonction depuis le 15 juillet 2001;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Principes fondamentaux

1. Le système d'évaluation des emplois développé par les parties répond aux besoins exprimés par les employés et la direction. Il a été conçu dans le respect de principes fondamentaux, lesquels doivent continuellement inspirer les parties dans l'application du système et dans l'interprétation de la présente entente. Ces principes sont :
 - a) l'équité intra et inter-installations de toutes les installations syndiquées d'AGMP (Québec);
 - b) la participation des employés dans le processus d'évaluation de leurs emplois;
 - c) la participation de la direction et du syndicat local d'une installation dans le processus d'évaluation de l'un de ses emplois;
 - d) l'administration conjointe du processus d'évaluation;
 - e) le maintien de la hiérarchie existante entre les emplois;
 - f) le respect de la Loi sur l'équité salariale (LRQ, chapitre E-12.001).
2. Le système permet d'ordonner les emplois entre eux en mesurant chacun de ceux-ci sous quatre (4) facteurs. Ces facteurs sont :
 - a) Connaissances et habiletés;
 - b) Responsabilités;

- c) Effort;
- d) Conditions de travail.

Outils

3. Afin de recueillir, dans une forme standardisée des informations pertinentes sur chacun des emplois et d'assurer la participation des titulaires à l'évaluation de leur emploi, les parties ont développé un questionnaire mesurant, pour chacun des facteurs ci-haut mentionnés, diverses dimensions d'un emploi. Ce questionnaire offre un choix de réponse pour chacune des dix-huit (18) questions et est reproduit en Annexe 1 des présentes.
4. Pour chacune des questions, les parties ont attribué une valeur en pourcentage afin de déterminer le poids de chaque question dans l'évaluation totale. En regroupant les questions qui permettent de mesurer chacun des quatre (4) facteurs on obtient pour chacun de ceux-ci les pourcentages suivants :

a) Connaissances et habiletés	26 %
b) Responsabilités	29 %
c) Effort	26 %
d) Conditions de travail	<u>19 %</u>
Total :	100 %

Le sommaire de la pondération de chaque question est reproduit en Annexe 2 des présentes.

5. En tenant compte du nombre de degrés (choix de réponse) dans chaque question et de la valeur de la pondération de celle-ci, les parties ont conçu une matrice qui permet de traduire en points le degré attribué à un emploi pour chaque question et de faire la somme de ces points pour les dix-huit (18) questions afin d'attribuer à tous les emplois une valeur en points dans une échelle de mille (1,000) points, s'étendant de cent soixante-seize (176) points à mille cent soixante-seize (1,176) points. La matrice est reproduite en Annexe 3 des présentes.
6. Afin d'assurer une interprétation uniforme dans toutes les installations, les parties ont développé un lexique du vocabulaire essentiel à l'évaluation des emplois. Les membres des comités d'installation, de relativisation et du comité de coordination peuvent utiliser ce lexique lorsque nécessaire et l'évaluation doit s'effectuer en tenant compte du sens et de l'interprétation proposés par ledit lexique. Seul le comité de coordination peut modifier, ajouter ou retrancher audit lexique. Toute modification apportée au lexique par le comité de coordination doit être promptement communiquée à chacun des comités d'installation.

7. La Société prépare, met à jour et transmet au Syndicat une description d'emploi générique. Cette description est faite sous un format standardisé pour tous les emplois et toutes les installations. Elle permet aux membres des comités d'évaluation d'avoir accès à une information pertinente. Un canevas de cette description apparaît en Annexe 4 des présentes.
8. À la date de signature des présentes, la valeur en points de chacun des emplois couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat est celle apparaissant en Annexe 5 des présentes. Seuls les changements apportés à ces emplois postérieurement à la signature des présentes pourront faire l'objet, en application des procédures de réévaluation prévues ci-après, d'une modification de la valeur en points de l'un ou l'autre de ces emplois. Le défaut d'amorcer la procédure de révision d'une évaluation prévue aux clauses 15 et suivantes des présentes avant l'expiration de la convention collective ou son renouvellement ne fait pas obstacle à ce que le changement ou la modification justifiant la révision soit considéré afin de déterminer la valeur en points de l'emploi.
9. Tenant compte de l'échelle salariale à quatre (4) niveaux applicable, chacun de ces niveaux correspond à une fourchette de cent quatre-vingt-quinze points (195 pts), sauf entre les niveaux trois (3) et quatre (4), où, tenant compte de l'écart salarial différent, la fourchette est de deux cent soixante points (260 pts). L'emploi dont la valeur en points se situe à l'intérieur de la fourchette de points d'un niveau a accès au salaire correspondant audit niveau. L'échelle salariale et les points correspondants sont reproduits en Annexe 6 des présentes. L'échelle de salaire est celle entrée en vigueur le dimanche, 15 juillet 2001, et ne fera l'objet d'aucun rappel de salaire pour les périodes antérieures.

Comité d'installation

10. Un comité d'installation est mis en place pour traiter les emplois des accréditations horaire, bureau et Bonnard d'Énergie électrique. Le comité est composé de six (6) membres dont trois (3) seront de la partie syndicale et trois (3) de la partie patronale. Le mandat des membres est d'une durée de deux (2) ans. Chaque partie peut mettre fin avant son terme ou reconduire le mandat d'un ou de ses membres du comité. Elles assureront cependant, autant que faire se peut, la plus grande stabilité possible dans la composition du comité. Les mandats du comité d'installation sont les suivants :
 - a) assurer en tout temps que les membres ont la formation nécessaire à l'exécution de leurs devoirs;
 - b) s'assurer que les conditions nécessaires à une évaluation sont réunies;

- c) administrer le questionnaire d'évaluation au plus grand nombre possible d'employés lors de l'évaluation ou de la révision de l'évaluation de leur emploi;
 - d) dépouiller les informations obtenues suite à l'administration du questionnaire;
 - e) recommander à l'employeur, s'il y a lieu, des modifications à la description d'emploi générique;
 - f) identifier, dans le cas d'un emploi modifié, les changements apportés et qui justifient, s'il y a lieu, une modification au degré attribué pour une ou plusieurs questions;
 - g) diffuser, avec le support des représentants des employés et de l'employeur, les résultats aux employés concernés, après que le comité de relativisation ait complété ses travaux et que les résultats soient validés par le comité de coordination.
11. Les conditions nécessaires à une évaluation sont réunies lorsque quatre-vingt pour cent (80 %) des employés ont reçu la formation théorique et pratique ainsi que la familiarisation associées aux compétences de l'emploi visé. Nonobstant ce qui précède, lorsque les circonstances le justifient et que l'évaluation n'est pas susceptible d'en être significativement affectée, les membres du comité peuvent convenir de procéder à l'évaluation avant que le seuil prévu n'ait été atteint.

Comité de relativisation

12. Un comité de relativisation est mis en place afin d'assurer la relativisation de l'emploi évalué avec l'ensemble des emplois de l'installation ainsi que des emplois de toutes les installations. Le comité est composé d'un maximum de douze (12) membres dont six (6) membres proviennent du comité de coordination, trois (3) seront de la partie syndicale et trois (3) de la partie patronale et de six (6) membres du comité d'installation de l'usine concernée, trois (3) seront de la partie syndicale et trois (3) de la partie patronale. Les mandats du comité de relativisation sont les suivants :
- a) procéder à la relativisation question par question en appliquant la méthode prévue à la clause 13 en l'appliquant à l'ensemble des emplois de l'installation touchée et de toutes les autres installations;
 - b) en plus des résultats obtenus suite à l'administration du questionnaire, procéder, si nécessaire, à une visite de l'emploi, à l'analyse de la description d'emploi générique ou à l'utilisation de toute information jugée pertinente afin d'attribuer à chaque question le degré le plus approprié;
 - c) faire rapport au comité de coordination des résultats des travaux.

13. Lors de l'exercice de relativisation, le comité doit s'assurer que, pour le facteur mesuré, l'emploi est supérieur à tous les emplois détenant un degré inférieur et, aussi, est inférieur à tous les emplois détenant un degré supérieur.

Comité de coordination

14. Un comité de coordination est mis en place pour traiter l'évaluation des emplois de toutes les accréditations utilisant le présent système d'évaluation et ainsi assurer l'équité inter-installations. Le comité est composé de huit (8) membres. Quatre (4) membres sont désignés par l'ensemble des syndicats participant au système d'évaluation des emplois et quatre (4) membres sont désignés par Rio Tinto. Le mandat des membres est d'une durée de trois (3) ans. Chaque partie peut mettre fin avant son terme ou reconduire le mandat d'un ou de ses membres du comité. Elles assureront cependant, autant que faire se peut, la plus grande stabilité possible dans la composition du comité. Les mandats du comité de coordination sont les suivants :
- a) assurer la coordination des activités communes de formation et d'information des comités d'installation;
 - b) administrer la matrice, en tenant compte des degrés obtenus pour chaque question, afin de traduire ces résultats en points et en niveau salarial;
 - c) communiquer les résultats finaux au comité d'installation visé;
 - d) faire rapport, sur demande de la table centrale, de l'application du système d'évaluation des emplois;
 - e) formuler des recommandations à la table centrale concernant la mise à jour du système d'évaluation des emplois.

Mise à jour fichier central

15. Annuellement, la Société remettra au président du Syndicat une mise à jour du fichier central contenant les résultats d'évaluation des emplois par question, le questionnaire d'évaluation, la matrice et tout autre fichier connexe sur support électronique tel un cd rom ou tout autre moyen jugé utile par les parties ou à leur disposition.

Procédure d'évaluation ou de réévaluation

16. Lorsque l'employeur crée un nouvel emploi ou apporte une ou des modifications à un emploi existant, il transmet au Syndicat une nouvelle description d'emploi générique ou une description d'emploi générique modifiée. L'employeur fixe également le taux de salaire temporaire de cet emploi et en informe par écrit le Syndicat. De plus, de sa propre initiative ou à la demande d'un ou plusieurs employés concernés, le syndicat peut amorcer la procédure prévue au paragraphe 16 en soumettant la question au comité permanent de changement.

17. Dans les trente (30) jours de la transmission de la description d'emploi générique au Syndicat, le comité permanent des changements prévus à l'article XV de la convention collective se réunit. En sus des mandats déjà prévus à la clause 15.2, le comité :
 - a) identifie l'impact du changement sur le travail à accomplir;
 - b) décide, lorsqu'il s'agit d'un changement apporté à un emploi existant, s'il y a lieu de demander au comité d'installation de procéder à une réévaluation;
 - c) transmet le dossier pour évaluation au comité d'installation, s'il s'agit d'un nouvel emploi;

La décision de procéder à une réévaluation conformément au paragraphe b) de la présente clause doit être motivée soit par le regroupement ou le scindement de plusieurs classes d'emplois, soit par l'ajout ou la soustraction d'activités pouvant avoir un impact sur la nature de l'emploi ou enfin, soit par la modification au contexte dans lequel s'exerce l'emploi.
18. S'il s'agit d'un nouvel emploi ou si le comité permanent des changements décide qu'il est souhaitable qu'il soit procédé à une réévaluation d'un emploi existant, il transmet le dossier au comité d'installation. Ce comité, et par la suite le comité de relativisation, procèdent à l'évaluation dans le respect des mandats, des méthodes et des étapes prévues aux clauses 10 à 13 des présentes.

Règlement des différends

19. S'il y a désaccord sur la pertinence de procéder à une réévaluation, la question est soumise aux signataires de la convention collective ou à leurs représentants mandatés conformément aux dispositions de la clause 15.2 de la convention collective.
20. Si un désaccord survient au comité de relativisation sur le degré à attribuer à une ou plusieurs questions, les résultats de la relativisation sont néanmoins transmis au comité de coordination. Le comité de relativisation identifie le(s) facteur(s) en litige et le(s) écart(s) sur le(s) degré(s) est(sont) documenté(s) en tenant compte de l'argumentation de chacune des parties.
21. Si un désaccord survient au comité de coordination sur le degré à attribuer à une ou plusieurs questions, ce désaccord est soumis à la table centrale de négociation. Le comité de coordination identifie le(s) facteur(s) en litige et le(s) écart(s) sur le(s) degré(s) est(sont) documenté(s) en tenant compte de l'argumentation de chacune des parties.

22. La table centrale de négociation analyse la problématique et si elle ne parvient pas à résoudre elle-même le différend, elle identifie des mécanismes susceptibles d'amener une solution mutuellement acceptable aux parties comme la médiation, le recours à un expert indépendant, l'attribution d'un degré conditionnel si la modification n'a pas d'impact sur le niveau salarial ou, l'arbitrage selon des modalités à être définies par les parties.
23. Le système d'évaluation des emplois décrit dans la présente entente est celui que les parties entendent utiliser dans le cadre du programme d'équité salariale applicable aux employés représentés par le Syndicat, conformément à la Loi sur l'équité salariale, L.R.Q. chapitre E-12.001.

Signée le :

Modifiée : décembre 2007

77. ENTENTE RELATIVE AU SYSTÈME CONJOINT D'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET DE SES BALISES

- CONSIDÉRANT l'entente centrale portant sur le système d'évaluation des emplois;
- CONSIDÉRANT le document « Cartable assemblé » actuel relatif au Système conjoint d'évaluation des emplois et méthode d'utilisation des balises;
- CONSIDÉRANT la difficulté des comités paritaires des installations de la Société ainsi que du comité de relativisation à poursuivre la démarche d'évaluation des emplois en raison de certains désaccords au niveau du plan actuel, entre autres en lien avec les questions 7 et 10;
- CONSIDÉRANT l'entente d'évaluation des emplois chez Rio Tinto et la volonté des Parties à conserver une logique dans la démarche ainsi qu'à ne pas dénaturer l'exercice;
- CONSIDÉRANT que des changements apportés au plan d'évaluation peuvent occasionner des impacts significatifs;
- CONSIDÉRANT les lois existantes qui encadrent la démarche d'évaluation des emplois et qui limitent nos interventions et les modifications potentielles;
- CONSIDÉRANT la volonté des parties à trouver un terrain d'entente afin de poursuivre la démarche d'évaluation des emplois;
- LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :
1. La matrice sera mise à jour selon un nouveau format et les emplois non-existants seront archivés. La nouvelle matrice sera utilisée pour toutes démarches relatives à l'évaluation des emplois.

2. La pondération des facteurs et des sous-facteurs sera modifiée par le comité paritaire et se déclinera maintenant de la façon suivante :

- La question 7 (Responsabilités de projet) qui prévoyait une pondération initiale de 5 % et la question 10 (Responsabilité budgétaire), une pondération initiale de 4 % auront maintenant une pondération respective de 1 % chacune;
- Un total de 7 % sera donc distribué de la façon suivante :
 - 1 % additionnel distribué à la question 5;
 - 1 % additionnel distribué à la question 6.1;
 - 1 % additionnel distribué à la question 8;
 - 1 % additionnel distribué à la question 12;
 - 1 % additionnel distribué à la question 14;
 - 1 % additionnel distribué à la question 16;
 - 1 % additionnel distribué à la question 17.

Le tableau ci-dessous sera dorénavant le nouveau tableau de référence concernant la pondération des facteurs et des sous-facteurs considérant la nouvelle distribution détaillée ci-haut. Ce tableau a préséance et devra être mis à jour dans les différentes conventions collectives concernées par la présente entente et ce, lors de leur renouvellement.

1. Connaissances et habiletés		26%	3. Effort		26%
1. Scolarité		6%	11. Complexité des tâches à accomplir		7%
2. Expérience		7%	12. Effort physique et posture de travail		7%
3. Coordination et dextérité		5%	13. Effort sensoriel lié à l'attention		5%
4.1 Diversité (tâches)		5%	14. Effort mental		7%
4.2 Diversité (équipements)		3%			
2. Responsabilités		29%	4. Conditions de travail		19%
5. Liberté d'action dans l'exécution de votre travail		4%	15. Dérangement au travail		3%
6.1 Autonomie dans l'organisation du travail		4%	16. Attention pour votre santé ou votre sécurité		4%
6.2 Autonomie (activités d'autonomie)		4%	17. Attention pour protéger la santé ou la sécurité des autres		4%
7. Responsabilité de projet		1%	18. Conditions ambiantes de travail		8%
8. Conséquences des décisions et des actions		10%			
9. Communication		5%			
10. Responsabilité budgétaire		1%			

3. En modifiant les critères de pondération, tous les emplois actuels sont affectés. Certains montent en pointage et d'autres baissent. Seulement deux (2) emplois changent de niveau de salaire, soit :

- Le poste de Responsable régulateur niveau de bain (2901A), montera d'un (1) niveau, soit dorénavant l'équivalent d'un niveau 3. Ce changement sera effectif à compter de la date de signature de la présente entente.
- Le poste de Cuisinier(e) (4601E) montera d'un (1) niveau, soit dorénavant l'équivalent d'un niveau 3. Ce changement sera effectif à compter de la date de signature de la présente entente.

4. La méthodologie de la relativisation est toujours privilégiée et est au cœur de l'exercice d'évaluation des emplois, de même que la participation d'employés représentatifs du groupe dans le processus d'évaluation de leurs emplois. Afin de donner plus de crédibilité à la démarche, la méthodologie d'administration du questionnaire auprès des employés s'appliquera de la façon suivante :

- Lorsque les employés et superviseurs répondent aux questions, ils connaîtront leur cote actuelle et une relativisation préliminaire sera effectuée avec eux afin de répondre le plus fidèlement et objectivement possible à leur questionnement sur le processus.
- Une visite de l'emploi à évaluer doit obligatoirement être réalisée par chacune des parties à l'aide d'une même ressource crédible et compétente qui connaît l'ensemble de l'emploi à évaluer.

5. Les parties syndicales fourniront l'ordre à prioriser pour les prochaines évaluations à effectuer en fonction des besoins des installations et les Parties conviendront de la façon de procéder.

6. Le poste de Préposé(e) métal froid (1520L) devra être réévalué en premier lors de la reprise des évaluations et les modalités suivantes seront appliquées :

- Si l'évaluation ainsi effectuée s'avère à faire monter le niveau de l'emploi, le changement de niveau sera effectif rétroactivement au 19 mai 2016, date à laquelle nous avions réalisé la dernière évaluation pour ce poste et dont nous avions obtenu les résultats.
- Suivant l'évaluation qui sera effectuée, le grief #008789 qui avait été reçu le 30 mai 2016 sera retiré, sans égard au résultat de ladite évaluation.

7. La définition de la question 6.1 (page 13) du système d'évaluation des emplois sera clarifiée de la façon suivante :

II – Responsabilités (suite)

6. Autonomie dans l'organisation du travail

- 6.1 Jusqu'à quel point l'ensemble de votre travail requiert de procéder seul ou en équipe à la planification ou à l'organisation quotidienne ou hebdomadaire du travail?
1. Mon travail est planifié et organisé par un gestionnaire.
 2. Je planifie et j'organise **seul** mon travail quotidien ou hebdomadaire.
 3. Je procède en équipe à l'**organisation quotidienne ou hebdomadaire** du travail **de l'équipe** ou du département.
 4. Je procède en équipe à **une partie de la planification et de l'organisation hebdomadaire** du travail **de l'équipe** ou du département.
 5. Je procède en équipe à **l'ensemble de la planification et de l'organisation hebdomadaire** du travail **de l'équipe** ou du département.

Question 6 - Autonomie dans l'organisation du travail

★ Question 6.1 - Autonomie dans l'organisation du travail

Gestionnaire : Une personne de l'extérieur du groupe mais pas nécessairement un cadre.

Organisation : ensemble des activités qui ont pour objectif la répartition et la coordination des tâches et des responsabilités.

Planification : Organiser dans le temps une succession d'actions ou d'événements afin de réaliser un objectif particulier ou un projet.

Le mot **planification** ne fait pas référence à un emploi de planificateur.

Les choix de réponses 4 ou 5 demeurent possibles pour une personne, même si elle est l'unique titulaire de l'emploi évalué, lorsque celle-ci procède avec d'autres personnes à la planification et ou l'organisation du travail du département. |

8. Advenant un besoin ultérieur de clarifier une définition associée à une question qui génère de la confusion, c'est le comité paritaire (représentants de l'ARSA et représentants de l'employeur identifiés) qui siègera et statuera sur la définition adéquate à retenir pour le futur.

78. ENTENTE RELATIVES AUX ORTHÈSES PLANTAIRES

Considérant la demande syndicale;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Sur présentation d'une prescription médicale, l'employeur paie, à tous les (3) trois ans, une paire d'orthèses à l'employé qui en fait la demande, selon un processus à déterminer par les parties.

RioTinto



Ententes et lettres d'intention

Énergie électrique Nord, section Groupe Bleu

ENTENTES SECTION GROUPE BLEU

11. ENTENTE RELATIVE À UN SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

(déplacé dans entente commune lettre d'entente 76)

17. ENTENTE RELATIVE À L'HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS À CHUTE-DES-PASSES

LES PARTIES À CETTE ENTENTE CONVIENNENT de modifier les clauses suivantes de la convention collective de travail relativement à l'horaire de quatre jours de travail en moyenne à Chute-des-Passes.

Heures normales de travail (CCT, Art. 8.3)

Les horaires suivants sont considérés comme normalement en vigueur à CCP :

L'horaire 8/6, 4/3, 4/3

L'horaire 4/3 en continu

1. Horaire régulier

ÉQUIPE	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	TOTAL
8/6	8/21*	7/18	7/18	7/17	8/17	8/17	8/17	7.5/15.5	80 h
4/3	8/21*	7/18	7/18	7/12					40 h
* (Les employés bénéficieront de 2 pauses repas payées de ½ heure)									

2. Horaire lors de la 1^{re} semaine des inspections annuelles

ÉQUIPE	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	TOTAL
8/6	8/21*	7/18	7/18	7/17	8/17	8/17	8/17	7.5/15.5	80 h
4/3 (A)	8/21*	7/18	7/18	7/12					40 h
4/3 (B)	17/21	7/21*	7/21*	7/15					40 h

3. Cet horaire constitue une moyenne de quarante (40) heures dans un cycle de quatre semaines. Suivant la séquence de travail les employés travaillent sur le 8/6, 8 jours consécutifs suivis de 6 jours de congé et sur le 4/3, 4 jours de travail suivis de 3 jours de congé. L'expression « travailleur de jour » s'applique aux travailleurs affectés à cet horaire.

Un employé faisant partie d'une équipe régulière d'entretien qui est affecté à la partie 8/6 de cet horaire de travail, soit celle qui exige d'être huit (8) jours consécutifs à la centrale Chute-des-Passes, et qui travaille lors d'un de ces jours de congé, aura le privilège de substituer ce jour férié fixe en un (1) jour férié mobile ou d'en recevoir la rémunération, ou de l'accumuler dans la banque 40/38, selon le cas. Tout jour férié mobile doit être consommé à l'intérieur d'une même année civile.

Un employé d'entretien régulier qui est affecté à la partie 8/6 de cet horaire, soit celle qui exige d'être huit (8) jours consécutifs à la centrale de Chute-des-Passes, bénéficiera d'une indemnité de disponibilité équivalant à une (1) heure de salaire par jour, pour chacun des jours où son horaire l'appelle à passer la nuit à Chute-des-Passes.

4. Les employés bénéficieront d'une pause repas payée d'une ½ heure à l'exception des jours indiqués aux paragraphes 1 et 2.
5. Lors de la 2^e semaine des inspections annuelles, les employés suivront l'horaire régulier prévu au paragraphe 1.
6. Les périodes de pauses café et de pauses repas seront déterminées par la direction et ce, après consultation auprès des employés.
7. Les heures applicables au congé de décès prévu en vertu de l'article 8.11 a) de la convention collective seront celles de l'horaire régulier, soit le nombre d'heures régulières requis de travailler durant le(s) jour(s) d'absence.
8. La rémunération des jours fériés stipulés à l'article 8.18 de la convention collective demeure sur une base de huit (8) heures à l'exception de la fête nationale où l'article 4 de la loi est applicable.
9. Tout autre employé d'entretien appelé à travailler à la centrale Chute-des-Passes sera assujéti à l'horaire régulier prévu au paragraphe 1.
En dehors de la période des inspections annuelles, les employés d'entretien qui ne sont pas sur le 8/6 pourront déplacer le bloc de 3 heures du lundi soir au jeudi matin, en autant qu'ils en fassent la demande à leur superviseur une semaine à l'avance (flexibilité).
10. En ce qui a trait aux employés du groupe projets (à l'exception de ceux de la réfection majeure), l'horaire de travail sera le suivant :

ÉQUIPE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	TOTAL
4/3	7/22*	7/18	7/18	7/10	40 h
* (Les employés bénéficieront de 2 pauses repas payées de ½ heure)					

11. En cas de problèmes reliés à ce nouvel horaire, les parties se rencontreront afin de discuter et trouver des solutions acceptables pour tous.
12. Les parties se réservent le droit de mettre fin à cet horaire en donnant un préavis de 30 jours.
13. Nonobstant ce qui précède, tout autre employé de jour, appelé à travailler à la centrale Chute-des-Passes sera assujéti à l'horaire 4/3 en continu.
Tout autre employé de jour qui est affecté à l'horaire 4/3 à la centrale Chute-des-Passes ne pourra bénéficier de l'indemnité de changement d'horaire prévu à 9.10 de la convention collective de travail.
Tout changement à cet horaire sera traité conformément à l'entente relative aux modalités de changement aux horaires de travail.

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

Signée le : 23 juin 1998

Modifiée le : 20 avril 2001

19. 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 8.4 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. 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.

2. 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.

3. TRAVAUX URGENTS ET AUTRES

La Société avant d'introduire un horaire pour les travaux urgents tels que bris, opportunités hydriques, risques élevés et autres situations similaires, rencontrera les représentants syndicaux pour les informer de la situation. Dès lors, les parties devront tenter de s'entendre très rapidement quant à l'horaire à utiliser; à défaut de quoi, les horaires stipulés au paragraphe 5 de la présente seront mis en application.

4. HORAIRE POUR TRAVAUX GÉRÉS EN MODE PROJETS

Lorsqu'un horaire spécial sera demandé lors de travaux majeurs de réfection ou autres travaux d'envergure semblable, la Société rencontrera le Syndicat pour les informer et discuter de la situation deux (2) mois avant le début des travaux. À défaut de respecter ce délai, l'horaire prévu à la clause 8.3 b) de la convention collective de travail s'appliquera.

Si cela s'avère nécessaire, un comité sera formé par des représentants syndicaux, patronaux et même quelques employés touchés par le projet pour s'entendre sur un horaire satisfaisant les parties et ce, sous réserve de l'acceptation par les employés touchés par ce projet.

À défaut d'entente entre les parties trois (3) semaines avant le début des travaux, le surintendant du secteur rencontrera le président du Syndicat de l'accréditation pour tenter de trouver une solution. S'il n'y a pas d'entente, les horaires prédéterminés au paragraphe 5 s'appliqueront.

Pour les autres projets et travaux gérés en mode projet qui requièrent un horaire spécial sur les quarts, la Société rencontrera le Syndicat pour s'entendre sur un horaire qui convient aux deux (2) parties et ce, dans un délai raisonnable avant le début des travaux. À défaut d'entente, les horaires prévus au paragraphe 5 s'appliqueront.

Note : À noter que le secteur civil et le groupe projets devront adopter un horaire adapté aux besoins du projet et, ou du client si aucun horaire comprimé n'est nécessaire sur les quarts.

5. HORAIRES PRÉDÉTERMINÉS

Secteur CCP	4-4-3 quarts
Secteur CCD/CCS	4-9/5-9 quarts
Secteur CIM	Combinaisons quarts 5-8
Secteur CSH	Combinaisons quarts 5-8
Secteur CCC	Combinaisons quarts 5-8
Programme des Stators* :	Combinaison quart 4-10, Combinaison quart 4-9/5-9, 7/7
CIM 2026* :	Combinaison quart 4-10, 7/7

- * Ces horaires ne seront pas mis en place pour effectuer les travaux généralement accomplis par l'entretien sur leur horaire normal de travail
- Les horaires prédéterminés sur les quarts sont des horaires sur semaine, soit du lundi au vendredi.

5.1 MODALITÉS UTILISATION DE L'HORAIRE 7/7 POUR LES PROJETS CIM 2026 ET LE PROGRAMME DE REMPLACEMENT DES STATORS

Les parties s'entendent que cet horaire sera utilisé seulement lors de travaux urgents ou d'enjeux d'échéancier de projet. Dans ces situations, la Société informera les représentants syndicaux et conviendra avec eux d'une période déterminée de l'application de l'horaire 7/7. La société avisera les employés dans les meilleurs délais possible de l'application de l'horaire, et ce, dans un délai minimal de 14 jours. En cas d'urgence majeure, telle que la sécurité du public, des installations ou des travailleurs, la modification d'horaire pourrait débuter le dimanche suivant la survenance de la situation. Une fois la situation revenue à la normale, les parties s'entendent pour le retour au travail à l'horaire habituel.

6. 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 à l'entretien devront comporter une couverture de 5 jours du lundi au vendredi (centrales, civils, lignes).

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.

7. 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.

8. HORAIRES COMPRIMÉS

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

9. MODALITÉS UNIFORMISÉES

Heures de débuts et de fins de quarts :

L'équipe qui souhaite des modifications à un horaire de travail ou l'implantation d'un nouvel horaire de travail devra adapter ses heures de débuts et de fins de quarts en tenant compte de l'horaire des autres départements qui ont des interactions avec eux afin de minimiser les pertes de temps.

Repas :

Lorsque la période de repas d'une durée d'une demi-heure (1/2) est intégrée à l'horaire, celle-ci sera prise en un moment qui n'entravera pas l'accomplissement des travaux. Cet intervalle peut varier et doit être déterminé et approuvé par la Société. Un travailleur tenu, en cas d'urgence, de travailler pendant l'intervalle normalement fixé pour son repas aura droit :

- dès que le travail est terminé, ou dès que possible, à un intervalle de 30 minutes sans perte de salaire pour prendre son repas durant son quart de travail ou
- s'il devenait impossible de consommer son repas personnel, l'employé recevra, selon son choix, un repas chaud (ou le montant équivalent négocié prévu à 8.15) et 30 minutes sans perte de salaire pour prendre son repas durant son quart de travail ou
- s'il devenait impossible de prendre sa période de repas, il recevra 30 minutes rémunérées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

Congés fériés :

La rémunération des jours fériés stipulés à l'article 8.18 de la convention collective de travail demeure sur une base de huit (8) heures.

Congés de décès :

Les heures journalières prévues lors des congés de décès indiqués à l'article 8.22 seront ajustées selon le nouvel horaire de travail.

Formation :

Dans la mesure du possible, la Société diffusera la formation selon l'horaire normal de travail. Lorsque des formations sont diffusées selon un horaire de huit (8) heures, les employés doivent compenser les heures manquantes à l'aide de leurs banques de temps.

Signée le : 21 octobre 1995

Modifiée le : 23 juin 1998

7 septembre 1999

décembre 2007

Annexe

ÉNERGIE ÉLECTRIQUE

ANALYSE D'IMPACTS DE NOUVEAUX HORAIRES

Date : ____/____/____

Centre :		
Endroit :		
Département :		
Horaire de roulement : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Col Bleu	Col blanc
	Préparé par :	Tél. :
Repas payé : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Période de repas payé : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> 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					
- Indices de performance					
- Calendrier d'entretien préventif					
- Entretien préventif, équipements critiques					
- Interventions majeures					
3. Effets sur les clients					
- Interne					
- Externe					
4. Y a-t-il des gains de « temps machine »?					
5. Effets sur les coûts :					
- Repas payé					
- Période repas payé					
- Pausés					
- 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 :					
- 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	AVANTAGES EMPLOYÉ		AVANTAGES EMPLOYEUR		EXPLICATIONS
	OUI	NON	OUI	NON	
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	AVANTAGES EMPLOYÉ		AVANTAGES EMPLOYEUR		EXPLICATIONS
	OUI	NON	OUI	NON	

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				
- Pausés				
- 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.				

21. ENTENTE RELATIVE AU RÉGIME D'ACCUMULATION DE TYPE 40/38

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 d'accumuler, de façon volontaire, 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 de RIO TINTO, 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 d'effectuer en moyenne quarante (40) heures et seront rémunérés trente-huit (38) heures. Un formulaire sera mis à la disposition des employés qui le feront parvenir à leur superviseur.
b) En tout temps, les employés permanents et temporaires (sous réserve du paragraphe 5) peuvent anticiper, sans toutefois dépasser soixante-seize (76) heures en négatif (-76 heures). Les employés ne pourront mettre fin à leur adhésion que lorsqu'ils auront accumulé un bloc de trente-huit (38) heures et le cas échéant, avoir remboursé toutes les heures anticipées.
c) La reprise des heures accumulées pourra être fractionnée à l'heure, à la journée, à la semaine ou pour combler les heures lors d'un congé férié. La demande de congé devra avoir été approuvée par le supérieur immédiat de l'employé. 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 40/38, le ou les jours fériés en question seront accumulés 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 no 22 - Entente régissant la planification des vacances et autres congés).
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 40/38, 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 40/38 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 civile. 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 d'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-huit (38) 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 sur en fonction de quarante (40) 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 salaire normal multiplié par deux mille quatre-vingts (2 080) 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 40/38 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

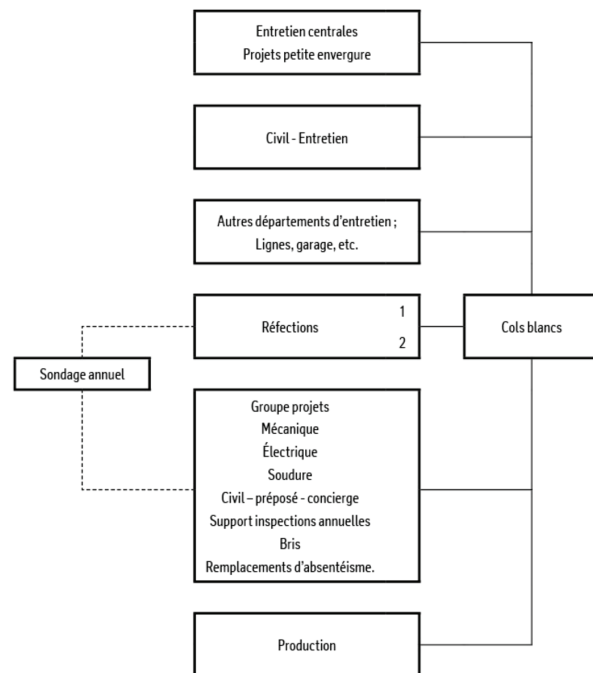
28. ENTENTE RELATIVE À LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE POUR LE SECTEUR LAC-SAINT-JEAN

ATTENDU QUE le contrat Hydro-Québec exige une fiabilité accrue de nos actifs et de ce fait un meilleur suivi en continu de leur état. La stabilité de nos équipes est donc nécessaire en fonction des missions respectives de nos départements pour en assurer la qualité des interventions;

ATTENDU QUE l'efficacité de nos interventions est critique pour respecter les échéanciers dictés par la fenêtre d'intervention imposée par ce contrat; ceci exige que les missions des différentes unités soient claires, connues et acceptées;

LES PARTIES S'ENTENDENT sur la nécessité pour l'organisation de se doter d'une structure organisationnelle tendant vers l'uniformité pour le Saguenay-Lac-Saint-Jean selon le schéma suivant :

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE LAC-SAINT-JEAN



Notes : Une définition des missions respectives doit accompagner cette structure. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la convention collective demeure inchangée.

Signée le : 23 juin 1998

29. ENTENTE RELATIVE AUX RÈGLES DE MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE ENTRETIEN ET PROJETS LAC-SAINT-JEAN

ATTENDU l'entente Hydro-Québec;

ATTENDU la stabilité de main-d'œuvre recherchée;

ATTENDU la nécessité de clarifier l'application des règles de mouvements de main-d'œuvre;

ATTENDU l'article VI de la convention collective de travail;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC CE QUI SUIT :

Partie I

RÈGLES DE MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE À L'ENTRETIEN

Cadre de référence

1. a) En début d'année, pour tous les besoins connus de main-d'œuvre dans les départements d'entretien des centrales pour une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, le préaffichage sera effectué pour tous les employés des départements suivants : entretien, civil, projets et réfections majeures.
 - b) Pour tous les besoins non connus dans les départements d'entretien des centrales en cours d'année pour une durée de plus de quatre-vingt-dix (90) jours et pour tous besoins liée à une absence maladie de plus de 28 jours, un sondage affiché sera effectué auprès des employés visés à la clause un (1).
 - c) Pour tous les besoins connus dans les départements d'entretien des centrales, pour une durée de plus de vingt-huit (28) jours sans toutefois dépasser quatre-vingt-dix (90), le préaffichage sera offert à tous les employés des départements suivants : civil, projets et réfections majeures.
 - d) Pour tous les besoins non connus dans les départements d'entretien des centrales, pour une durée de plus de vingt-huit (28) jours sans toutefois dépasser quatre-vingt-dix (90) jours, un sondage affiché sera effectué auprès des employés visés à la clause trois (3).
 - e) Pour tous les besoins connus et non connus dans les départements d'entretien des centrales pour une durée de vingt-huit (28) jours et moins, la Société affectera parmi les employés cols bleus de l'unité syndicale.
- (* Note : voir schéma à l'annexe).

Préaffichage

2. La procédure de préaffichage fonctionnera de la façon suivante :
 - a) La Société affichera par classe d'emploi les besoins connus de chaque département d'entretien des centrales, le nombre de vacances d'emplois de plus de quatre-vingt-dix (90) jours qu'elle prévoit combler. Ces affichages se feront au cours du mois de novembre ou décembre de chaque année et viseront à combler les besoins et à identifier une banque de candidatures pour l'année suivante.
 - b) Chaque préaffichage durera onze (11) jours et indiquera pour chaque classe d'emploi les besoins à combler.
 - c) L'employé intéressé devra soumettre sa candidature en utilisant le formulaire approprié dans le délai mentionné au paragraphe 2 b). Il devra indiquer au plus trois choix de vacance sur lesquelles il désire être affecté pour combler les besoins connus.
 - d) Lorsque les besoins connus auront à être comblés, la Société procédera par ancienneté selon les choix de vacances et les candidats seront affectés sur les besoins sur lesquels ils auront postulés. Les vacances seront alors offertes par ordre d'ancienneté décroissante jusqu'à épuisement de la liste de candidature, si aucun des candidats n'est intéressé par une vacance, la Société affectera le plus jeune employé qui se sera porté candidat sur le préaffichage concerné.
 - e) Si aucun candidat ne postule sur le préaffichage pour un ou des besoins identifiés ou futurs, la Société procédera par affectation du plus jeune de la classe d'emploi touchée de l'équipe projets ou des réfections, selon le besoin.

Sondage affiché

3. a) La procédure de sondage affiché fonctionnera de la façon suivante :

Pour répondre aux besoins de main-d'œuvre non connus, tels qu'ils sont mentionnés aux paragraphes 1 b) et 1 d) de la présente, la Société procédera à un sondage affiché selon les modalités stipulées au paragraphe 2 b).

L'employé intéressé devra soumettre sa candidature en utilisant le formulaire approprié dans le délai mentionné au paragraphe 2 b).
- b) En aucun temps, un besoin stipulé aux paragraphes 1 c) ou 1 d) ne pourra dépasser le délai de quatre-vingt-dix (90) jours, le cas échéant l'employé sera retourné à sa classe d'emploi ou département d'origine et un sondage affiché s'adressant à tous les employés sera effectué selon la procédure.

- c) L'avis servant au sondage affiché devra être clair, informatif et devra comprendre les renseignements suivants :
- titre et lieu de l'emploi
 - durée du besoin
 - la nature du travail
 - les exigences et conditions du travail
 - indemnité de mobilité applicable ou pas
 - le nom de l'employé de la vacance d'emploi

De plus, l'avis servant de résultat de sondage devra comprendre le nom de la personne ayant obtenu le poste ainsi que la date de transfert approximative.

- d) Les mouvements de main-d'œuvre temporaires ne devront jamais dépasser 12 mois à l'exception des cas mentionnés à la clause 6.5 de la convention collective.
- e) Pour tout mouvement de main-d'œuvre temporaire, il est convenu que les employés demeureront dans leur unité d'accréditation d'origine et devront retourner dans leur port d'attache au terme de ces affectations. Lorsqu'il y aura vacance d'emploi dit « permanent et continu », un affichage spécifique comportant tous les renseignements pertinents à l'emploi sera fait conformément la clause 6.3 de la présente convention collective.
- f) L'employé ayant obtenu un poste par sondage sera transféré à ce nouveau poste obtenu dans un délai maximum de vingt-huit (28 jours) suivant la date de transfert inscrite sur le sondage affiché de ce poste.

Temps de résidence

4. a) L'employé promu ou muté sur un emploi temporaire doit l'occuper pour toute la durée de l'affectation et ce, pour une période maximale de douze (12) mois à compter du début de sa promotion ou mutation temporaire, avant de pouvoir obtenir un autre emploi temporaire.
- b) Toutefois durant la période de son affectation temporaire, l'employé peut obtenir un autre emploi 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'emploi obtenue est supérieur, il sera dès lors payé le taux de la classe d'emploi obtenue incluant les repas ou la prime d'éloignement (si applicable) qui lui aurait normalement été versée, à compter du moment où il aurait effectivement occupé l'emploi permanent n'eut 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 mentionnées dans cette entente.

- c) L'employé qui, pendant son temps de résidence obtient un emploi permanent dont le salaire est inférieur à celui de la classe d'emploi temporaire ou permanente qu'il détient, recevra le taux de sa nouvelle classe d'emploi à compter du début de sa mutation dans cette nouvelle classe d'emploi.
- d) Le temps de résidence ne fait pas obstacle à ce qu'un employé puisse être déplacé : par un employé plus ancien et ayant des droits lors de diminution des opérations, ayant des droits lors d'un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail, dans la mesure où l'employé plus ancien satisfait les exigences de la classe d'emploi telles qu'elles sont définies par la Société.
- e) Toutefois, le temps de résidence ne devra en aucun temps dépasser douze (12) mois de calendrier à moins que ce ne soit pour l'une ou l'autre des raisons énumérées à l'article 6.5 de la convention collective de travail.
- f) Un temps de résidence de cinq (5) ans sera applicable pour un employé provenant d'une embauche externe pour les occupations suivantes :
- Opérateur
 - Technicien essais analyse
 - Électricien ayant un rôle d'exploitants (excluant les exploitants du poste Mistassini)

Ces temps de résidence débiteront à partir de la date d'entrée en poste et se cumulent sans interruption.

Durant sa période de résidence, l'employé concerné ne pourra obtenir aucun autre poste vacant, ce qui implique qu'il ne pourra pas postuler sur un sondage temporaire ou permanent.

Étant donné l'horaire distinctif de la CCP, l'employeur et le syndicat pourraient convenir de diminuer le temps de résidence sur le poste dans le cas d'une situation personnelle particulière d'un employé.

Quota

5. Afin d'assurer une stabilité de la main-d'œuvre et le maintien des compétences dans chacune des équipes d'entretien, un quota maximum d'employés d'entretien (électrique et mécanique) pourra quitter leur département d'entretien.

Ainsi, les quotas d'employés seront les suivants

CIM :	33 % des employés
CCP :	33 % des employés
CCD :	25 % des employés
CCS :	25 % des employés

Note : Le nombre d'employés pouvant quitter est arrondi au nombre entier le plus près.

Dans le cas où le quota est atteint parce qu'un employé est malade ou effectue un remplacement cadre ou est muté hors-métier (excluant par affichage), les employés de ce département pourront postuler sur les vacances d'emplois temporaires. Si les compétences sont maintenues dans le département, l'employé sera promu ou muté sur l'emploi temporaire. Dans le cas contraire, l'employé obtiendra l'emploi mais ne sera libéré que lorsque le quota le permettra. Cependant, si l'emploi obtenu lui permettait de recevoir une indemnité en vertu de l'entente relative à la mobilité de la main-d'œuvre Saguenay-Lac-Saint-Jean, la Société compensera en lui versant la prime minimale prévue à l'entente mentionnée ci-dessus par jour.

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

Aussi, la société autorisera le départ d'un nombre d'employés supérieur au nombre prévu aux quotas ci-dessus dans la mesure où la situation actuelle après mouvements de main-d'œuvre des départements concernés montre un pourcentage d'employés (versus les quotas), ayant les connaissances requises suivantes : métier, connaissance du milieu, connaissance des tâches exigées pour le bon fonctionnement du département et l'exploitation (PMU inclus) et ce sans aucune période d'adaptation, de formation et/ou de doublage.

Retour

6. L'employé affecté, promu ou muté de façon temporaire, doit retourner à sa classe d'emploi ou son département d'origine à la fin de son temps de résidence.

Affichage

7. Dans tous les cas de promotion ou mutation permanente, la Société avisera les Syndicats d'Énergie électrique, sept (7) à dix (10) jours à l'avance, qu'il y a vacance d'emploi, et affichera sur les tableaux, dans les dix (10) jours qui suivent immédiatement la date de la promotion, le nom de l'employé promu. L'employé qui se croit lésé pourra, dans les dix (10) jours suivant la date de l'affichage, soumettre son cas pour enquête et règlement conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XI de la présente convention.

À noter, qu'une mutation permanente n'est pas une nomination de permanent au sens de statut.

Suivi

8. Compte tenu de l'importance des changements apportés par cette entente au niveau des règles de mouvements de main-d'œuvre, les parties s'engagent à se rencontrer lorsque ce sera nécessaire, pour analyser et discuter des problèmes d'application qui surviendront. Conséquemment, les parties pourront s'entendre sur les modifications à apporter à la présente entente pour assurer le bon fonctionnement des règles.

Partie II

RÈGLES DE MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AUX PROJETS

1. Un comité de travail paritaire planifiera une rencontre en février de chaque année pour déterminer le nombre de bulles pour les choix qui seront applicables au 1^{er} mars suivant.
2. Composition des bulles et des équipes
 - 2.1 À chaque année le comité paritaire détermine la composition des bulles et le nombre d'employé qui seront requis.
 - 2.1.1 L'objectif visé est de concevoir des bulles selon la quantité de travaux prévus et du nombre requis d'employés pour qu'environ les deux tiers des employés de projets obtiennent une bulle.
 - 2.1.2 Deux bulles minimum seront conçues, la première devra inclure CCP, la deuxième pourra être une combinaison de CCD, CCS et Mistassini, ces endroits pourront être également séparés en bulles distinctes pour un maximum de quatre bulles.
 - 2.1.3 Pour les soudeurs
 - 2.1.3.1 L'atelier de fabrication sera inclus dans une bulle.
 - 2.1.3.2 Les besoins d'aide mécanique projet, les besoins entretien à CCP et CCD, CCS feront partie des bulles selon les mêmes règles que pour un projet. Pour CIM, ils seront comblés par le bassin.
 - 2.1.3.3 En aucun temps, il y aura des discussions pour les autres quarts de métier à cet effet. La convention collective prévoit déjà des mécanismes pour les mécaniciens et les électriciens
 - 2.1.4 Selon les travaux, il pourrait y avoir un nombre de bulle différent entre les métiers mécanicien, soudeur et électricien.
 - 2.2 L'ensemble des projets seront regroupés dans une seule équipe de projets. Dans cette équipe de projets, il y aura des regroupements de travaux dans certaines centrales identifiées.
 - 3.1 Le regroupement se fera pour une période donnée, avec une date déterminée de début et de fin qui peut varier selon les conditions hydriques, les budgets, DA, etc.

- 3.2 Les équipes seront, après dépouillement des résultats, formées en tenant compte du choix exprimé par les employés et en respectant l'ancienneté par sondage d'intérêt (affichage). Une liste des travaux inclus dans le regroupement de projets sera annexée au sondage, mais pourra être modifiée si d'autres travaux non prévus débutent dans la même centrale au cours de la période initialement prévue lors du sondage des bulles et ces travaux seront inclus dans le regroupement.

Voici à titre d'exemple la bulle électricien 2018

Liste distribution Bulle 2018								
Matr. RTBS	Matr#	Nom	CCP	CCD-CCS	Atelier Fabrication	Bassin	Résultat	Résultat modifié
ÉLECTRICIENS			2	3				
8946160	050513	Martin Perron						
8946523	050669	J.-François Raymond	2	1			CCD-CCS	
8945837	430056	Jeannot Larouche	1				CCP	
9145411	006205	Pierre-Luc Gagnon		1			CCD-CCS	
8947049	510911	Jean-François Bouffard	1	2			CCP	
9293592	512876	Mathieu Blodeau	1	2			CCD-CCS	
9294173	514097	Maxime Tremblay	1	2			BASSIN	
9293586	514098	Serge Tremblay						
9345836	514630	Benjamin Lapointe-Simard	1	2			BASSIN	
9345840	514631	Marc-Antoine Dallaire	1	2			BASSIN	
9348462	514639	Alexandre Dubois		1			BASSIN	

- 3.3 Les employés intégreront obligatoirement le regroupement de projets selon leurs choix, du plus vieux bullé au plus jeune bullé au choix selon l'ancienneté, même si ceux-ci ont débuté un travail hors de leur bulle.
- 3.4 L'employé qui est retenu sur un projet pour des raisons de compétences particulières (du plus jeune au plus vieux)(ex : prise d'autorisation, prise de permis, pontier, sauveteurs, double), et qui ne peut pas intégrer une bulle ou sa bulle, se verra dédommagé pour la période qu'il est retenu seulement si le fait d'être retenu lui engendre des pertes monétaires (primes, repas). Sa place sera réservée pour la durée du besoin. Le choix du remplaçant se fera par ancienneté selon les articles 3.3 et 3.5.
Le but de cet article n'est pas de retenir les employés.
- 3.5 Lorsqu'il y a des travaux en cours dans un regroupement et qu'un besoin de main-d'œuvre supplémentaire survient, les employés du bassin (petits projets) par ordre d'ancienneté peuvent entrer dans le regroupement même s'ils étaient bullés sur un autre regroupement. Lors du démantèlement de cette bulle, les employés en surplus sortiront en premier par choix et par ordre d'ancienneté.

- 3.6 Lors d'un retour d'absence (congé, vacance, maladie, etc.), les employés bullés ainsi que ceux en surplus réintégreront immédiatement leur place qu'ils aient été remplacés ou non.
- 3.7 À l'intérieur d'un regroupement, les employés pourront être assignés afin de maximiser les travaux.
- 3.8 Si le nombre de candidats qui ont postulé sur un regroupement est insuffisant, le besoin sera comblé par assignation parmi les employés bassin (petits projets), ceux-ci seront considérés comme des employés non bullés.
- 3.9 Tous les employés appartenant au groupe projet LSJ, qui sont sur un poste temporaire et/ou retenu à l'entretien, devront remplir le formulaire au même moment que les employés actifs au projet. Ils seront bullés à leur retour au groupe projet selon leur choix et leur ancienneté. Un réaménagement des bullés pourrait être requise. (Ex : l'employé de retour serait bullé à CCP. Donc le plus jeune bullé à CCP aurait son deuxième choix, CCD-CCS. Le plus jeune bullé CCD-CCS deviendrait Bassin.)
- 3.10 Si un employé bullé n'est plus disponible (nomination en continue, cette bulle sera comblée par ancienneté par sondage d'intérêt, parmi ceux n'ayant pas obtenus leur premier choix à la date de l'obtention du poste.
- 3.11 Un travailleur qui occupe un poste permanent à l'entretien et qui voudrait revenir de lui-même dans le département projet, ne pourra pas avoir accès au sondage des bulles sans avoir été aux départements des projets pendant 6 mois. Dans le cas où l'employé d'entretien doit retourner aux projets à la suite d'une décision de l'Employeur, ce ou ces derniers seront affectés dans la bulle qu'il aurait choisi selon leur ancienneté sans pour autant diminuer le nombre de ceux déjà dans cette même bulle.
4. Dans chacune des équipes de projets ainsi constituées, la Société aura le pouvoir d'assigner les employés et ce, peu importe la durée et le lieu de travail, suivant les besoins identifiés par la nature des travaux.
- Par contre, le fonctionnement interne de chacune des équipes, se fera sur la base de bonne entente entre les employés et le superviseur, en fonction des préoccupations de chacun (organisation et employés), selon les critères de qualification, de stabilité et d'intérêt des employés.

5. Interprétation de certaines règles afin de conserver « ...la bonne entente entre les employés... fonction des préoccupations de chacun... »

- 5.1 Lorsqu'un employé affecté aux projets accepte un poste temporaire à l'entretien, sa place est retenue dans son projet ou sur le regroupement et son remplacement est comblé par un employé bassin (petits projets), par ordre d'ancienneté. L'employé réintégrera sa bulle à la fin de la durée prévue du poste à l'entretien. Si le poste temporaire est égal ou plus long que 12 mois, l'article 3.10 de la présente entente s'appliquera.
- 5.2 Dans le bassin (petits projets), la notion travail débuté, travail terminé s'appliquera à moins que cela empêche de rencontrer les articles 3.3 et 3.5.
- 5.3 Les dispositions concernant les bulles prévues à l'entente précisant les modalités d'application de la polyvalence s'appliqueront tant que l'entente est en vigueur.

Dans le cas où celle-ci ne serait plus en vigueur, l'assignation pour les métiers appelés à faire de la polyvalence en fonction des besoins identifiés sera fait selon les mêmes règles que pour les bulles. Par contre, c'est le métier pur qui aura priorité.

Tous les employés doivent remplir le sondage en priorisant leurs choix. Dans le cas contraire, ils seront considéré bassin (petits projets).

Les projets non regroupés seront gérés selon l'intérêt des employés, par ordre d'ancienneté et selon les règles établies par leurs choix.

Partie III

RÈGLES DE MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE LORS DU TRANSFERT D'UN EMPLOYÉ PROVENANT DU SECTEUR SAGUENAY

Lorsqu'un employé provenant du secteur Saguenay (accréditation syndicale du Sud) obtient un poste par sondage dans le secteur Lac-Saint-Jean (accréditation syndicale du Nord, excluant un employé provenant de l'opération), celui-ci devra être muté à son nouveau poste, le plus rapidement possible, dans un délai maximum de cent (100) jours suivant la date de vacance d'emploi du poste ainsi obtenu.

Partie IV

RÈGLES DE MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE RELIÉES AU POSTE RELÈVE

Poste à statut permanent qui a pour objectif de former un employé en prévision d'un futur mouvement de main-d'œuvre dans le secteur visé qu'il soit relié par un départ à la retraite ou un mouvement de main-d'œuvre interne.

Les caractéristiques du poste relève sont :

Les postes relèves sont répartis dans des codes d'occupations et intégrés aux seuils de ces occupations, soit :

Deux (2) postes dans l'occupation électricien

Deux (2) postes dans l'occupation mécanicien

Un (1) poste dans l'occupation opérateur

Les postes relèves seront obtenu par ancienneté et respecteront les règles de mouvement de main-d'œuvre prévus par la convention collective présentement en vigueur.

Un temps de résidence est applicable soit :

5 ans pour un embauche externe pour tous les postes relèves

Pour les employés provenant de l'interne, le temps de résidence sera d'une durée du double de la durée de la formation à compter de la fin de son habilitation complète. Le temps de résidence ne devra pas être au-delà de 3 ans à partir de la date de transfert.

Exemple pour fin de compréhension, pour un poste dont la formation est d'une durée de 6 mois, le temps de résidence sera de 12 mois suivant la formation.

Dans le cas où le mouvement de main-d'œuvre anticipé n'a pas lieu au moment estimé et que la formation est complétée, le détenteur du poste relève pourra être affecté sur des projets dans son secteur.

Particularité CCP :

L'horaire du poste relève sera déterminé en fonction des besoins soit 4/3 ou l'horaire appliqué par les employés du secteur

Étant donné l'horaire distinctif de la CCP, l'employeur et le syndicat pourraient convenir de diminuer le temps de résidence sur le poste dans le cas d'une situation personnelle particulière d'un employé.

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

Signée le : 7 septembre 1999

Modifiée : 18 juillet 2024

Annexe 1

SCHEMA MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE RELIÉS À L'ENTRETIEN

BESOINS	ENTRETIEN CONNU > 90 jours	ENTRETIEN NON CONNU > 90 jours ou remplacement maladie	ENTRETIEN CONNU > 28 et ≤ 90 jours	ENTRETIEN NON CONNU > 28 et ≤ 90 jours	ENTRETIEN CONNU ET NON CONNU ≤ 28 jours
	(PRÉAFFI- CHAGE) - Temps de résidence	(SONDAGE AFFICHÉ) - Temps de résidence	(PRÉAFFI- CHAGE) - Temps de résidence	(SONDAGE AFFICHÉ) - Temps de résidence	(ASSIGNATION)

QUAND	NOV.-DÉC.	CONTINU	NOV.-DÉC.	CONTINU	CONTINU
BASSIN	Entretien ("quotas")	Entretien ("quotas")			Tous les cols bleus
	Civil	Civil	Projets – Civil	Projets – Civil	
	Projets	Projets	Projets	Projets	
	Réfections majeures	Réfections majeures	Réfections majeures	Réfections majeures	

30. ENTENTE SUR LA RESPONSABILITÉ DE L'ÉQUIPE D'ENTRETIEN LES FINS DE SEMAINE À CHUTE-DES-PASSES

ATTENDU QUE l'équipe d'entretien à la centrale Chute-des-Passes est une équipe réduite les fins de semaine;

ATTENDU QU'il est nécessaire d'avoir un employé responsabilisé les fins de semaine compte tenu des impondérables survenant à l'Auberge, à la situation géographique de la centrale, à l'achalandage du site et à l'obligation civile de prêter secours lors d'accidents/incidents survenant sur le territoire de la centrale à des étrangers les fins de semaine;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Deux (2) heures de salaire à taux régulier seront accordées au responsable de l'équipe d'entretien à la centrale de Chute-des-Passes, en plus du salaire de sa classe d'emploi régulière du jeudi midi au lundi midi inclusivement; ceci inclut les fins de semaines prolongées dues à un jour férié.

De plus, pour les remplacements supplémentaires autres que ceux mentionnés ci-dessus, l'employé recevra une demi-heure (1/2) de salaire à taux régulier pour chaque jour de remplacement.

La création de cette fonction n'a pas pour but de remplacer le superviseur, cette équipe étant autonome les fins de semaine, au sens de l'entente de flexibilité de février 1995.

Toutefois l'ensemble des employés de l'équipe d'entretien en devoir sur l'horaire 8/6 accumuleront une demi-heure (1/2) par jour du jeudi au dimanche. Ce temps accumulé sera repris en temps.

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

Signée le :

Modifiée le : 7 septembre 1999

33. ENTENTE RELATIVE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES

1. REMISE

Conformément à la clause 8.7 de la convention collective de travail, l'employé qui a un montant d'argent accumulé dans sa banque des heures supplémentaires d'au moins l'équivalent de quarante (40) heures, aura droit d'obtenir à titre d'indemnité, pour des raisons personnelles, après entente avec son supérieur immédiat, un congé équivalant aux heures supplémentaires accumulées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures.

2. GRIEFS

- 2.1 Conformément à l'Article XI de la convention collective de travail, lorsqu'un grief d'heures supplémentaires est soumis, le superviseur doit rendre sa décision selon la clause 11.1 a) de la convention collective et, si ce dernier reconnaît que le plaignant aurait dû se voir attribuer les heures supplémentaires selon les règles en cette matière, il aura un délai de trente (30) jours pour faire reprendre au plaignant ce nombre d'heures en heures supplémentaires et le grief sera de ce fait considéré comme définitivement réglé.
- 2.2 L'employé ne pourra refuser de reprendre ce nombre d'heures en heures supplémentaires sans raison valable.
- 2.3 Cette période de trente (30) jours se calcule à compter de la journée du dépôt du grief. À l'expiration de cette période de trente (30) jours, le grief non réglé est réputé être à la deuxième étape de la procédure conformément à la clause 11.1 b) de la convention collective.

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

Signée le :

36. OMISE

37. ENTENTE RELATIVE À L'ACTIVITÉ DE SOUDURE DE ROUE D'EAU

CONSIDÉRANT le contexte de débalancement entre la charge de travail et la main-d'œuvre disponible dans les occupations soudeur et mécanicien;

CONSIDÉRANT les besoins importants de soudeurs lors des réparations de roues d'eau;

CONSIDÉRANT le caractère intermittent des travaux de réparations de roues d'eau et les besoins élevés de main-d'œuvre qualifiée lors de la réalisation de ces travaux;

CONSIDÉRANT les limites actuelles de la convention collective de Travail;

CONSIDÉRANT le contexte des ententes deux (2) « Entente relative à la sécurité d'emploi » et trois (3) « Entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi Énergie électrique » de la convention collective de travail en lien avec l'utilisation et l'adaptation de la main-d'œuvre afin de favoriser le maintien en emploi;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Pendant la période de réparation de roue d'eau et lorsque le bassin de soudeurs Énergie électrique deviendra insuffisant pour réaliser les travaux de réparation de roues d'eau, la Société pourra utiliser des mécaniciens pour compléter les équipes de soudeurs de roues d'eau.

2. La sélection des mécaniciens se fera par affichage parmi l'ensemble des employés de la classe d'occupation incluant les mécaniciens déclarés surplus continus et hors-métiers temporaires.
3. Lorsqu'elle débutera le processus de sélection et de formation, la Société s'engage à former au minimum 1 employé par accréditation. La Société devra s'assurer de former les mécaniciens en respectant le ratio maximum de 70 % des mécaniciens formés provenant du local 1926 et 30 % du local 1938.

Les exigences mentionnées au présent paragraphe sont sujettes à ce qu'il y ait un nombre suffisant de volontaires dans chaque accréditation. Si le nombre de volontaires est insuffisant dans une accréditation, les volontaires de l'autre accréditation pourront combler les besoins.

BESOIN TOTAL	EMPLOYÉS FORMÉS SECTEUR LAC ST-JEAN	EMPLOYÉS FORMÉS SECTEUR SAGUENAY
2	1	1
3	2	1
4	3	1
5	3	2
6	4	2

4. Lors de la réalisation de réparation de roue d'eau, l'équipe devra être composée d'au moins 50 % d'employés de la classe d'occupation soudeur.
5. L'application de la présente entente ne doit pas avoir pour conséquence la libération de travaux due à un manque de main-d'œuvre lié directement à la mutation de mécaniciens en vertu de la présente entente.
6. L'employeur s'engage à combler, selon le processus d'affichage régulier, les postes en continu qui pourraient devenir vacants temporairement suite à l'application de la présente entente.
7. La Société s'engage à assumer les frais reliés à la formation et le salaire des employés sélectionnés en lien avec la présente entente.
8. Les employés participants à la formation seront évalués afin de s'assurer de leur progression dans l'atteinte des objectifs.
9. Durant les périodes de formation et de mutations, l'employé conserve son droit de postuler lors d'affichage de besoins en continu.
10. Les employés ayant complété avec succès la formation prévue au paragraphe 8 seront mutés selon les paramètres prévus à la présente et ce pour la durée de l'entente.

11. Cette entente prendra fin lorsque la charge de travail et le niveau de main-d'œuvre dans l'occupation mécanicien sera de nouveau en équilibre.
12. La présente n'a pas pour but de rendre une accréditation dépendante de l'autre ou de les limiter au niveau de l'embauche.
13. Sauf ce qui est prévu à la présente, la convention collective de travail demeure inchangée.

Signée : décembre 2007

39. ENTENTE SUR LA FORMATION D'UN COMITÉ CONCERNANT L'UTILISATION DES MONTEURS DE LIGNES

CONSIDÉRANT que la Société emploie des monteurs de ligne régis par deux (2) conventions collectives différentes;

CONSIDÉRANT que la durée de certains arrêts majeurs aux usines du complexe Jonquière demande une quantité de monteurs de ligne qui est plus importante que les effectifs actuels du département concerné;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

Un comité paritaire tripartite composé de deux (2) représentants du SNEAA, deux représentants du syndicat local 1926 et deux représentants de la Société sera mis en place. Les mandats de ce comité seront :

- Déterminer le besoin de monteurs de ligne en heure pour réaliser les divers arrêts majeurs aux usines du complexe Jonquière.
- Déterminer les mécanismes de prêts de la main-d'œuvre entre les départements concernés par la demande.
- Recommander, au besoin, un principe de réciprocité pour les heures travaillées par les équipes concernées. La réciprocité devra tenir compte du principe suivant :
 - L'entraide entre les deux accréditations n'a pas comme objectif de compléter une charge de travail récurrente actuelle ou future incluant des besoins d'embauche.

Le comité devra réaliser les mandats ci-haut énoncés dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective de travail.

Avant la mise en place du comité tripartite, le comité ad hoc paritaire de gestion des surplus secteur Lac Saint-Jean devra avoir complété ses travaux en lien avec le groupe de monteurs de ligne du secteur Lac Saint-Jean.

Signée : décembre 2007

43. ENTENTE RELATIVE AUX ACTIVITÉS EN LIEN AVEC L'APPLICATION DU PMU INCENDIE DÉVOLUES AUX EMPLOYÉS EFFECTUANT LA TÂCHE D'EXPLOITANT – SECTEUR LAC ST-JEAN

CONSIDÉRANT la convention collective actuellement en vigueur ainsi que les ententes incluses à ladite convention;

CONSIDÉRANT l'ensemble des responsabilités dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant (électriciens et opérateurs);

CONSIDÉRANT le nombre de centrales ainsi que l'éloignement géographique des installations industrielles du réseau d'Énergie électrique (réparties sur un territoire de 800 km X 200 km);

CONSIDÉRANT l'absence de service incendie sur une base permanente dans nos installations;

CONSIDÉRANT la complexité de mettre en place une brigade interne de pompiers volontaires étant donné le nombre de centrales et l'étendue géographique (800 km X 200 km) de notre territoire;

CONSIDÉRANT l'exigence émise par les intervenants externes (services d'incendie municipaux) d'être accompagnés lors d'intervention à l'intérieur de nos installations industrielles (centrales et postes);

CONSIDÉRANT la volonté des parties de garantir la disponibilité de deux intervenants en mesure de valider sécuritairement les alarmes incendie et d'accompagner les intervenants externes (services d'incendie municipaux) lors d'intervention à l'intérieur de nos installations industrielles (centrales et postes);

CONSIDÉRANT que les deux parties reconnaissent la spécificité des activités dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant lors du déploiement des PMU incendie dans les centrales, les postes ainsi qu'au centre de conduite du réseau;

CONSIDÉRANT que la directive GEN-R-5-3 touchant les rôles et responsabilités de l'exploitant dans les centrales et postes automatisés est une directive relevant des droits de la direction;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

- 1) Les employés effectuant la tâche d'exploitant participeront activement durant leur quart de travail à la réalisation des activités incluses à l'annexe 1 de la présente entente.

- 2) La Société versera une prime d'impliqué (5,65 % du taux horaire) selon les modalités suivantes (1) :
 - a) Pour toutes les heures travaillées dans la tâche d'exploitant (1 par quart par site) et;
 - b) Pour toutes les heures travaillées où l'employé est désigné disponible à accomplir les tâches PMU incendie telles qu'énumérées à l'annexe 1 (1 par quart par site; non applicable au CCR) et;
 - c) À la demande du superviseur, pour toutes les heures consacrées à la réalisation d'activités incluses à l'annexe 1 de la présente (prime à l'acte);
- 3) Les activités spécifiques au PMU incendie telles que décrites à l'annexe 1 (incluant le port des EPI) font partie intégrante de la tâche d'exploitant. Malgré cela, l'exploitant peut être exempté d'accomplir les activités nécessitant le port des EPI, et ce, pour raison médicale seulement. Le médecin de l'employeur devra recommander une telle exemption et dans cette situation l'employé sera tout de même considéré comme répondant aux exigences de l'emploi. Cette exemption entraîne la non-éligibilité à la prime mentionnée au point 2 b).
- 4) Lorsque les équipes au travail (ou déjà en disponibilité pour les centrales automatisées) ne peuvent assurer la disponibilité de deux intervenants en mesure de valider sécuritairement les alarmes incendie et/ou d'accompagner les intervenants externes lors d'intervention, le syndicat et la Société se rencontreront rapidement pour trouver des solutions. L'ajout de personnel supplémentaire en disponibilité sera envisageable exceptionnellement et pour de très courtes périodes.
- 5) Dans l'éventualité où un trop grand nombre d'employés visés par la présente devaient être exemptés de certaines activités incluses à l'annexe 1, les deux parties se rencontreront afin de trouver une solution à la problématique.
- 6) Dù à la particularité des centrales automatisées, lorsque des rappels en lien avec le PMU incendie y seront effectués, les employés effectuant les rappels (électriciens et mécaniciens) recevront la prime mentionnée au paragraphe 2.
- 7) Lorsqu'un employé est rappelé au moins à une occasion pour des besoins en lien avec le PMU incendie durant sa période de garde régulière, tous les rappels effectués durant cette période seront rémunérés et ce, peu importe la nature de ces rappels.
- 8) La Société s'assurera d'offrir la formation nécessaire à un nombre suffisant d'employés afin de rencontrer la garantie de résultats visée par la présente entente. Pour les besoins de rappel aux centrales, la priorité de formation sera donnée aux employés détenant des postes dans ces centrales.

- 9) Cette prime s'adresse exclusivement aux activités reliées au PMU incendie. Elle ne s'adresse pas à toutes autres activités pouvant comporter des éléments de secourisme (ex : sauveteur en espace clos, gardien, secouriste en milieu de travail ou autre);
- 10) En tout temps, le personnel cadre est légitimé d'exercer l'ensemble des activités reliées au PMU.
- 11) Advenant que la garantie de résultat visée par la présente entente ne puisse être rencontrée pour des raisons hors de leur contrôle, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la présente en donnant un préavis de 30 jours.

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

Signée le : 25 mai 2005

Annexe 1

LISTE NON EXHAUSTIVE ET NON LIMITATIVE D'ACTIVITÉS ET RESPONSABILITÉS SPÉCIFIQUES AU PMU INCENDIE INCLUSES DANS LA TÂCHE D'EXPLOITANT :

- Confirmer la validité des alarmes incendie avant évacuation (premier intervenant sans combat d'incendie, port des EPI).
- Accompagner les pompiers à l'intérieur des installations (centrales et postes) lors de leurs interventions avec les équipements de protection requis (ARA, bunker, etc).
- S'assurer de l'entretien des EPI nécessaires aux interventions incendie (ARA, bunker, etc.).
- Prendre en charge le sinistre jusqu'à l'arrivée d'une personne en autorité.
- Participer à la préparation et à l'exécution des simulations.
- Préparer, suivre et/ou diffuser de la formation en lien avec les activités au besoin.
- Participer aux activités post-mortem lorsque nécessaire.
- Réaliser des pratiques du port du ARA et équipements connexes.
- Participer à la mise à jour des plans d'interventions.

Annexe 2

GRILLE DE PAIEMENT DE PRIMES (CENTRALES GARDIENNÉES ET AUTOMATISÉES)

EMPLOYÉS		DESCRIPTION	RESTRICTION MÉDICALE	PRIMÉ
SITUATION RÉGULIÈRE VISÉE				
1)	Exploitant	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	Oui
	Électricien 1	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	Oui
SITUATION D'EXCEPTION ET D'ACCOMMODATION				
2)	Exploitant	Pas de port du ARA	Oui	Oui
	Électricien de routine (note 3)	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	Oui
	Autre électricien (ou mécanicien pour CCP, CCS, CCD)	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	À l'acte
3)	Exploitant	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	Oui
	Électricien de routine	Pas de port du ARA	Oui	Non
	Autre électricien	100 % act. Annexe 1 (ARA)	Non	Oui
<p>Note 1 : Compte tenu de la situation particulière de la centrale CCP, lorsqu'il n'y a que l'équipe normale de routine qui est présente à la centrale CCP, en plus de l'exploitant, l'électricien de routine sera primé en tout temps ainsi que les 2 mécaniciens de routine qualifiés au port du ARA et ce pour toutes les heures travaillées.</p> <p>Note 2 : Aux fins d'interprétation du tableau ci-haut, pour les centrales gardiennées, le terme électricien doit être remplacé par le terme opérateur.</p> <p>Note 3 : Pour CCD/CCS, dès que l'exploitant est dans l'impossibilité de porter le ARA, l'employeur doit s'assurer d'avoir un autre électricien de la centrale concernée apte à porter le ARA. S'il n'y en a aucun, la couverture pourra être assurée par un mécanicien de la centrale concernée apte à porter le ARA et ce dans le but d'avoir au minimum un (1) employé par centrale apte à porter le ARA.</p> <p>Note 4 : En tout temps, l'employé recevra la prime pour le temps consacré à la réalisation d'activités incluses à l'annexe 1 à la demande du superviseur.</p> <p>Note 5 : Les exploitants de CCS/CCD sont aptes à couvrir les deux centrales au besoin afin d'assurer la garantie de résultats.</p>				

45. ENTENTE RELATIVE AUX ACTIVITÉS LIÉES À LA TÂCHE D'EXPLOITANT

CONSIDÉRANT la convention collective actuellement en vigueur ainsi que les ententes incluses à ladite convention;

CONSIDÉRANT l'ensemble des responsabilités dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant (électriciens et opérateurs);

CONSIDÉRANT que les deux parties reconnaissent la spécificité des activités dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant dans leur travail quotidien;

CONSIDÉRANT la directive GEN-N-4-22 touchant les rôles et responsabilités de l'exploitant dans les centrales et postes automatisés;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

- 1) Lors de modifications de la directive GEN-N-4-22, la Société s'engage à déposer les modifications au CRO pour information avant de mettre en application ces changements.
- 2) Une grille de présence des exploitants de centrales automatisées et des postes (Portage et Mistassini) incluse à la directive GEN-N-4-22 aidera à déterminer la nécessité de la présence d'un employé effectuant la tâche d'exploitant. Cette grille servira aussi d'outil de prise de décision au comité d'enquête paritaire pour les griefs non réglés au moment de la signature de la présente en lien avec la présence d'un exploitant de centrale automatisée et des postes.
- 3) Les employés effectuant la tâche d'exploitant participeront activement durant leur quart de travail à la réalisation des activités incluses à l'annexe 1 de la présente entente.
- 4) Les employés effectuant la tâche d'exploitant de centrales automatisées peuvent effectuer des activités d'entretien planifiées ou non-planifiées, dans la mesure où ces activités ne les empêchent pas d'effectuer en priorité les activités liées à la tâche d'exploitant. Lors de la planification des travaux à confier à l'employé effectuant la tâche d'exploitant, la priorité sera accordée aux activités d'exploitation.
- 5) Les inspections et les manœuvres au poste 345kv du secteur Delisle seront assurées par le département d'opération CIM.
- 6) L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente en donnant un préavis de 30 jours.

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

Signée le : LSJ 25 mai 2005

SAG 24 octobre 2005

Annexe 1

LISTE NON EXHAUSTIVE ET NON LIMITATIVE D'ACTIVITÉS ET DE RESPONSABILITÉS INCLUSES DANS LA TÂCHE D'EXPLOITANT.

- Participer aux diverses étapes de l'ingénierie, selon le besoin, en lien avec l'exploitation.
- Participer à des relevés techniques, lorsque requis, pour l'établissement des besoins de libération.
- Accompanyer, lorsque requis, des firmes d'ingénierie pour des relevés face à l'exploitation.
- Élaborer avec le planificateur du CCR et celui de l'entretien concerné ou le répartiteur, l'explosion des activités.
- S'assurer des préparatifs de l'exploitation (ZP, etc.) avant la réalisation d'un travail (jour précédent).
- Participer à l'identification des besoins de formation, si nécessaire versus l'exploitation de nouveaux équipements.
- Analyser l'aspect sécuritaire, versus le réseau, des travaux qui seront réalisés.
- Vérifier les besoins de mise hors tension et corriger la planification en différé ou en temps réel.
- Valider les autorisations requises, en différé ou en temps réel, avec les personnes concernées.
- Participer à l'élaboration des estimations en termes de temps et durée, versus les libérations.
- S'assurer, dès la conception, des procédures / méthodes et besoins versus les libérations de nouveaux équipements.
- Faire le suivi de la durée des MHT avec les responsables des autorisations de travail pour informer les différents groupes (CCR, planificateur, superviseur, etc).

46. ENTENTE PORTANT SUR LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS CADRES ET SYNDIQUÉS APPELÉS À TRAVAILLER SUR DES ÉQUIPEMENTS PROGRAMMABLES

ATTENDU QUE les rôles et responsabilités dévolus à chaque groupe d'employés cadres et syndiqués nécessaires dans l'implantation et l'entretien routinier d'équipements programmables sont ambigus;

ATTENDU QUE l'arrivée de nouvelles technologies programmables modifie les compétences requises dans l'exécution des tâches habituelles de l'électricien syndiqué;

ATTENDU QUE l'arrivée de nouveaux outils de programmation et d'aide à la conception à l'ingénierie modifie le niveau d'intervention requis par les ingénieurs sur les équipements programmables;

ATTENDU QUE les ingénieurs sont liés par le code de déontologie professionnelle OIQ;

ATTENDU QUE les griefs 3009H0084 et 3009H0085 seront considérés comme réglés à l'entière satisfaction des parties.;

ATTENDU QUE les documents attachés à la présente entente font partie intégrante des présentes;

LA SOCIÉTÉ ET LE SYNDICAT CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De façon générale, mais sans s'y limiter, la notion d'équipements programmables s'applique à des équipements tels que : système de protection, régulateur de tension, capteur et transmetteur de vitesse, automates, etc.
2. Cette entente est un cadre de fonctionnement général qui permet de déterminer les grandes responsabilités qui incombent à chaque groupe d'employés cadres et syndiqués. Cette entente ne doit pas être interprétée et appliquée de façon restrictive (voir annexe 1).

2.1. Équipement programmable en service :

- a) Les modifications de paramètres, point de consigne, échelle, de conception mineure, etc. sur un équipement programmable déjà en service;
 - Seront effectuées par un électricien habilité sous la responsabilité d'un ingénieur (ou son représentant).
- b) Modification de conception et de logique effectuée sur un équipement programmable déjà en service :

- Les ingénieurs (ou leurs représentants) effectueront la conception et la programmation « off line » sans égard au lieu de travail. Par la suite, ces ingénieurs (ou leurs représentants) et l'électricien effectuent le chargement des ajouts ou modifications dans l'équipement programmable et ce, sur le site. Les modifications relatives à la mise en service seront effectuées par un électricien habilité selon les modalités établies à 2.1. a).

2.2. Installation d'un nouvel équipement programmable :

- a) Les ingénieurs (ou leurs représentants) effectueront la conception et la programmation « off line » sans égard au lieu de travail. Par la suite, ces ingénieurs (ou leurs représentant) et l'électricien effectuent le chargement des ajouts ou modifications dans l'équipement programmable et ce, sur le site.

Lors de l'installation et la mise en service s'il y a :

- i. Des modifications de paramètres, point de consigne, échelle, de conception mineure, etc. sur le site, se font par un électricien habilité sous la responsabilité de l'ingénieur (ou son représentant)
- ii. Des modifications majeures de conception et de logique seront effectuées par les ingénieurs (ou leurs représentant) en collaboration avec un électricien habilité. Par la suite, ces ingénieurs (ou leurs représentants) et l'électricien effectueront le chargement des ajouts ou modifications dans l'équipement programmable et ce, sur le site. Les modifications relatives à la mise en service seront effectuées par un électricien habilité selon les modalités établies à 2.2. a) i.

3. Toute modification aux équipements programmables doit être autorisée par un ingénieur (ou son représentant).
4. Si un consultant ou un représentant du groupe ingénierie non spécifiquement attiré à la Centrale, doit consulter un équipement programmable, il doit en aviser le superviseur concerné ou son représentant.
5. À l'exception de ce qui est prévu à la présente entente, la convention collective ainsi que les ententes et lettres d'intention qui s'y retrouvent demeurent inchangées.

56. ENTENTE SUR LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ET PORTANT SUR LES CONCEPTS DE POLYVALENCE, DÉCLOISONNEMENT, RESPONSABILISATION ET AUTONOMIE

entre

RIO TINTO Alcan INC

(Énergie électrique)

et

Syndicat des travailleurs et travailleuses

d'Énergie électrique Nord (STEEN)

SIGNÉE LE 24 décembre 2015

ENTENTE SUR LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL ET PORTANT SUR LES CONCEPTS DE POLYVALENCE, DÉCLOISONNEMENT, RESPONSABILISATION ET AUTONOMIE

ENTRE : RIO TINTO INC. (Énergie électrique) ci-après appelée « La Société »

ET : Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

Local 1926 (Syndicat des employés d'Énergie électrique, Québec)

Local 1938 (Syndicat des travailleurs (euses) d'Énergie Saguenay)

ci-après appelés « Le Syndicat »

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 RIO TINTO 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 polyvalence, décloisonnement, responsabilisation et 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 polyvalence, du décloisonnement, de la responsabilisation et de l'autonomie.

2. POLYVALENCE ET DÉCLOISONNEMENT

A) Suivant les besoins tels qu'ils sont déterminés par la Société, les employés pourront développer un apprentissage et des connaissances dans une ou des classes d'emplois de même famille. L'employé pourra développer son champ d'intervention suivant le modèle et le concept détaillé d'évolution organisationnelle prévu au paragraphe 5.0.

B) Chacune des classes d'emplois autant de métiers ou autres seront intégrées dans une famille telle qu'elles sont identifiées dans la grille organisationnelle au sous-paragraphe 2 c).

C) Les classes d'emplois suivantes seront regroupées sous forme de familles :

Famille « mécano » :

- Peintre débosseleur
- Mécanicien automobile

Famille « électrique » :

- Électricien/Opérateur (CSH-CIM-CCR)

Famille « mécanique » :

- Mécanicien
- Soudeur

Famille « monteur de ligne » :

- Monteur de ligne

Famille « civil » :

- Charpentier-Menuisier
- Peintre

Famille « service » :

- Concierge
- Manœuvre
- Préposé entretien
- Homme d'entretien
- Aide-monteur de ligne
- Aide-mécanicien
- Aide-électricien
- Préposé au service (garage)
- Conducteur d'équipements lourds *

* Dû au fait que cette classe d'emploi est actuellement au niveau III, les parties devront discuter d'un mode de fonctionnement, soit à l'intérieur de la famille « service » ou dans une autre famille « spécifique ».

- D) Des activités décloisonnables inter-familles pourront se réaliser pour toutes activités ne requérant pas d'expertise spécifique ou ne requérant qu'un minimum de formation. À cet effet une liste d'activités communes à tous pourra, après la formation reçue si nécessaire, être exécutée sans devoir attendre l'intervention d'un autre employé; les objectifs recherchés étant de faciliter le déroulement de son travail ou de réduire ses délais d'attente. Une liste d'exemples typiques non exhaustive et non limitative se retrouve à l'Annexe 1.

Le concept d'aide-métier de l'annexe 1 de la présente entente est l'exercice d'une tâche ne nécessitant pas une expertise spécifique par un employé provenant de toutes occupations confondues. Un employé exerçant la tâche d'aide-métier agit à titre de deuxième main en accompagnement d'un autre employé effectuant une activité du code d'occupation visé.

- E) Certaines autres activités décloisonnables Inter-famille, présentées à la colonne de droite de la liste d'exemples typiques non exhaustive et non limitative se retrouvant à l'Annexe 1 de la présente entente, pourront se réaliser à condition que le seuil de l'occupation visé est respecté.

Précisions du modèle :

- I. Cependant, pour des besoins d'aide-métier entre les secteurs d'entretien dans les centrales, le recourt à la tâche d'aide-métier se fera de manière ponctuelle et en mode non-planifié
 - II. Une occupation sous le seuil ne pourra recevoir d'aide-métier.
- F) L'ajout d'activités prévues aux paragraphes 2 d), 2 e), 3 et 4 se fera via les CRO locaux.
- G) La formation des employés de * métiers se fera selon les règles suivantes :
- i) Des cours de progression de métier seront mis à la disposition de tous les employés de métier pour tous les stades de qualification en dehors des heures de travail;
 - ii) Au cours de leur progression d'apprentissage de quatre (4) périodes de 1 020 heures, les employés de métier pourront acquérir des connaissances additionnelles en suivant leur formation de tronc commun durant les heures de travail;
 - iii) À partir du stade un (1) de qualification, de façon volontaire, un nombre limité d'employés de métier, sélectionnés par ancienneté et par département, pourront acquérir des éléments de polyvalence et de spécialisation au rythme rencontrant les besoins de la Société et ce durant les heures de travail;
 - iv) des cours complémentaires de métiers seront dispensés aux employés de métier suivant les besoins identifiés par la Société et ce durant les heures de travail.

* Note : L'application du sous paragraphe 2 g) se fera sous réserve de l'entente cadre portant sur l'admission et la progression dans les métiers.

- H) La mise en place de ce modèle organisationnel crée un impact sur la progression des métiers, le développement des champs de compétences et l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice de la polyvalence. À cet égard les parties s'engagent à réviser le profil de formation de chacun des métiers pour permettre d'atteindre les objectifs au sous-paragraphe 2 g).
- I) La formation des employés faisant partie de la famille « service » se fera selon les règles suivantes :
- i) Un tronc commun de formation sera dispensé, durant les heures de travail, à tous les employés dont l'affectation, correspondant à leur classe d'emploi d'origine, fait partie de la famille « service ».

- ii) Des cours de formation selon les champs de spécialisation seront dispensés par ancienneté et par département suivant le rythme rencontrant les besoins de la Société à un nombre limité d'employés de service et ce durant les heures de travail.

On entend par champs de spécialisation pour les employés de service, conduire des équipements lourds, des activités spécialisées de préposés, des activités de conciergerie, des activités de manœuvre, des activités d'homme d'entretien, et activités spécialisées de préposé garage.

- J) Comme la famille « service » plusieurs classes d'emplois sont regroupées, tous les employés permanents dans l'une ou l'autre des classes d'emplois demeureront dans l'affectation correspondant à leurs activités spécialisées. Pour le secteur Lac-Saint-Jean, il sera possible suivant des quotas entendus, de permettre une mutation à d'autres affectations; l'objectif recherché étant de maintenir une stabilité de service dans l'une ou l'autre des affectations.

Les quotas sont :

- 1 par année pour l'affectation préposé
- 2 par année pour l'affectation concierge
- 1 par année pour l'affectation conducteur d'équipement lourd

3. RESPONSABILISATION

Dans la perspective de permettre à tous les employés de prendre le virage responsabilisation, des moyens seront mis en œuvre pour leur permettre d'exercer les activités prévues à l'Annexe 2; cette liste présente des exemples typiques d'activités non exhaustives et non limitative se retrouve à l'Annexe 2; L'objectif recherché étant de permettre aux employés de participer pleinement au déroulement des affaires courantes de leur département.

4. AUTONOMIE

Les équipes de travail (département-section) pourront, suivant le besoin et si le contexte s'y prête, devenir des équipes autonomes. Une liste d'exemples typiques d'activités non exhaustive et non limitative se trouve à l'Annexe 3.

5. FONCTIONNEMENT DU MODÈLE ORGANISATIONNEL

- A) La progression organisationnelle de polyvalence/décloisonnement, responsabilisation et autonomie se fera selon le concept suivant :
 - i) Les employés faisant partie des familles métiers acquerront des compétences supplémentaires suivant le besoin identifié par la Société.

- ii) Un employé polyvalent exerce un métier d'origine académique, il étend son champ d'intervention dans la famille touchée, par de la formation dans des métiers connexes ou des spécialisations de la famille.
- iii) Le modèle de polyvalence à développer par le comité paritaire sur la réorganisation des métiers sera mis en force en tenant compte des modifications qui seront apportées lors de la révision de l'entente de progression des métiers et des profils de formation de chacun des métiers.
- iv) Les activités majeures d'une famille sont les activités exclusives à un des métiers de la famille alors que les activités mineures sont des activités partagées entre les métiers de la même famille.

- B) Tous les employés de toutes les familles pourront, dès la signature de la présente entente, exécuter des activités de décloisonnement inter-familles suivant les règles prévues au paragraphe 2.
- C) La famille « service » pourra, en plus, exercer certaines activités de métier décloisonnables suivant les règles prévues au paragraphe 2 e) du modèle organisationnel. Tous les employés auront l'occasion de s'impliquer et d'être responsabilisés dans le déroulement des affaires courantes de leur département.

6. AUTRES CONSIDÉRATIONS

- A) Les affectations de formateurs par doublage, fiches d'entretien, livre d'entretien, et tout développement en gestion d'entretien ne recevront pas de primes liées à l'exécution de ces responsabilités.
- B) Il arrive de temps à autre que la nature des différents projets amène un manque de travail dans certaines classes d'emplois. Tout en cherchant à minimiser au maximum ces situations, la Société pourra, afin de remplir ses responsabilités de sécurité d'emploi, utiliser les mécanismes des ententes 2 (Entente relative à la sécurité d'emploi) & 3 (Entente relative à l'application du concept de sécurité d'emploi Énergie électrique) de la présente CCT dans la mesure où les règles d'ancienneté soient respectées et ce, sans diminution de salaire.
- C) Il est entendu qu'advenant le retour de cadres à l'unité de négociation qu'il n'y aura aucun effet sur la sécurité d'emploi des employés.

7. DURÉE DE L'ENTENTE

Cette entente sera en vigueur pour la durée de la présente convention.

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

Annexe I

LISTE NON EXHAUSTIVE ET NON LIMITATIVE D'ACTIVITÉS « DÉCLOISONNÉES »

BANQUE COMMUNE, À TOUS LES EMPLOYÉS VISANT À FACILITER LE DÉROULEMENT DE LEUR TRAVAIL OU DE RÉDUIRE LEURS DÉLAIS D'ATTENTE	ACTIVITÉS DÉCLOISONNABLES LORSQUE TOUS LES EMPLOYÉS DES CLASSES D'EMPLOIS VISÉES SERONT À L'EMBAUCHE
<ul style="list-style-type: none"> Remplacer des ampoules électriques dans les aires de travail (autre que « route »). « Reset » de certains équipements (moteurs, AVR, SCADA) (1^{re} tentative). Vérification simples lampes d'urgence autonomes et alarmes pour protection personnelle. Transport d'huile isolante en baril. Manipulation (manutention) de petits moteurs. Raccord de tuyauterie souterraine. Assemblage d'échafauds/garde-corps autres qu'en bois. Faire le plein des équipements portatifs. Entretien mineur des véhicules : <ul style="list-style-type: none"> Gonfler les pneus Liquide lave-glace Plein d'essence Vérifier l'huile Lavage extérieur du véhicule Peinture de petites pièces, en petite quantité (moins de 1 heure de travail). Déplacer des objets légers (ameublement). Déneigement mineur. Transport/manutention des matériaux dans le but de faire son travail. Déballage du matériel reçu (Moins de 1 hre). Entretien équipement de bureau (solidification). Fixer objets au mur (cadres, tableaux). Quincaillerie mineure (particularité géographique, ex. : réparation poignée porte) Déboulonnage de certains équipements ou pièces pour les déplacer. 	<ul style="list-style-type: none"> Nettoyage des alternateurs [rotors/stators] (incluant lavage). Réfection des bobinages. Installation chemins de câble. Passer des câbles. Mélanger/couler le béton. Aide-métier Opération du pont roulant (excluant le levage critique)

• Nettoyage d'équipements (excluant les équipements nécessitant une expertise technique particulière)	
• Manutention d'équipement/pièces/matériels	
• Signalisation	

Annexe 2

LISTE NON EXHAUSTIVE ET NON LIMITATIVE DES ACTIVITÉS RELATIVES À LA RESPONSABILISATION

INCLUSIONS	
IMPLICATION-RESPONSABILISATION	
<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité S'impliquer dans les observations, les inspections et les faire. • Formation Implication dans l'identification et la consolidation Formation par doublage • Amélioration continue ERP - EAQ Fiches-livre d'entretien Directives-formulaires-outils de travail • Travaux Billets de travail, estimation, organisation, étapes d'exécution, suivi de certains travaux, rapports d'inspection, de bris, de pannes, et d'exécution. • Budgets Participer et faire le suivi par des recommandations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance d'équipe Lorsque applicable, fait le suivi de la performance d'équipe : <ul style="list-style-type: none"> – Délai d'intervention – Qualité – Coût – Envergure • Objectifs Participe à l'élaboration des objectifs et en fait le suivi. • Approvisionnement Appropriation de certaines activités de gestion des approvisionnements (commandes, etc.) • Environnement <ul style="list-style-type: none"> – Participation aux équipes d'urgence (volontaire). – Participation aux revues critiques en santé/sécurité/environnement. – Prendre en charge, de façon personnelle, des aspects en environnement : Ex. : Recyclage, anomalies, bilan d'huile, etc.
EXCLUSIONS	
<p>Certaines activités d'implication ou de responsabilisation ne sont pas incluses dans cette liste d'activités :</p> <p>Sécurité : Les enquêtes et analyses d'accidents continueront d'être effectuées par les superviseurs, et les employés touchés continueront d'y participer.</p> <p>Prime de formateur : En vertu de la lettre d'intention traitant de formation, lorsque des employés seront sollicités pour exercer un rôle d'instructeur, i.e. développement de cours, de matériel, préparation du cours et diffusion de la formation etc., recevront une prime de 2,25 \$ prévue à cet effet. Il est prévu que la prime s'applique conformément à l'article 9.19 de la convention collective.</p> <p>Emplois cadres techniques : Les employés appelés à remplacer, dans des emplois de technicien ou superviseur temporaire, continueront de recevoir la prime prévue à cet effet.</p> <p>Chef d'équipe : Le rôle de chef d'équipe ne disparaît pas; lorsque nécessaire les titulaires continueront de recevoir la prime prévue à cet effet.</p> <p>Budgets : La participation des employés à l'élaboration et au suivi des budgets sera considérée comme des activités d'implication et de responsabilisation; cependant c'est le superviseur qui aura la responsabilité de prendre les décisions finales à ce sujet.</p>	

Annexe 3

LISTE NON EXHAUSTIVE ET NON LIMITATIVE DES ACTIVITÉS RELATIVES À LA SEMI-AUTONOMIE

- Gestion quotidienne des opérations
 - planification/affectation des travaux et de la main-d'œuvre
 - relations opération/entretien directes
 - contacts avec les clients externes
 - communications inter-quarts
- Implication dans l'organisation du travail
 - établissement des horaires
 - planification des vacances et autres congés
 - balancement/formation des équipes de travail
 - relations clients/fournisseurs internes et externes
- Gestion des rappels externes (gestion du risque)
- Programme de formation sur les quarts de travail (opération)
- Évaluation de la performance de l'équipe en fonction des cibles et objectifs contrôlables par l'équipe
- Gestion des conflits internes (formation sur le travail en équipe)
- Ajuster les activités quotidiennes selon les imprévus qui surviennent (revoir les priorités d'intervention).
- Réunion de groupe : appropriation des réunions de gestion et de sécurité.

58. ENTENTE RÉGISSANT LA FUSION DES TÂCHES D'OPÉRATEURS CIM (3024) ET CCR (3034)

CONSIDÉRANT l'automatisation partielle de la Centrale Isle-Maligne;

CONSIDÉRANT la fusion des tâches des occupations d'opérateurs CIM (3024) et d'opérateurs du Centre de conduite du réseau (3034);

CONSIDÉRANT la volonté des parties à fusionner l'ensemble des ententes qui régissent les opérateurs CIM et les opérateurs du Centre de conduite du réseau;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente entente remplace les ententes suivantes et ce, uniquement pour les opérateurs CIM (3024) et opérateurs du CCR (3034) :

Entente no 12 : Entente relative à l'évolution des équipes semi-autonomes à l'opération.

Entente no 13 : Entente relative aux vacances d'emplois à combler dans le groupe opération des centrales hydroélectriques de Shipshaw et d'Isle-Maligne.

Entente no 16 : Entente relative à l'horaire de travail des opérateurs du centre de répartition et des centrales hydroélectriques de Shipshaw et d'Isle-Maligne.

Entente no 41 : Entente relative à l'amélioration des conditions de travail des opérateurs CIM et du CCR.

2. La présente entente modifie les ententes suivantes et ce, uniquement pour les opérateurs CIM (3024) et opérateurs du CCR (3034)

Entente no 15 : Entente relative à une échelle de progression dans les classes d'emploi 3101 « opérateur d'usine génératrice (Alma) », 4154 « opérateur de réseau (Centre de répartition) » et 2101 « opérateur d'usine génératrice (Shipshaw) ».

Entente no 43 : Entente relative aux activités en lien avec l'application du PMU incendie dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant secteur Lac St-Jean.

Entente no 45 : Entente relative aux activités liées à la tâche d'exploitant

3. À la signature de la présente entente, les tâches des opérateurs CIM (3024) et des opérateurs CCR (3034) seront fusionnées. Les employés faisant partie de l'équipe fusionnée auront comme titre d'occupation « Opérateur réseau et de Centrale » (3201) et devront être en mesure d'accomplir l'ensemble des tâches des opérateurs de CIM et du CCR.

4. L'Annexe 1 de « L'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre » est modifiée afin d'ajuster le niveau d'emplois par occupation à dix-huit (18) pour les opérateurs du secteur Nord.

- 4.1 Une équipe de trois (3) emplois de jour (équipe dédiée de jour) pour la salle de commande de CIM seront comblés par des employés syndiqués pour les besoins suivants :

- Couvrir les besoins du lundi au vendredi de jour qu'implique principalement le projet CIM2026
- Assister aux directives de sécurité, écrire des directives d'exploitation, former les exploitants sur les nouveaux équipements de CIM2026 si requis, représenter l'opération tout au long du projet, assurer la continuité de l'information du projet dans la salle de commande et faire les manœuvres nécessaires pour le projet
- Répondre à des mandats spécifiques de l'organisation
- Assurer la formation de jour avec entente avec le superviseur
- Ces employés seront sur un horaire de jour sur semaine de quarante (40) heures
 - I. Deux (2) des travailleurs seront du lundi au jeudi
 - II. Un (1) des travailleurs sera du mardi au vendredi
- Ils pourront être assignés sur les quarts de travail lors de besoin de remplacement, tout en respectant un minimum de deux (2) semaines d'avis

L'attribution de ces postes de jour se fera par sondage en respectant les règles de mouvement de main-d'œuvre de la convention collective.

5. Expertise et semi autonomie

- 5.1. Tous les employés auront l'obligation de progresser selon le programme de formation associé au profil de compétences suivant un calendrier entendu annuellement;

- 5.2. Les employés devront passer des examens afin d'être évalués ce qui permettra d'ajuster le programme de formation pour chaque employé;

- 5.3. Tous les employés contribueront à l'enseignement par doublement structuré et à l'autoformation;

- 5.4. En cas d'échecs répétitifs aux examens, pour des motifs jugés non acceptables ou d'attitude négative, la Société, en partenariat avec les représentants syndicaux, pourra retourner l'employé à sa classe d'emploi d'origine suivant les règles applicables de la convention collective de travail;

- 5.5. Les équipes de travail auront la responsabilité d'équilibrer le niveau de compétences pour chacun des quarts de travail des secteurs d'origine soit, CIM et CCR et ce, en accord avec le superviseur.
- 5.6. Afin de s'assurer d'acquies et de maintenir l'expertise nécessaire au CCR, lorsqu'il y aura plus de 3 opérateurs à CIM sur le quart de jour et sur semaine, les opérateurs disponibles supplémentaires pourront être affectés au CCR.
- 5.7. Lors de l'arrivée d'un nouvel employé, le quart de travail auquel il doit être affecté sera déterminé par le superviseur après consultation de son équipe. L'objectif étant d'assurer un meilleur balancement des équipes.
- 5.8. Lorsqu'il y a quinze (15) opérateurs en place, un opérateur peut être retiré de son équipe de travail pour effectuer différents mandats ou des remplacements à long terme et ce, tout en respectant « l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre ».
6. Vacances d'emploi et mouvements de main-d'œuvre pour les opérateurs réseau et de centrale (3201)
 - 6.1. Les employés intéressés à postuler sur l'occupation d'opérateur réseau et de centrale (3201) devront avoir une formation académique en électricité (DEC, DEP, AEC) ou une équivalence académique reconnue par une maison d'enseignement. Au besoin, l'analyse de cette équivalence sera évaluée par un conseiller pédagogique en contenu de cours.
 - 6.2. Tout nouvel électricien embauché après le 15 juin 2011 aura comme occupation d'origine « opérateur réseau et de centrale » (3201). Selon les besoins c'est-à-dire si tous les postes d'opérateurs sont comblés (15 minimum) celui-ci sera assigné comme électriciens au département de projets.
 - 6.3. Lors d'une vacance d'emploi permanente, les règles de promotion et mutation décrites à l'article 6.3 de la convention collective de travail ainsi que « l'entente relative aux règles de mouvements de main-d'œuvre entretien et projets Lac Saint-Jean » s'appliqueront pour les opérateurs de réseau et de centrales.
 - 6.4. Ouverture de poste d'électricien au département de projets

Les opérateurs pourront appliquer sur les affichages lors d'ouverture de poste d'électricien dans le département des projets. Toutefois, s'il n'y a pas d'ouverture de poste, les opérateurs réseau et de Centrale pourront demander d'être affecté au département électrique projets selon les modalités de la clause 6.5 de la présente entente.
 - 6.5. Ouverture de poste d'opérateur réseau et de Centrale (3201)

- 6.6. Lors de l'ouverture d'un poste d'opérateur réseau et de Centrale, si le processus d'affichage n'a pas permis de combler les besoins, les opérateurs réseau et de Centrale embauchés après le 15 juin 2011 et n'ayant pas obtenu de poste permanent/continu dans le département entretien électrique seront assignés à l'opération à moins que la Société en décide autrement en fonction des seuils de main d'œuvre (Entente régissant le modèle organisationnel de la main d'œuvre). L'assignation se fera selon les règles d'ancienneté.
- 6.7. L'employé ayant obtenu un poste à l'opération verra son salaire maintenu ou recevra le salaire de l'opérateur débutant soit le plus élevé des deux. Après sa progression obligatoire normale d'une durée de trois (3) ans tel que prévue à « l'entente régissant la progression des opérateurs », l'employé recevra le salaire de la classe d'emploi de l'opérateur pleinement qualifié. En cas d'échec à un des examens de progression, le salaire maintenu de l'employé sera ramené au salaire du niveau de progression d'opérateur où il est rendu.
- 6.8. Un programme de formation adapté en fonction du profil de l'employé lui permettra d'acquies les compétences nécessaires pour exécuter sa tâche et progresser normalement.
- 6.9. L'employé quittant l'opération vers son métier d'origine verra son salaire maintenu pour une durée de trois (3) ans. Son niveau dans le métier sera celui où il était avant son départ plus les années créditées travaillées à l'opération selon la situation de l'employé.
- 6.10. Lorsqu'un opérateur obtient un poste permanent sur un affichage, celui-ci pourra être retenu à l'opération pour une durée permettant à l'employeur de le remplacer en s'assurant qu'il n'y ait pas plus d'un opérateur qui ait moins de six mois d'exposition.
7. Horaire de travail
 - 7.1. Afin de maintenir et d'assurer une continuité de la gestion du réseau, tous les employés de l'occupation « opérateur réseau et de Centrale » devront faire une rotation dans les deux (2) salles de commande selon l'horaire en place, les besoins de la tâche et l'exposition minimale permettant de maintenir les compétences dans les deux centres.
 - 7.2. L'horaire de travail sera convenu entre le superviseur et les opérateurs selon les modalités d'application de « l'entente relative aux modalités de changement aux horaires de travail ».

- 7.3. L'excédent des heures travaillée par semaine (quarante heures) sera distribué en jours de repos afin d'établir une moyenne hebdomadaire de travail de quarante (40) heures.
- Ces heures accumulées seront mises dans la banque 1.
 - Le maximum d'heures pouvant être accumulées dans la banque 1 est de 104 heures. Le superviseur pourra exiger la prise de congés pour toute heure en surplus de 104 heures.
 - Les heures accumulées dans la banque 1 sont rémunérées à taux simple.
- 7.4. Les opérateurs qui seront appelés à changer d'horaire à la demande de la direction auront droit aux dispositions de l'article 9.10 de la convention collective
- 7.5. Les employés seront tenus d'assurer la continuité des opérations et de transférer toute l'information pertinente et ce, selon une liste développée spécifiquement pour chaque centre. Les opérateurs de l'équipe de jour et du quart de jour auront 30 minutes au début et 30 minutes à la fin du quart en temps régulier pour effectuer ces tâches.
- 7.6. Le temps fait selon la clause 7.5 sera cumulé dans la banque 2, et pourra être payé selon les mêmes modalités d'application que l'article 8.7 de la Convention collective de travail.
8. Congés
- 8.1. Conformément à l'article 8.22 de la convention collective de travail, le congé de décès sera payé dans la mesure où l'employé aurait normalement été tenu de travailler.
- 8.2. La rémunération des jours fériés prévus à l'article 8.18 de la convention collective demeure sur une base de huit (8) heures.
9. Modalités pour la prise de congés
- 9.1. Lorsque les seuils sont à dix-huit (18) opérateurs, les modalités suivantes s'appliquent :
- 9.1.1 Sur chaque équipe (quart de jour, équipe de jour* et quart de nuit), un (1) opérateur peut se prévaloir d'un congé en tout temps, à condition que les requis minimums des articles 9.1.2 et 9.1.3 sont respectés.
- * L'équipe de jour regroupe les employés de roulement sur leur horaire de jour ainsi que l'équipe dédiée de jour.
- 9.1.2 De nuit et les fins de semaines, ainsi que lors des jours fériés fixes, il doit y avoir un minimum de deux (2) opérateurs pour couvrir les deux centres.

- 9.1.3 De jour, sur semaine, du lundi au jeudi, il doit y avoir un minimum de cinq (5) opérateurs pour couvrir les deux (2) salles de commande. Le vendredi, il doit y avoir un minimum de trois (3) opérateurs pour couvrir les deux (2) salles de commandes. Ces requis minimums incluent minimalement une (1) personne de l'équipe dédiée de jour, ce qui exclut les employés provenant de l'équipe de roulement sur leur horaire de jour (équipe relève).

9.1.4

- Si la charge de travail le permet des congés supplémentaires pourront être autorisés par le superviseur au-delà des requis minimaux établis aux articles 9.1.2 et 9.1.3 modifiés, une demande devra être soumise minimalement dans un délai de préavis de sept (7) jours. Un minimum de deux (2) opérateurs devront couvrir les deux centres (CIM et CCR) en tout temps.
- La société n'aura aucune obligation de remplacer l'employé absent sur son quart de travail même si les requis minimums établis aux articles 9.1.2 et 9.1.3 ne sont pas respectés
- En tout temps, sur l'équipe dédiée de jour pour l'opération, un minimum d'un (1) opérateur aura la prime d'exploitant en tout temps.
- La société s'engage à ce que l'ensemble des opérateurs puissent obtenir leur vacance dans la période estivale d'au moins trois (3) semaines, dont minimalement deux (2) consécutives.

- 9.2. Lorsque les seuils sont en dessous de dix-huit (18) opérateurs, les modalités suivantes s'appliquent :

- 9.2.1 Sur chaque équipe (quart de jour, équipe de jour et quart de nuit), un (1) opérateur peut se prévaloir d'un congé en tout temps.

- 9.2.2 De nuits, les fins de semaine, le vendredi ainsi que lors des jours fériés fixes, il doit y avoir un minimum de deux (2) opérateurs pour couvrir les deux centres.

- 9.2.3. De jour sur semaine, du lundi au jeudi, il doit y avoir un minimum de trois (3) opérateurs pour couvrir les deux (2) salles de commande.

- 9.3. Abrogé

- 9.4. En plus des critères de prises de congés ci-haut mentionnés, chaque opérateur pourra prendre des congés « de dernière minute » jusqu'à concurrence de 630 heures par année pour l'ensemble des opérateurs, comblées en temps supplémentaire. Toutefois, si un problème d'application survenait, ce total serait réparti de façon individuelle.

- 9.5. Les 24 et 31 décembre, en équipe réduite sur le quart de nuit, ainsi que les 25 décembre et 1^{er} janvier sur le quart de jour, tous les opérateurs pourront se faire remplacer en temps supplémentaire, sans affecter les maximums de 630 heures ci-dessus.
10. Repas
- 10.1. Un employé d'équipe de roulement selon l'horaire actuel doit, au cours de son travail et sans perte de salaire, bénéficier de deux (2) intervalles de trente (30) minutes pour ses repas, à un moment qui n'entravera pas l'accomplissement de ses fonctions.
- 10.2. Pour le repas du midi du lundi au vendredi, les trois (3) opérateurs considérés sur l'équipe de quart de jour recevront selon leur choix, un repas fournisseur ou le montant équivalent négocié prévu à l'article 8.15 de la convention collective.
- 10.3. Pour le repas du midi du lundi au vendredi (employés autres que l'équipe de quart de jour), la période du souper du lundi au vendredi ou pour les périodes de nuits et de fins de semaine, l'employé requis en cas d'urgence ou ayant subi un dérangement significatif nécessitant qu'il travaille durant l'intervalle normalement fixé pour son repas aura droit à :
 - a) Dès que le travail est terminé, ou dès que possible, à un intervalle de trente (30) minutes sans perte de salaire pour prendre son repas durant son quart de travail
ou
 - b) S'il devenait impossible de consommer son repas personnel, l'employé recevra, selon son choix, un repas chaud ou le montant équivalent négocié prévu à l'article 8.15 de la convention collective et trente (30) minutes sans perte de salaire pour prendre son repas durant son quart de travail
ou
 - c) S'il devenait impossible de prendre sa période de repas, il recevra trente (30) minutes rémunéré au taux majoré pour le temps supplémentaire.
11. L'entente numéro 15 relative à la progression de métier des opérateurs sera ajustée pour tenir compte des nouvelles réalités de la fusion lorsque celle-ci sera complétée.
12. Entente 43 de la Convention collective de travail « Entente relative aux activités en lien avec l'application du PMU incendie dévolues aux employés effectuant la tâche d'exploitant - Secteur Lac St-Jean » est modifiée pour s'adapter à la nouvelle réalité de la fusion.
- 12.1. L'entente numéro 43 s'applique aux opérateurs réseau et de Centrale (3201)

- 12.2. L'employé postulant à l'opération devra avoir la capacité de rencontrer les exigences physiques de l'emploi (être en mesure de porter le ARA).
 - 12.3. L'alinéa 2) de l'entente numéro 43 est modifié et se lira comme suit :

Les opérateurs réseau et de Centrale (3201) (maximum trois (3) par quart) aptes à effectuer les tâches d'opérateur exploitant et les activités en lien avec l'application du PMU recevront la prime d'impliquée (5.65 % du taux horaire) pour toutes les heures travaillées
 - 12.4. La flexibilité des opérateurs Réseau et de Centrale (3201) leur permet d'intervenir dans les deux centres (CIM et CCR) peu importe leur lieu de travail inscrit à l'horaire. Pour des besoins non prévus, l'ensemble des opérateurs (CIM et CCR) sur le quart de travail sera mis à contribution avant d'effectuer des rappels ou du temps supplémentaire.
 13. Entente 45 de la Convention collective de travail « Entente relative aux activités liées à la tâche d'exploitant »
 - 13.1. L'alinéa 5) est abrogé.
 14. Montant forfaitaire pour gains liés aux opérations continues
- Étant donné que les gains liés au fait d'occuper un emploi d'opération continue ou de service aux opérations continues (DSOC) ne sont pas pensionnables pour les employés d'Énergie électrique, aux fins du Régime agréé de pension Rio Tinto Alcan (RAPRTA), il a été convenu par cette entente spéciale, de verser un montant forfaitaire hors RAPRTA aux employés de ce groupe embauché avant le 15 juin 2011 qui prendront leur retraite après la signature de la présente entente.
- Pour ce faire, un calcul spécial sera fait au moment de la retraite pour les employés touchés et qui auront été sur les opérations continues au moins un mois au cours des 36 derniers mois avant leur retraite.
- L'administrateur du régime (RTGCI) devra obtenir l'information sur les gains supplémentaires pour opérations continues au cours des 36 derniers mois. La définition et les conditions applicables des gains supplémentaires sont :
- Le salaire admissible de la semaine pour ce calcul sera l'horaire normal de travail augmenté de 115 minutes (ou 1.9 heure), multiplié par le taux horaire de base (plus primes de quart et de dimanche) pour chaque participant qui remplit les conditions ci-dessous :
 - Dont les douze congés statutaires par année doivent être travaillés selon et en sus de l'horaire normal de travail tel que défini à l'article 8.3 de la convention collective de travail, peu importe s'ils sont rémunérés ou pris ultérieurement en temps;

- Qui sont affectés le jour de la paie hebdomadaire (ou un autre jour à être déterminé s'il y a lieu) dans un « département - section » identifié comme étant des opérations continues ou des services aux opérations continues (DSOC);
- Qui étaient au travail ladite semaine, et
- Qui sont membres du syndicat ayant convenu de l'application de cette entente spéciale

Par la suite, l'administrateur calculera la valeur du montant forfaitaire qui résulte en l'utilisation d'un salaire final moyen incluant les gains pour opérations continues. Cette valeur sera diminuée de la valeur des cotisations avec intérêt que l'employé aurait eu à verser depuis le 1^{er} janvier 2006 pour ses gains d'opérations continues (seulement pour les périodes où il a travaillé sur les DSOC). Ce montant unique ne pourra pas être négatif.

Pour les employés touchés par la présente entente, la disposition de la loi de l'impôt sur les allocations de retraite pourra être utilisée afin de transférer le montant forfaitaire directement à leur RÉER sans affecter leur marge RÉER (Le maximum transférable de cette façon est 2 000 \$ par année de service antérieure à 1996 plus 1 500 \$ par année antérieure à 1989 à l'égard de laquelle l'employé n'a acquis aucune prestation au titre d'un Régime de Pensions Agréé.) Si l'allocation de retraite prévue à la loi de l'impôt n'est pas suffisante pour couvrir le montant payable, celui-ci pourra être versé à un RÉER seulement si le participant démontre qu'il a les marges REER disponibles et à défaut, le versement se fera en prélevant l'impôt applicable.

Aucun montant n'est payable sauf en cas de retraite en tant que participant actif après la signature de la présente. Un exemple de calcul est élaboré à l'annexe A de la présente.

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

EN FOI DE QUOI LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE JOUR DE JUILLET 2012.

Signée le 11 juillet 2012 Par Louise Rémillard, Annie Leclerc, Pierre Simard et Mario Jean
Modifié en mai 2017 Par Stéphane Larouche, François Bérubé, Patrice Girard et Eric Lavoie

Modifié le 18 juillet 2024.

Annexe A

Exemple de calcul du montant à verser à un employé qui prend sa retraite le 1^{er} janvier 2018 et ayant travaillé sur les OC depuis le 1^{er} janvier 2006

Salaire final 3 ans avec OC : 76,500 \$. Salaire final sans OC : 75,000 \$

Valeur supplémentaire à la retraite de calculer le salaire final avec les gains OC	10,500 \$
Cotisation réelle au RAPRTA de l'employé	45,000 \$
Cotisation calculée au RAPRTA si les gains pour OC avaient été cotisables depuis le 1 ^{er} janvier 2006 :	46,000 \$
Cotisation rétroactive réclamée à l'employé : 1,000 \$	-1,000 \$
Montant total versé à l'employé à sa retraite	9,500 \$

59. ENTENTE CENTRALE CHUTE-DES-PASSES

CONSIDÉRANT la difficulté de la Société de combler les postes en affichage à la centrale Chute-des-Passes (ci-après appelé CCP);

CONSIDÉRANT la volonté des deux parties de trouver des solutions et de favoriser la rétention des employés à CCP.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

- 1) Abrogé
- 2) Abrogé
- 3) Un nouvel employé embauché pour combler un besoin à CCP et qui occupe un poste temporaire en remplacement d'un officier syndical aura également un temps de résidence de cinq (5) ans. Le poste temporaire pourra donc, selon les besoins de la Société, être d'une durée de cinq (5) ans, nonobstant toute autre disposition de la convention collective sur la durée d'un poste temporaire.
- 4) Les électriciens en temps de résidence à CCP pourront postuler sur des vacances d'emplois d'électricien, selon les dispositions de la convention collective en vigueur. Après la période de temps de résidence, les électriciens ayant obtenus des postes seront transférés à leur nouvel emploi en fonction des règles d'ancienneté et des dispositions de la convention collective applicables pour assurer la stabilité de la main-d'œuvre et le maintien des compétences;
- 5) Abrogé
- 6) Abrogé
- 7) Abrogé
- 8) Abrogé
- 9) Abrogé
- 10) La prime de disponibilité de Chutes-des-Passes sera majorée à deux (2) heures par jour au lieu de une (1) heure tel que spécifié au point 3 de l'Entente relative à l'horaire de travail régulier pour les employés affectés à CCP;
- 11) Abrogé
- 12) Un comité « ad hoc » sur la qualité de vie au travail, en vertu de l'article 5.3, sera mis en place avec la participation des employés de CCP.

À l'exception de ce qui précède, la convention collective de travail demeure inchangée.

Cette entente est signée sans aucune admission des parties concernant tous les griefs en cours ou ceux à venir, ou tout autre procédure légale.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 22 octobre 2018.

Modifié en 2024 conformément à L'Entente relative à la refonte de la convention collective

63. ENTENTE PRÉCISANT LES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA POLYVALENCE MÉCANICIEN ET SOUDEUR

CONSIDÉRANT l'entente portant sur les comités paritaires adhoc signées par les parties lors du renouvellement de la convention collective en novembre 2020;

CONSIDÉRANT les dispositions sur la polyvalence mécanicien et soudeur prévues à l'entente sur les organisations de travail et portant sur les concepts de polyvalence, décloisonnement, responsabilisation et autonomie;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de préciser les modalités d'application de la polyvalence mécanicien et soudeur;

CONSIDÉRANT la recommandation du comité paritaire polyvalence mécanicien et soudeur approuvée par la direction en juin 2021;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Les activités de la famille mécanique (mécanicien et soudeur) sont de catégorie majeure ou mineure. Le tableau des activités est présenté en annexe I. Des activités peuvent être ajoutées après discussions entre les parties.
 - a) Les activités majeures sont divisées en deux sous-catégories, soit mécanique ou soudure. Les activités majeures mécanique sont réalisées par un mécanicien (1^{re} main) et les activités majeures soudure par un soudeur (1^{re} main). Le mécanicien ou le soudeur (1^{re} main) peut toutefois être accompagné par un employé de l'autre occupation de la famille mécanique (2^e main), selon les modalités décrites à l'article 3 des présentes.
 - b) Les activités mineures sont des tâches pouvant être réalisées par l'ensemble des employés de la famille mécanique (mécanicien et soudeur).
3. Lors de l'affectation d'employé à la réalisation d'activités majeures, un ratio d'un pour un (1/1) sera appliqué pour déterminer la composition de l'équipe (affectation d'un ou de soudeurs comme 2^e main sur des activités majeures mécanique en accompagnement d'un ou de mécaniciens et inversement pour les activités majeures soudure). Les activités mineures sont exclues de ce ratio et peuvent être réalisées par un mécanicien ou un soudeur, tel que stipulé à l'article 2.b) des présentes.

- a) Cependant, lors de la planification hebdomadaire, un maximum de 2 soudeurs pour un 1 mécanicien seront affectés à une équipe pour la réalisation d'un travail de nature mécanique. De la même manière, un maximum de 2 mécaniciens pour 1 soudeur seront affectés à un travail de nature soudure. Dans la semaine en cours, cette restriction ne sera pas applicable pour des besoins de remplacement de congés ou de maladies; les dispositions relatives à la notion d'activités majeures et mineures ainsi que celle de ratio 1/1 s'appliqueront sans limitations. Deux exemples sont présentés en annexe II des présentes pour illustrer le fonctionnement.
 4. L'assignation se fera de la manière suivante;
 - a) Assignation en fonction de la nature du métier (métier pur) et de la bulle.
 - b) On vérifie si le ratio est respecté pour l'ensemble des projets dans l'ensemble des secteurs (incluant le bassin).
 - c) Si le ratio n'est pas respecté pour un projet dans un secteur, on sort le plus jeune par ancienneté dans le métier pour l'assigné sur le projet ne respectant pas le ratio et on entre le plus vieux bullé de l'autre métier.
 5. Lors de réparation de roue d'eau, l'employeur pourra ouvrir un sondage ciblé soudeur dans l'équipe mécanicien projets afin de permettre un minimum de rotation lors des travaux. S'il n'y a pas de candidat sur le poste, l'employeur pourra assigner un mécanicien de projets détenant la compétence de soudeur sur ce poste temporaire, tout en respectant les modalités du sondage ciblé.
 6. Des formations ou ateliers de perfectionnement pourront être donnés, selon les besoins identifiés par l'employeur. Nonobstant la formation et les compétences acquises par un employé, le code d'occupation et les modalités de polyvalence convenues doivent être respectées. Comme le prévoit la convention collective de travail, des affichages temporaires internes dans l'une ou l'autre des occupations pourront toutefois être effectués en fonction des besoins de l'employeur.
 7. Lors de besoins en temps supplémentaire (TS) dans l'équipe projet (mécanique ou soudure), l'offre se fera de la façon suivante :
 - a) Activités majeures (1^{re} main)

Le TS sera offert parmi les employés de l'occupation a qui appartiennent les activités majeures, selon l'équité du TS.
 - b) Activités majeures (2^e main)

Le TS sera offert à tous les mécaniciens et soudeurs qualifiés pour effectuer la tâche, selon l'équité du TS et les ratios établis.
 - c) Activités mineures

Le TS sera offert à tous les mécaniciens et soudeurs qualifiés pour effectuer la tâche, selon l'équité du TS.

Afin d'assurer la continuité des travaux, le superviseur pourra affecter en temps supplémentaire un des employés qualifiés qui était sur l'équipe en temps régulier.

Pour les besoins dans les centrales hors port d'attache en continuité de la journée normale de travail, les employés déjà présents sur les lieux pourront rester afin de combler le besoin en temps supplémentaire, selon l'équité du TS.

De manière générale, l'équité du temps supplémentaire continuera d'être appliqué par département, tel que prévu à la convention collective de travail.
 8. Les bulles seront gérées en fonction du besoin de l'employeur de recourir ou non à la polyvalence selon la charge de travail des deux occupations.
 - a) En fonction de la charge de travail et des besoins de polyvalence, l'employeur déterminera la répartition des occupations de mécaniciens et de soudeurs sur les différents travaux, dans le respect des balises établies (majeures/mineures et ratio).
 - b) L'employeur affectera ensuite le nombre de mécaniciens et de soudeurs dont il a besoin parmi les employés bullés dans le secteur.
 - c) Si l'employeur n'a pas besoin d'utiliser la polyvalence selon l'évaluation qu'il fait de la charge et de la répartition du travail, il priorisera les employés de l'occupation liée à la nature des travaux (mécanique ou soudure).
 9. Pour les besoins de remplacement de 28 jours et moins d'un mécanicien dans les départements d'entretien mécanique des centrales, l'employeur affectera un mécanicien.
 10. En cas de problématique majeure, les parties conviennent d'effectuer un suivi de l'application une fois par année afin de discuter s'il y a des modifications ou précisions à apporter à cette entente
 11. Les modalités de la présente entente ne peuvent être utilisés pour justifier un changement organisationnel résultant en une diminution de main-d'œuvre dans les occupations de mécaniciens et de soudeurs.
- À l'exception de ce qui précède, la convention collective de travail demeure inchangée.

ANNEXE I

ACTIVITÉS MAJEURES		ACTIVITÉS MINEURES	
Mécanicien	Soudeur	Mécanicien et soudeur	
Mesures de précision	Soudure de roue d'eau	Manutention et gréage	Surveillance et signaleur
Hydraulique et pneumatique	Soudure régie par le CWB	Soudure peu complexe et non structurel	Coupage
Engrenage, transmission et alignement de courroies	Soudure haute pression	Nettoyage	Métaux ouvrés
Composante de système de guidage linéaire ou rotatif	Brasage fort	Brasage tendre	Conduite de machinerie ou petits engins
Lubrification		Inspection LEV (harnais, point d'ancrage, etc.)	Outils (scie ruban, plieuse, etc.)
		Meulage (excluant roue d'eau)	Usinage**
		Passeur roue d'eau*	
<p>* L'utilisation d'un mécanicien comme passeur doit permettre de conserver au minimum une rotation pour les soudeurs.</p> <p>** Avec formation en usinage (machiniste)</p> <p>Note : Ce tableau représente les activités les plus courantes et est non exhaustif. Des activités peuvent être ajoutées après discussion entre les parties.</p>			

ANNEXE II

EXEMPLE DE TRAVAUX

Démontage d'un croisillon sur un GTA

1 opérateur de pont roulant : mécanicien ou soudeur (activité mineure)

1 signaleur : mécanicien ou soudeur (activité mineure)

2 employés qui déboulonnent le croisillon : 1 mécanicien (activité majeure mécanique) accompagné d'un mécanicien ou d'un soudeur (ratio) pour la 2^e main.

Lors de la planification hebdomadaire, l'équipe de travail pourra être composée d'au moins 2 mécaniciens, les 2 autres employés pouvant être des mécaniciens ou des soudeurs.

En cours de la semaine, en cas de congé ou maladie d'un ou d'employés de l'équipe, la composition de l'équipe pourra être modifiée. Elle pourra être composée d'un minimum de 1 mécaniciens, les 3 autres employés pouvant être des mécaniciens ou des soudeurs.

Soudure d'une rehausse de gardes corps

1 opérateur de pont roulant : mécanicien ou soudeur (activité mineure)

1 signaleur : mécanicien ou soudeur (activité mineure)

2 employés qui positionnent et soudent la rehausse : 1 soudeur (activité majeure soudure) accompagné d'un soudeur ou d'un mécanicien (ratio) pour la 2^e main.

Lors de la planification hebdomadaire, l'équipe de travail pourra être composée d'au moins 2 soudeurs, les 2 autres employés pouvant être des mécaniciens ou des soudeurs.

En cours de la semaine, en cas de congé ou maladie d'un ou d'employés de l'équipe, la composition de l'équipe pourra être modifiée. Elle pourra être composée d'un minimum de 1 soudeur, les 3 autres employés pouvant être des mécaniciens ou des soudeurs.

65. ENTENTE RELATIVE À LA PRIME DE DISPONIBILITÉ À L'OPÉRATION

CONSIDÉRANT que certaines périodes critiques peuvent occasionner le besoin d'avoir des employés disponibles rapidement;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'avoir une entente relative à la disponibilité spécifique à l'opération CIM/CCR, en fonction des besoins et des horaires de quart rotatif de 12 heures en continu.

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Une prime de disponibilité sera accordée lors d'un besoin de couverture, selon les modalités suivantes :

- a) Prime de disponibilité pour un quart de travail, débutant dans une journée travaillée : une somme égale à 2 heures au taux horaire régulier.
- b) Prime de disponibilité pour un quart de travail, débutant dans une journée non- travaillée : une somme égale à 2.5 heures au taux horaire régulier.

Aux fins d'application, une journée travaillée est une journée dans laquelle débute un quart de travail. À titre d'exemple, un employé en disponibilité de 6 h à 18 h suivant son quart de travail de nuit se verra octroyer :

- Une somme égale à 2 heures aux taux horaires régulier s'il travaille un autre quart durant la journée.
- ou
- Une somme égale à 2.5 heures s'il ne travaille pas un autre quart durant la journée.

3. La prime de disponibilité sera payée dans la semaine suivant les périodes de disponibilité.
4. Les parties se réservent le droit de mettre fin à cette entente en donnant un préavis écrit de trente (30) jours.

Signé le 26 janvier 2022.

67. ENTENTE RELATIVE À LA PRIME DE DISPONIBILITÉ CENTRALE CHUTE DU-DIABLE ET CENTRALE CHUTE À LA SAVANE

CONSIDÉRANT le besoin de répondre rapidement aux problèmes qui peuvent occasionner des risques en santé, sécurité, environnement ou occasionner des pertes de productions;

CONSIDÉRANT le contrat d'Hydro-Québec qui nécessite une promptitude dans le traitement des problèmes reliés à la production d'énergie;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir un service performant;

CONSIDÉRANT la volonté de la Société d'avoir de la main-d'œuvre disponible rapidement en tout temps;

CONSIDÉRANT l'éloignement des centrales Chute-du-Diable et Chute-à-la-Savane;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Une prime de disponibilité sera versée aux employés d'entretien (électriques et mécanique) affectés à ces deux (2) centrales selon les modalités suivantes :
 - a) **Fins de semaine** : l'équivalent de quinze (14) heures au taux horaire régulier sera payé à l'employé qui sera tenu d'être en disponibilité à partir du début de la fin de semaine soit le vendredi et se terminant avec le début de la semaine suivante soit le lundi matin, plus la prime indiquée à l'article 8.17 de la convention collective pour chaque rappel.
 - b) **Jours réguliers** : l'équivalent de huit (8) heures au taux horaire régulier sera payé à l'employé qui sera tenu d'être en disponibilité lors de ses jours réguliers de travail soit du lundi soir au jeudi soir inclusivement, plus précisément à partir de la fin de la journée normale de travail jusqu'au début de la prochaine journée normale de travail, plus la prime indiquée à l'article 8.17 de la convention collective pour chaque rappel.
 - c) **Jours fériés** : l'équivalent de cinq (5) heures au taux horaire régulier sera payé à l'employé qui sera tenu d'être en disponibilité lors d'un jour férié (fixe) selon l'article 8.18 pour une période de 24 heures, et ce, pour les circonstances autres que celles prévues aux paragraphes a) et b), plus la prime indiquée à l'article 8.17 de la convention collective pour chaque rappel.
3. Les employés seront tenus d'être en disponibilité par rotation pour les centrales Chute du Diable et Chute à la Savane, à raison de deux électriciens et d'un mécanicien pour ces centrales. Toutefois, l'exploitation devra être couverte par l'un des deux électriciens. Bien entendu, le cycle de disponibilité devra être harmonisé avec l'horaire de travail qui prévaut dans les centrales.
4. Les employés en disponibilité doivent se conformer à toutes les politiques de la Société applicables aux employés considérés au travail.
5. Les employés en disponibilité sont tenus d'avoir en leur possession et en tout temps, leur cellulaire fourni par l'employeur ou un autre moyen de communication approuvé par la société. Ainsi, l'employé de faction doit être en mesure de retourner dans un délai raisonnable tout appel qui lui sera adressé, à défaut de quoi, il n'aura pas droit aux montants prévus au paragraphe 2 de la journée courante.

6. Les employés appelés à rentrer doivent se rapporter à leur centrale respective dans un délai maximum de 90 minutes qui leurs seront rémunérées à taux et demi. Normalement, les employés doivent utiliser les véhicules de la Société pour s'y rendre. Pour des raisons d'urgence seulement, ils pourront utiliser leur véhicule personnel et auront, par le fait même, droit aux indemnités prévues à l'article 8.16 de la convention collective. L'employé sera considéré au travail pendant la période d'utilisation de son véhicule personnel.
7. Les parties se réservent le droit de mettre fin à cette entente en donnant un préavis écrit de trente (30) jours.

Signé le 24 octobre 2022

68. ENTENTE RELATIVE À LA MAIN D'ŒUVRE CENTRALE CHUTE-DU-DIABLE ET CENTRALE CHUTE-À-LA-SAVANE

CONSIDÉRANT la charge de travail fait de façon paritaire;

CONSIDÉRANT les besoins de stabilité de la main-d'œuvre;

CONSIDÉRANT les besoins de formation d'exploitant;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maintenir un service performant;

CONSIDÉRANT la volonté de la Société d'avoir de la main-d'œuvre qualifiée et flexible;

CONSIDÉRANT l'éloignement des centrales Chute-du-Diable et Chute-à-la-Savane;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente sur la disponibilité à CCD et CCS qui ne s'applique plus, alors que certains besoins demeurent;

CONSIDÉRANT le besoin de stabilité opérationnelle;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

8. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
9. conformément au protocole de ratification 2024, le nombre de travailleurs sera de 8 électriciens permanents et de 6 mécaniciens permanents pour les centrales Chute du Diable et Chute à la Savane.
10. Dans un souci de stabilité de la main-d'œuvre, chaque employé développera une expertise dans une centrale, l'expertise sera développée grâce à l'exposition et de la formation supplémentaire dans la centrale. L'expertise sera équilibrée dans l'équipe soit :
 - a. Quatre (4) électriciens experts pour la centrale Chute du Diable
 - b. Quatre (4) électriciens experts pour la centrale Chute à la Savane
 - c. Trois (3) mécaniciens experts pour la centrale Chute du Diable
 - d. Trois (3) mécaniciens experts pour la centrale Chute à la Savane

11. Les employés électriques et mécaniques seront en flexibilité entre les deux centrales lors de besoins ponctuels occasionnés par de la formation, un manque temporaire et imprévisible de main-d'œuvre (exemple : maladie, vacances, parentale) ou lors de travaux d'entretien et de réparation dans l'une des centrales.
12. Lorsque les employés électriques agissent comme exploitant, ce sera la majorité du temps dans la centrale où ils détiennent leur expertise principale. Cependant, ils pourront être exploitants dans l'autre centrale selon les termes prévus au paragraphe précédent s'ils ont eu la formation et le temps d'exposition nécessaire pour ce faire.
13. L'expertise principale sera déterminée selon la place libre pour l'employé électrique ou mécanique lors de la fin de sa formation, dans le cas où plusieurs employés sont formés simultanément l'expertise sera déterminée selon les places disponibles par ancienneté.
14. Aux fins d'application de cette présente entente, l'expertise principale sera déterminer en collaboration avec les membres de l'équipe déjà en place au moment de la signature de l'entente.
15. Advenant des besoins nécessitant des changements au niveau de l'expertise ou une demande d'un employé de changer son expertise, il y aura une discussion entre les deux parties afin d'évaluer la faisabilité et l'impact toutefois l'ancienneté sera respectée
16. Les parties se réservent le droit de mettre fin à cette entente en donnant un préavis écrit de trente (30) jours.
17. Dans le but de maintenir l'entente actualisée et fonctionnelle, un comité de suivi devra être instauré dans les 30 jours de la signature de l'entente. Ce comité aura comme mandat de maintenir l'objectif initial que prévoit l'entente, soit la flexibilité. L'employeur devra mettre à la disposition du comité tous les outils et l'information nécessaire à l'accomplissement de son mandat.

Signée le 24 octobre 2022

73. ENTENTE RELATIVE AUX PRÉPOSÉS-CIVILS SUR UNE TÂCHE DE CONCIERGERIE

CONSIDÉRANT QUE les discussions tenues à la table de négociation de 2024 entre les parties;

CONSIDÉRANT QUE le syndicat désire maintenir des postes en conciergerie;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Les postes de préposé-civils affectés sur des tâches de conciergerie sont abolis au CNE, CCR, 900D et à CIM, ce qui représente cinq (5) postes.

Le poste de préposé-civil affecté sur une tâche de conciergerie à CCP est maintenu.

Les deux postes de préposés-civils affectés sur des tâches de conciergerie à CCD/CCS sont maintenus et ceux-ci auront ces responsabilités :

- Assurer les tâches de conciergerie de la centrale dont il est affecté
- Effectuer l'ensemble des tâches, non limitatives et non exclusives, de préposé-civil pour le secteur dont il est affecté (transport de matériel entre les centrales CCD/CCS, sauvetage, signalisation, déneigement des voies d'accès etc.)

En cas de besoin supplémentaire ou de remplacement en cas d'absence prolongé, le recours à un fournisseur externe sera utilisé à la discrétion de l'Employeur pour répondre aux besoins en conciergerie dans ces centrales.

75. ENTENTE MODALITÉS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS IMPLIQUÉS AU PROJET CIM 2026

CONSIDÉRANT le niveau de responsabilisation des employés requis dans le cadre du projet de CIM 2026;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de maintenir un niveau d'expertise nécessaire pour effectuer un suivi adéquat des activités du projet;

CONSIDÉRANT la complexité de la tâche associée à la libération des équipements dans le cadre du projet CIM 2026;

Les Parties conviennent de ce qui suit :

Équipe dédié CIM2026

Une équipe opération et entretien sera créé pour répondre aux besoins du projet de CIM2026. Un temps de résidence de 3 ans sera appliqué pour les employés qui obtiendront ces postes par application.

- Ces postes dédiés à CIM2026 seront offerts en priorité et par ancienneté aux équipes d'entretien de CIM. Les employés qui obtiendront un poste dans l'équipe dédié seront remplacé temporairement pour la durée du besoin pour une durée maximale de trois (3) ans, par sondage, sur leur poste d'origine à l'entretien CIM.
- Si les postes ne sont pas tous comblés par des membres de l'équipe de l'entretien CIM, des sondages internes seront faits pour donner l'opportunité aux employés déjà à l'emploi d'intégrer l'équipe.

Dans l'éventualité que l'obtention du poste dans l'équipe dédié ou pour le poste temporaire en remplacement dans l'équipe de l'entretien CIM est faite par assignation, le poste sera réaffiché après une durée de douze (12) mois.

Un temps de résidence de cinq (5) ans sera applicable pour les employés embauchés dans le cadre de ce projet.

Prime support libération des équipements

Une prime de responsabilité de 1,45 \$/h sera versée à un employé qui sera pleinement dédié à la préparation, la rédaction et la mise en œuvre des ZI dans le cadre de CIM 2026. La prime horaire ne s'applique qu'aux heures pour lesquelles la personne est pleinement dédiée à la tâche de libération des équipements.

Pour obtenir la prime, l'employé sera sélectionné selon les critères suivant :

1. L'électricien ou le mécanicien sélectionné devra être RDI autorisation à CIM;
2. Réussir une évaluation objective. Ce test sera administré à l'ensemble des employés ayant postulé et répondants au critère ci-haut. À 80 % et plus, l'employé ayant le plus d'ancienneté obtiendra le poste. En deçà de 80 %, l'employé ayant obtenu le meilleur résultat obtiendra le poste. En cas d'égalité, l'ancienneté prévaudra.
3. Un maximum de deux (2) employés par occupation pourront recevoir cette prime.

76. ENTENTE RELATIVE À LA PROGRESSION DES EMPLOYÉS DE MÉTIERS

CONSIDÉRANT QUE les discussions tenues à la table de négociation de 2024 entre les parties;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les employés de métier qui, à la signature des présentes et qui ont effectué six (6) mois dits de « familiarisation » seront considéré pleinement qualifié et seront payé au taux de PQ soit le niveau 4.

Les employés nouvellement embauchés ou admis dans une classe d'emploi de métier reçoivent le salaire du niveau 1 (l'échelon 1 du niveau IV.) Il progresse par la suite à l'échelon de pleinement qualifié (niveau 4) après avoir effectué la période dite de « familiarisation » de six (6) mois et ce à partir de leur date d'embauche.

RioTinto



Ententes et lettres d'intention

Énergie électrique Nord, section Groupe Blanc

ENTENTE SECTION GROUPE BLANC

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 cours et moyen terme des activités du groupes de cuisinier et qu'elle désire compenser cette disponibilité;

Les parties conviennent de ce qui suit :

- a) 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.

- b) 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 :

UNIFOR Syndicat national des employés et employées de l'aluminium d'Arvida, (SNEAA), section local 1937 ou

STEEN SCFP, local 9875 (Syndicat des Travailleurs et travailleuses d'Énergie Électrique Nord)

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 : 18 juillet 2024

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-contracts;

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
		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
		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 : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Col Bleu	Col blanc
	Préparé par :	Tél. :
Repas payé : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Période de repas payé : <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> 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					
- Indices de performance					
- Calendrier d'entretien préventif					
- Entretien préventif, équipements critiques					
- Interventions majeures					
3. Effets sur les clients					
- Interne					
- Externe					
4. Y a-t-il des gains de « temps machine »?					
5. Effets sur les coûts :					
- 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 :					
- 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	AVANTAGES EMPLOYÉ		AVANTAGES EMPLOYEUR		EXPLICATIONS
	OUI	NON	OUI	NON	
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	AVANTAGES EMPLOYÉ		AVANTAGES EMPLOYEUR		EXPLICATIONS
	OUI	NON	OUI	NON	

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				
- Pausés				
- 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.				

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) 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 No 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

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 :

57. 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

ET MODIFIÉE LE 8 juin 1999

Table des matières

Numéro	Titre	Page
1.0	Contexte et objectif	320
2.0	La flexibilité	320
3.0	Semi-autonomie	325
4.0	Montant associé à l'organisation de travail	326
5.0	Formation	327
6.0	Comité paritaire	327
7.0	Durée de l'entente	328
Annexe 1	Outil de mesure	329
Annexe 2	Responsabilités exclusivement dévolues à la direction.	331
Annexe 3	Autonomie bureau - Grilles d'évaluation	332

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 Niveau de salaire 3
1212	Émetteur – Vérificateur	
7233	Émetteur de matériel	
6212	Émetteur – Vérificateur	
5233	Agent d'approvisionnement et inventaire	
COMMIS – SECRÉTARIAT		
Classe d'emplois		Nouveau Titre
4927	Commis – Entretien et Services	Commis – Lac-St-Jean Niveau de salaire 3
4926	Commis – Archives et comptabilité	
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 3
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-SECRÉTARIAT 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 et/ou demandes de travail. 	<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.
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	✓	Décider d'embaucher, mettre à pied, transférer et assigner la main-d'œuvre
GESTION DU RENDEMENT/COMPORTEMENT	✓	Évaluer les performances individuelles
	✓	Discipliner
PAIE	✓	Octroyer des primes et autres formes de rémunération ou reconnaissance
	✓	Contrôler les heures travaillées
ADMINISTRATION/ORIENTATION	✓	Décider des orientations d'une division ou d'une usine
	✓	Décider des politiques, procédures, règlements
	✓	Décider des budgets, départ./usine
OPÉRATIONS	✓	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?		

60. ENTENTE RELATIVE À L'HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS TECHNICIENS DU DÉPARTEMENT ESSAIS ET ANALYSE

CONSIDÉRANT l'horaire actuel des techniciens du département essais et analyse;

CONSIDÉRANT les besoins de l'organisation qui excèdent fréquemment le cadre de l'horaire actuel des techniciens du département essais et analyse;

CONSIDÉRANT la nature des travaux exécutés par les employés du groupe essais et analyse qui nécessite qu'un certain nombre d'heures soient fréquemment effectuées en sus de la semaine normale de travail;

CONSIDÉRANT l'historique unique du département essais et analyse;

CONSIDÉRANT que les parties ont discuté simultanément des éléments inclus à la présente entente ainsi que des éléments contenue dans L'Entente relative à la mutation d'un employé à la tâche de technicien essais et analyse signé le 18 décembre 2008

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

L'horaire normal de travail des techniciens réguliers du département essais et analyse sera de 37 heures/semaine à compter du 1^{er} janvier 2009

L'horaire sera composé d'une plage planifiée de 35 heures/semaine du lundi au jeudi (annexe A). Les 36^e et 37^e heures seront travaillées selon les besoins de la Société. Lorsque des besoins surviennent le vendredi, les techniciens assureront une couverture en tout temps.

Les 36^e et 37^e heures seront accumulées et reprises selon un principe d'égalisation d'horaire. Aux fins du calcul d'égalisation, le maximum d'heures pouvant être accumulées au cours d'une même période de paie est de 3 heures.

Le solde maximum d'heures accumulées dans la banque d'égalisation est fixé à 104 heures et inversement le maximum d'heures reprises est aussi fixé à 104 heures.

Lorsqu'un employé atteint le maximum d'heures accumulées à l'intérieur d'une même période de paie ou que sa banque d'égalisation atteint le solde maximum de 104 heures, les heures excédant l'horaire normal de travail de 37 heures au cours d'une même période de paie seront rémunérées selon l'article 8.7 de la convention collective.

Les heures effectuées lors de rappel ne peuvent être cumulés dans la banque d'égalisation prévue à la présente entente.

Lorsqu'un employé atteint le solde maximum d'heures empruntées, la Société aura l'obligation de planifier un minimum de 37 heures/semaine à cet employé.

Les congés fériés mentionnés à l'article 8.9 de la convention collective demeurent rémunérés sur une base de 7.4 heures par jour.

Les congés de décès mentionnés à l'article 8.15 de la convention collective demeurent rémunérés selon l'horaire planifié mentionné à la présente entente. Dans l'éventualité où la 36^e et 37^e heure auraient déjà été planifiées par le superviseur et qu'un congé de décès survenait durant cette période, ces heures seront également rémunérées selon l'article 8.15 en plus des heures normalement incluses à l'horaire apparaissant à l'annexe A

Impact sur le salaire pensionnable des employés

Compte tenu de l'impact de la majoration des heures incluses à l'horaire normal sur le niveau du salaire admissible aux fins de calcul de la rente versée par le régime de retraite des employés lors du départ à la retraite et du mode de calcul de cette rente basé sur le meilleur salaire moyen de 36 mois, les parties ont prévu un mécanisme afin d'assurer une équité entre les employés actuels du département.

Pour ce faire, les employés qui atteindront l'âge de la retraite sans réduction dans les 36 mois suivant l'implantation de l'horaire normal de 37 heures/semaine et qui décident de prendre leur retraite recevront un montant équivalent à la différence entre la valeur de la rente réelle et la valeur de la rente (selon le régime RAPA) qui aurait résulté de l'application rétroactive de ce nouvel horaire normal. De ce montant sera déduit le montant des cotisations supplémentaires qu'aurait dû verser l'employé s'il avait travaillé selon un horaire normal dès son arrivée au département essais et analyse. Un exemple de calcul est élaboré à l'annexe B.

La présente entente et ses annexes représente un cas d'espèce et ne pourra être invoqué à titre de précédent par l'une ou l'autre des parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, ONT SIGNÉ, CE 18 JOUR DE DÉCEMBRE 2008

SIGNÉE PAR Mario Jean, Jean-Pierre Bourque, Réal Létourneau, Isabelle Mercier

Annexe A

HORAIRE PLANIFIÉ POUR LES TECHNICIENS DU GROUPE
ESSAIS ET ANALYSE

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
7 h 30 À 16 h 30	7 h 30 À 16 h 30	7 h 30 À 16 h 30	7 h 30 À 15 h 30	Couverture au besoin		
<p>Note :</p> <p>En plus de l'horaire planifié à 35 heures/semaines, de 2 heures à 5 heures de temps régulier pourront être effectué par les employés afin de compléter l'horaire moyen à 37 heures/ semaine. Les techniciens assureront une couverture le vendredi selon les besoins de l'employeur. Dans la mesure du possible, ces besoins seront planifiés à l'avance. Si la couverture du vendredi devenait problématique, la société pourra, après discussion avec les représentants des employés, revoir l'horaire ci-haut afin de planifier une présence minimum 5 jours/semaines.</p>						

Annexe B

EXEMPLE DE CALCUL DU MONTANT VERSÉ À L'EMPLOYÉ QUI
QUITTE DANS LES 36 MOIS SUIVANT L' IMPLANTATION DE
L'HORAIRE RÉGULIER À 37 HEURES/SEMAINE.

Employé A :		
Valeur supplémentaire à la retraite de calculer le salaire final à 37 heures de façon rétroactive ou non :		33,000 \$
Cotisation réelle au RAPA de l'employé :	125,662 \$	
Cotisation calculée au RAPA si l'horaire de 37 heures avait été en vigueur durant toute la carrière de l'employé :	134,627 \$	
Cotisation rétroactive réclamée à l'employé :	9,005 \$	-9,005 \$
Montant total versé à l'employé à son départ :		23,995 \$

61. ENTENTE CUISINIERS ET PRÉPOSÉS AUBERGE CCP

Entre :

Rio Tinto Alcan, Énergie Électrique ci-après appelée « La Société »

Le syndicat des travailleurs d'Énergie électrique Nord (STEEN) (cols blanc)

CONSIDÉRANT les changements annoncés à l'auberge de CCP par l'employeur qui a pour effet d'opérer les cuisines de CCP en bas du seuil négocié en 2010;

CONSIDÉRANT que cette entente n'empêche pas l'employeur de procéder à des changements tel que prévu à la convention collective qui auraient comme impact d'opérer en bas du seuil établi en 2010;

CONSIDÉRANT que malgré ces changements, le syndicat considère que l'employeur ne devrait pas opérer en bas du seuil établi en 2010;

CONSIDÉRANT que le syndicat ne renonce pas à son droit de lever un grief s'il s'avère que le changement n'est pas justifié selon eux;

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Le syndicat retire les griefs suivants :

1.	3010-bla-119 Seuils cuisiniers	11.	3010-bla-150 Seuils
2.	3010-bla-125 Aide-cuisinier	12.	3010-bla-153 Seuils MO-0012
3.	3010-bla-126 Seuils MO-0001	13.	3010-bla-154 Seuils MO-0013
4.	3010-bla-127 Seuils MO-0002	14.	3010-bla-167 Seuils MO-B116-0001
5.	3010-bla-130 Seuils MO-0003	15.	3010-bla-169 Seuils MO-B116-0002
6.	3010-bla-133 Seuils MO-0004	16.	3010-bla-171 Seuils
7.	3010-bla-137 Seuils MO-0007	17.	3010-bla-172 MO-B116-0003 Préposés à l'auberge
8.	3010-bla-141 Seuils MO-0008	18.	3010-bla-173 Seuils MO-8116-0004
9.	3010-bla-142 Seuils MO-0009 MO- 0010	19.	3010-bla-179 Préposés sous-traitant
10.	3010-bla-143 Seuils MO-0011	20.	3010-bla-182 Seuils
		21.	2016-Bla-01 Préposés sous-traitant

L'organisation de travail est modifiée comme suit :

- Il y aura cinq (5) cuisiniers R.T. à plein temps à CCP. Ceci n'est pas un plancher d'emploi et peut diminuer selon les modalités prévues à la convention collective
- Il y aura quatre (4) préposés à l'auberge R.T. à plein temps à CCP. Ceci n'est pas un plancher d'emploi et peut diminuer selon les modalités prévues à la convention collective
- Un minimum de 1 préposé aura la formation de cuisinier à l'auberge en tout temps.
- Lorsque l'employeur aura besoin d'un cuisinier supplémentaire, celui-ci sera pris parmi les préposés à l'auberge qui ont la formation de cuisinier et ceux-ci agiront à titre d'aide-cuisinier.

Lors d'un besoin additionnel ou de remplacement au poste de préposé à l'auberge, le besoin pourra être comblé en fonction de cette priorisation;

1. Cuisinier
2. Préposé civil bleu
3. Fournisseur de services externe

Le cuisinier affecté à un besoin additionnel ou de remplacement au poste de préposé à l'auberge maintiendra son taux salarial durant l'affectation.

Lors de besoins de préposé à l'auberge, les préposés civils (bleu) pourront être affectés sur la tâche de préposé à l'auberge. Les employés assignés maintiendront leur horaire de 40 heures et leur taux horaire pendant la durée du besoin.

- I. Pour un besoin dans la semaine en cours, le préposé-civil sur place sera privilégié et assigné.
- II. Pour un besoin de moins de 28 jours en dehors de la planification hebdomadaire, un préposé civil sera assigné.
- III. Pour un besoin de plus de vingt-huit (28) jours, un sondage ciblé aux préposés-civils sera effectué.
 - Le cuisinier-préposé pourra être utilisé des demi-journées au besoin
 - Le préposé à l'auberge sera remplacé temporairement, si besoin, par les procédures actuelles de la convention collective.
 - L'employeur aura la possibilité d'aller à l'externe pour les cuisiniers, lorsqu'il n'y aura plus de cuisiniers, ou de préposés à l'auberge formés comme cuisiniers, par les procédures actuelles de la convention collective.

- Les cuisiniers R.T. ont priorité dans les cuisines, avant les aides ou les externes.
- Dans le cas où il n'y a pas d'employés ayant démontré d'intérêts pour les postes temporaires à l'auberge, par les procédures actuelles de la convention collective, l'employeur pourra recourir à ce moment à la sous-traitance

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS AUTORISÉS ONT SIGNÉ À ALMA, CE 21 JOUR DE juin 2016

RIO TINTO ALCAN INC.

(Énergie électrique)

Signée par Marc Bédard, François Bérubé, Lise Tremblay, Patrice Girard

Modifié le 18 juillet 2024

62. Entente relative aux crédits lors d'embauche des techniciens

1. Les parties conviennent que des crédits seront accordés lors de l'embauche d'un technicien possédant de l'expérience. Ces crédits seront calculés comme suit :
2. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Société comme directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité de la moitié du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois de crédit.
3. L'employé possédant de l'expérience pratique, considérée par la Société comme non directement reliée à la tâche pour laquelle il est embauché, sera crédité du quart du nombre de mois d'expérience qu'il aura acquise jusqu'à concurrence de douze (12) mois d'expérience.
4. Les parties pourront modifier ladite entente si des raisons valables en démontrent la nécessité.
5. Tout cas particulier devra être référé au spécialiste en placement. Celui-ci, en plus de soumettre une recommandation au chef de service concerné, verra à assurer l'uniformité dans cette sorte d'appréciation faite à l'embauche. La partie syndicale sera informée des recommandations soumises au chef de service.

63. Entente relative au télétravail

1. La présente entente confirme l'intention de la Société mettre en place un pilote sur le télétravail pour les employés de bureau dont l'emploi permet d'effectuer des tâches à distance.

2. Considérant que les besoins organisationnels prévalent en tout temps, les mesures de flexibilité choisies doivent répondre adéquatement aux besoins opérationnels.
3. Une discussion locale préalable devra avoir lieu entre l'employeur et le syndicat pour cibler les postes pour lesquels le télétravail est possible.
4. Les modalités de ce pilote sont définies comme suit :
 - Le projet pilote permettra aux employés qui le souhaitent de faire du télétravail pour un maximum de deux (2) journées par semaine, en accord avec le supérieur immédiat;
 - Il n'est pas permis de faire du télétravail à l'extérieur de la région. L'employé en télétravail devra être en mesure de faire un retour sur site, à la demande de l'employeur, et ce dans un délai raisonnable;
 - Les heures de début, de repas et de fin de journée demeurent inchangées selon l'horaire de travail standard;
 - En tout temps, l'heure de repas devra respecter les modalités de la convention collective;
 - Aucun frais de déplacement ne sera autorisé, associé au lieu de travail de l'employé ou au déplacement en site lorsque demandé;
 - Le matériel requis pour faire les tâches à la maison ne doit pas nécessiter de dépenses supplémentaires pour la Société;
 - La durée de ce pilote est d'une durée d'un (1) an. À la fin du délai, une évaluation du pilote sera faite afin de confirmer ou infirmer la poursuite. Une rencontre de suivi pourra avoir lieu après six (6) mois, si problématique ou plus au besoin;
 - À tout moment, l'employeur se réserve le droit de mettre fin au pilote si les besoins opérationnels changent, si les modalités ne sont pas respectées ou autres modifications après en avoir informé le Syndicat.

LETTRES D'INTENTION COMMUNES

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 en ce qui a trait à la portée de l'Entente cadre relative à la stabilité opérationnelle.

Dans un premier temps, nous partageons entièrement l'opinion de vos procureurs à savoir 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 venant 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 assure aux employés des conditions de travail justes et équitables sans que le processus ne perturbe nos opérations ni n'affecte la sécurité d'approvisionnement des clients de l'entreprise.

5. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Tel qu'il a été convenu 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 des heures supplémentaires.

Ces informations statistiques seront présentées selon la formule suivante :

	MOIS	CUMULATIF
Exemple : Entretien Lac-St-Jean	4,3 %	4,1 %

7. PRÉSENCE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ENQUÊTE D'ACCIDENT

Lorsque la Société nécessite 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 salaire 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. PROCÉDURE 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 des griefs. 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 ceux-ci répondent aux exigences définies par la Société et qu'ils soient en mesure d'assumer toutes les responsabilités attachées à la fonction. Nonobstant ce qui précède, concernant la formation des électriciens à l'exploitation, la Société s'engage à prioriser les employés syndiqués du secteur dans la mesure où la durée et la qualité de formation répondent aux attentes de la Société tout en ayant la capacité de libérer l'employé syndiqué pour fins de formation.

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

- Entente relative au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes.
- Entente relative au programme d'aide aux employés.
- Entente relative aux emplois à l'exécutif de la FSSA.

Lettre d'intention

- 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 analyse – Employés syndiqués	P-129-S	1 ^{er} décembre 1981
Remboursement des frais par la Société pour l'obtention de certificat de qualifications	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

16. LIBÉRATION DES CONSEILLERS SYNDICAUX

Lorsqu'un conseiller syndical décide de demeurer à l'emploi du STEEN ou SCFP à l'expiration de la période d'absence autorisée, prévue à la clause 5.7, la Société accepte de lui consentir, de façon exceptionnelle, un droit de retour au travail advenant la désaffiliation du STEEN ou SCFP. Si, à l'occasion de cette désaffiliation, le conseiller syndical 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 syndical 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. 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 Énergie électrique 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.

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 avec lui une rencontre dans les trois semaines suivantes, 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.

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 énoncée ci-après, d'accorder une subvention au Programme de formation en leadership des TCA (fiducie CEP), ci-après appelée la « fiducie CEP ».

La Société versera à la fiducie CEP des contributions mensuellement 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. GRIEFS ET PROTOCOLE RAPRTA

Cette lettre fait suite aux discussions intervenues à la table RAPRTA en ce qui a trait à l'arbitrage de griefs et le contenu de l'entente sur les fonds de pension. Je vous confirme, par la présente, que la section relative à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective s'applique au contenu du protocole RAPRTA 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.

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. EMPLOIS ET TRAVAUX RÉSERVÉS AUX LIMITÉS PHYSIQUES

La tâche de conciergerie d'Énergie Électrique Nord sera confiée à des employés de firmes externes.

Toutefois le niveau de main-d'œuvre externe pourra varier selon le nombre d'employés ayant certaines limitations physiques et pouvant travailler uniquement sur une tâche de conciergerie. Dans cette optique, la tâche de conciergerie devra se faire via un poste de préposé-civil affecté aux tâches de conciergerie.

28. LETTRE D'INTENTION VISANT À FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Considérant l'importance que les Parties accordent aux questions de diversité et d'inclusion;

Considérant l'importance de faciliter l'intégration des femmes dans les différents sites de la Société;

Considérant la volonté des Parties de mettre en place des moyens visant à faciliter l'attraction et la rétention des femmes dans les différents sites de la Société;

Le Syndicat et la Société s'engage activement à promouvoir et à valoriser, par différents moyens, l'intégration des femmes auprès de ses membres dans toutes les équipes de travail.

29. LETTRE D'INTENTION MEILLEUR OPÉRATEUR

Considérant l'intention de la Société de poursuivre l'évolution de culture dans l'ensemble de ses installations par le déploiement d'un système de production sécuritaire appelé RTSPS et qu'il s'agit d'une initiative mondiale de Rio Tinto;

Considérant la volonté de la Société de devenir le meilleur opérateur avec le déploiement de RTSPS;

Considérant que RTSPS est un système d'amélioration des performances où l'employé est au centre;

Considérant que le déploiement est en cours dans certains sites et qu'il est appelé à évoluer au fil du temps;

Le Syndicat s'engage à valoriser l'implication des employés et leur engagement dans l'amélioration, les activités ou autres initiatives se rattachant au déploiement de RTSPS.

30. LETTRE D'INTENTION TOUCHANT LES EMPLOYÉS VICTIMES D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE GRAVE AYANT MOINS DE 365 JOURS DE SERVICE CONTINU

Advenant la survenance d'une situation extraordinaire où un employé ayant moins de trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu soit victime d'un accident ou d'une maladie grave, les parties conviennent de discuter des différentes possibilités, notamment, les moyens financiers afin de soutenir l'employé concerné.

31. LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

27. La majoration du montant admissible à 450 \$ sera effective uniquement au 1^{er} janvier 2025;

28. De plus, les deux (2) éléments suivants seront admissibles à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- Équitation
- Matériel d'exercice tel que : tapis roulant, Bowflex, vélo stationnaire, poids et altères, équipement de sport et d'entraînement extérieur, Fitbit, etc.

LETTRES INTENTION SECTION GROUPE BLEU

4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES PLANIFIÉES

La Société informera d'avance, sauf en cas d'urgence, le Syndicat, lorsqu'elle aura planifié des travaux d'entretien qui nécessiteront des heures supplémentaires planifiées pour un groupe d'employés et ce, pour une période excédant une (1) semaine.

10. AFFECTATION SPÉCIALE

Dans le même esprit que la lettre d'intention au sujet des employés syndiqués participant à la formation déposée durant la présente négociation, nous vous confirmons par la présente notre intention également d'utiliser des employés syndiqués pour participer à la rédaction des fiches d'entretien préventif ou participant à certains travaux reliés à la gestion d'entretien.

Pour combler notre besoin nous choisirons soit des employés syndiqués, soit des employés cadres, soit des consultants externes dans la mesure où ceux-ci répondent aux exigences définies par la Société et qu'ils soient en mesure d'assumer toutes les responsabilités reliées à la fonction.

LETTRES INTENTION SECTION GROUPE BLANC

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 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.

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.

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

RioTinto



Avantages sociaux et rémunération

Énergie électrique Nord

Sommaire

Entente	Page
6. ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION	356
8. ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF ET AUX AJUSTEMENTS À APPORTER AUX AVANTAGES SOCIAUX	364
9. ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU. . .	365

6. 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 2023. Les années 2023 et 2026 sont des « années de comparaison » aux fins des présentes;
 - c) « année intermédiaire » : année civile qui suit ou qui précède une « année de comparaison ». Les années 2024, 2025, 2027 et 2028 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 aux porteurs d'actions ordinaires » de Rio Tinto Alcan, 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'agit 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 Rio Tinto » : 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 = $(41,11 \$ + (42,65 \$ - 41,11 \$) \times 25 \%) = 41,50 \$$).
Pour les employés d'accréditations de bureau, le calcul du taux moyen Rio Tinto Alcan doit se faire sur le taux hebdomadaire bureau en conservant le même mode de calcul soit : Niveau 3 bureau + (niveau 4 bureau - niveau 3 bureau) * 25 % * augmentation = \$ d'augmentation par échelon.

Année de comparaison

2. À l'automne 2025 et à tous les trois ans par la suite, un Comité conjoint d'étude de la rémunération procèdera 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 qui 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 de Rio Tinto 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 Rio Tinto 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.

Annexe 1

ENTREPRISES COMPOSANT L'ÉCHANTILLON DE COMPARAISON AU 1^{ER} JANVIER 2024

- 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 |

- 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 : décembre 2007

Modifiée : 24 décembre 2015

Modifiée : 19 novembre 2020

Modifiée : 18 juillet 2024

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 18 juillet 2024.

8. ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF ET AUX AJUSTEMENTS À APPORTER AUX AVANTAGES SOCIAUX

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 2027, 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 2027.

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 : décembre 2007

Modifiée le 24 décembre 2015

Modifiée le 18 juillet 2024

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente convention, par leurs représentants autorisés, ont apposé leur signature ci-après en ce 18 juillet 2024.

9. 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 nécessitent des modifications aux conventions collectives de ces installations, elles en informent les deux (2) membres du Comité d'entreprise qui ont été identifiés pour recevoir ces questions. Ceux-ci ont la responsabilité d'évaluer les questions et de déterminer si elles doivent être traitées localement, soumises directement au Comité d'entreprise ou traitées par un groupe de travail ad hoc. Dans ce dernier cas, le groupe de travail analyse la question et fait, si possible, une recommandation conjointe au Comité d'entreprise ou, à défaut fait rapport de ses travaux aux deux (2) membres du Comité.
3. Lorsqu'un groupe de travail analyse une problématique, il doit rechercher des solutions qui permettent de formuler une recommandation conjointe dans laquelle les gains mutuels sont clairement identifiés.

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

Signée le : 23 juin 1998

RioTinto



Fonds de pension

Énergie électrique Nord

Sommaire

Protocole	Page
35. PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT DES MODIFICATIONS AU RÉGIME AGRÉÉ DE PENSIONS RIO TINTO ALCAN (QUÉBEC) (« RAPRTA »)	370
55. PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL (« RRFS »)	377

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

ATTENDU qu'en 2015, les Parties ont négocié deux protocoles RAPRTA distincts chacun, applicable à certaines accréditations, le tout, comme suit :

Le « Protocole d'entente de novembre 2015 » : conclu en juillet 2015 et signé en novembre 2015 entre la Société et les syndicats accrédités suivants :

UNIFOR, SECTION LOCALE 1937

(Complexe Jonquière, Horaire)

(Complexe Jonquière, Bureau)

(CRDA)

(Usine Laterrière, Horaire)

(Usine Laterrière, Bureau)

(Usine pilote de traitement de la brasque)

(La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, Section Lac-Saint-Jean)

(Énergie Électrique, Secteur Sud)

UNIFOR, SECTION LOCALE 1951

(Centre de refonte de Beauharnois)

GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA

(Installations Portuaires, Capitaines de remorqueurs)

Le « Protocole d'entente de décembre 2015 » : conclu et signé en décembre 2015 entre la Société et les syndicats accrédités suivants :

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9490

(Usine Alma, Horaire)

(Usine Alma, Bureau)

(Policiers-pompiers)

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9190

(La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay)

UNIFOR

(Installations Portuaires cols bleus)

(Installations Portuaires cols blancs)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD

(Énergie Électrique cols bleus)

(Énergie Électrique cols blancs)

(ci-après collectivement les « Protocoles RAPRTA de 2015 »);

ATTENDU que le ou vers le 30 octobre 2015, Unifor a été accréditée pour représenter les salariés de l'usine Petits Lingots Saguenay (PLS) de RTA, lesquels ont été par la suite intégrés au RAPRTA;

ATTENDU que le 19 octobre 2018, Unifor a été accréditée pour représenter les salariés d'entretien de l'usine Grande-Baie de RTA, lesquels ont été par la suite intégrés au RAPRTA;

ATTENDU QUE les Protocoles RAPRTA de 2015 applicables aux accréditations faisant partie du Syndicat sont tous deux échus depuis le 31 décembre 2022;

ATTENDU QUE les parties désirent donner suite aux négociations entreprises relativement au RAPRTA en y apportant certaines modifications et convenir des modalités de ces modifications à l'intérieur d'un nouveau « Protocole RAPRTA de 2023 » unique pour l'ensemble des accréditations du Syndicat, pour des raisons de simplification, en précisant toutefois les éléments applicables à chaque accréditation visée le cas échéant;

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 joint en annexe au présent Protocole RAPRTA de 2023;

ATTENDU QUE le présent Protocole RAPRTA 2023 intervient avant l'expiration des conventions collectives de travail applicables au Syndicat et qu'il prend effet au 1^{er} janvier 2023 et expire le 31 décembre 2029, 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 ALCAN (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 et les principales modifications sont les suivantes :

2. Prestations de raccordement

Les prestations de raccordement applicables au service à compter du 1^{er} octobre 2022 seront les mêmes que celles pour le service avant le 1^{er} octobre 2022 (soit : 377,97 \$ avant 60 ans et 290,75 \$ entre 60 et 65 ans). La différence de coût entre les prestations de raccordement applicables pour le service avant le 1^{er} octobre 2022 et celles devant être applicables pour le service à compter de cette date (i.e. celle applicable au 1^{er} octobre 2022) sera financée par le régime RAPRTA et non par les Fonds Distincts tels que définis à l'Annexe intitulée "Document 5, Annexe XX.1" au protocole RAPRTA)

3. Sièges au comité de retraite

- Concernant la désignation des membres du comité de retraite par les syndicats, avant le déclenchement du processus d'élection par les participants du RAPRTA, les membres désignés par les syndicats doivent avoir été confirmés ou nommés par leur accréditation pour siéger sur le comité de retraite. Cependant, un tel membre ne peut présenter sa candidature aux élections par les participants du RAPRTA s'il siège déjà sur le comité de retraite à titre de membre désigné par les syndicats.
- L'un des deux postes de représentants élus votant sur le comité de retraite RAPRTA sera réservé à un retraité du RAPRTA. Celui-ci devra avoir été élu par les participants actifs et les retraités.

4. Modification relative aux transferts inter-accréditations

La précision en gras ci-après sera ajoutée à l'article 3.05 du texte du régime RAPRTA :

3.05 Malgré ce qui précède, dans le cas où un participant est transféré en vertu d'une entente de transfert inter-usine (inter-accréditation), **ou dans le cas où un participant démissionne de son installation (si la démission survient après le 1^{er} janvier 2023) et est réembauché dans une autre installation à l'intérieur d'un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de démission**, d'un emploi régi par une convention collective intervenue avec l'un des syndicats accrédités listés à l'article 2.34.1 ou à l'article 2.34.2, cela n'affectera son droit de participer au RAPRTA et ce, même si la démission a lieu à compter du 1^{er} juillet 2016 pour un participant qui était représenté par l'un des syndicats accrédités signataires du protocole RAPRTA de novembre 2015 immédiatement avant la date de ladite démission, ou à compter du 1^{er} janvier 2017 pour un employé qui était représenté par l'un des syndicats accrédités signataires du protocole RAPRTA de décembre 2015 immédiatement avant la date de ladite démission.

5. Définition de prestations d'invalidité reconnue au sens du régime RAPRTA

L'article 5.1.01 a) du texte du régime RAPRTA sera modifié afin de permettre aux employés recevant une prestation d'invalidité reconnue découlant du régime de la LATMP de bénéficier du congé de cotisation au RAPRTA dès la 39^e semaine, sans égard à leur ancienneté.

6. Autres modifications de concordance en lien avec les présents changements

Toutes les modifications requises au texte du régime afin de se conformer aux ententes convenues entre les parties devront être effectuées.

7. Définition de salaire reconnue au sens du régime RAPRTA

À compter du 1^{er} janvier 2024, les primes Énergie Zéro, Exploitant et Conducteur de locomotives seront incluses dans la définition de salaire admissible aux fins du RAPRTA.

PRESTATIONS DE PRÉRÉTRAITE (DOCUMENT NO 2)

8. Le texte du régime de prestations de préretraite est mis à jour.
9. Les textes du régime de prestations de préretraite (DOCUMENT NO 2) qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées, le cas échéant;
10. 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)

11. Le texte du régime RILDESQ est mis à jour.
12. Les textes du RILDESQ (DOCUMENT NO 3) qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de novembre 2015 et de décembre 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées;
13. 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)

14. Le texte du régime RAVESAQ est mis à jour.
15. Les textes du RAVESAQ (DOCUMENT NO 4) qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de novembre 2015 et de décembre 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées, le cas échéant.
16. Une nouvelle possibilité d'avance d'assurance-vie en situation de fin de vie (assistance humanitaire) sera ajoutée au régime RAVESAQ pour les salariés en phase terminale selon certaines modalités et conditions qui y sont prévues.
17. Une unité de base d'assurance décès et mutilation accidentels (DMA) sera offerte gratuitement à chaque employé admissible à l'assurance-vie de base.
18. Pour les Syndicats B, la couverture d'assurance-vie après 65 ans pour les retraités à

compter du 1^{er} janvier 2023 passera à 23 000 \$;

19. Pour l'ensemble des retraités, il sera possible de renoncer à la portion imposable de la couverture d'assurance-vie après 65 ans, soit l'excédent du premier 10 000 \$;
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 horaire du Complexe Jonquière, 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 2029, 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. Les textes de l'article XX (Régimes de pensions, d'invalidité longue durée, d'assurance-vie et comité de pensions) (DOCUMENT NO 5) qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées, le cas échéant.
23. Les textes de l'annexe XX.I qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées, le cas échéant.
24. Les textes de l'annexe XX.II qui étaient annexés respectivement aux Protocoles RAPRTA de 2015 sont fusionnés pour n'en faire qu'un seul, où les distinctions applicables à certaines accréditations spécifiques sont précisées, le cas échéant. Cette annexe définit les modalités et conditions de maintien de certains éléments après l'échéance du protocole.
25. Les textes 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.

AUTRES ÉLÉMENTS DISCUTÉS

Programme de retraite progressive sans prestation prévu au RAPRTA

26. Dans le cadre du processus d'analyse des demandes de retraites progressives sans prestation, le chef de service, le conseiller ressources humaines et le représentant syndical du secteur d'où provient la demande se rencontreront. Cette rencontre aura pour objectif de discuter des solutions potentielles pouvant aider à améliorer l'accessibilité à la demande de retraite progressive de l'employé. La décision finale relativement à l'acceptation ou le refus d'une telle demande demeure la responsabilité de l'employeur.

Exemples de situations pouvant être discutées conjointement de manière à faciliter l'octroi des demandes de retraites progressives :

- 1) Lorsque la quantité d'employés ayant fait une demande de retraite progressive appartenant à un même secteur permet à la Société de justifier, si besoin, le remplacement à temps complet ou partiel desdits employés;
- 2) Dans certaines circonstances, sans modifier les modalités prévues au Programme de retraite progressive sans prestations, discuter de la possibilité de changer la période demandée par l'employé;

Les exemples mentionnés ci-dessus n'ont pas pour objectif de limiter les discussions entre les Parties mais plutôt de donner des exemples potentiels de solutions qui peuvent être analysées. De plus, la présente ne constitue aucun engagement de quelque sorte qu'il soit de la part de l'une ou l'autre des Parties.

27. Audits des participants en paiement

Les audits en lien avec les participants en paiement dans le RAPRTA se dérouleront aux quatre (4) ans. Un processus clair détaillant les différentes étapes de l'audit sera partagé au comité de retraite, incluant une étape où les syndicats seront mis à contribution dans la recherche prestataire(s) de rente (ce qui inclut retraité, conjoint survivant et bénéficiaire).

28. (Syndicats A) Prime d'assurance-maladie spéciale

La prime d'assurance-maladie spéciale prévue aux conventions collectives des Syndicats A passera à 0,17 \$ de l'heure et le texte suivant des conventions collectives sera modifié en conséquence :

Une allocation de 0,17 \$ de l'heure, à titre de prime d'assurance-maladie spéciale (maximum 2 080 heures), sera versée de façon hebdomadaire au syndicat pour les employés actifs, sur une base minimale de 1 000 employés. Cette prime sera utilisée afin de permettre au syndicat d'offrir aux employés actuels une protection médicale à la retraite.

DIVERS

29. Le préambule et les annexes au présent protocole en font partie intégrante.
30. Le contenu du présent protocole et de ses annexes fait également partie intégrante des conventions collectives de travail.
31. 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.

55. PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME DE RETRAITE À FINANCEMENT SALARIAL (« RRFS »)

ENTRE : **RIO TINTO ALCAN INC.**

(Ci-après appelée « RTA »)

LA COMPAGNIE DU CHEMIN DE FER ROBerval SAGUENAY

(Ci-après appelée le « RS »)

RIO TINTO ALCAN INTERNATIONAL LIMITÉE

(Ci-après appelée le « RTA International »)

(Ci-après collectivement appelées la « Société »)

ET : **UNIFOR**

Représentant les sites suivants :

Complexe Jonquière, Horaire

Complexe Jonquière, Bureau

Centre de recherche et de développement d'Arvida (CRDA)

Usine Laterrière, Horaire

Usine Laterrière, Bureau

Usine pilote de traitement de la brasque

Petits lingots Saguenay (PLS)

Roberval-Saguenay, Section Lac-Saint-Jean

Énergie électrique, Secteur Sud

Installations Portuaires cols bleus

Installations Portuaires cols blancs

Usine Grande-Baie (employés d'entretien)

- ET : **SYNDICAT DES MÉTALLOS, section locale 9490**
Représentant les employés des installations suivantes :
Usine Alma, Horaire
Usine Alma, Bureau
Agents de sûreté et pompiers
- ET : **SYNDICAT DES MÉTALLOS, section locale 9190**
Représentant les employés de l'installation suivante :
La Compagnie de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay
- ET : **SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD**
Représentant les employés des installation suivantes :
Énergie Électrique cols bleus
Énergie Électrique cols blancs
- ET : **GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA**
Représentant les Capitaines de remorqueurs des Installations portuaires
(Ci-après collectivement appelés le « Syndicat »)
(Ci-après collectivement les « Parties »)

ATTENDU qu'en 2015, les Parties ont négocié deux protocoles RRFS distincts chacun, applicable à certaines accréditations, le tout, comme suit :

Le « Protocole RRFS de novembre 2015 » : conclu en juillet 2015 et signé en novembre 2015 entre la Société et les syndicats accrédités suivants :

UNIFOR, SECTION LOCALE 1937

(Complexe Jonquière, Horaire)

(Complexe Jonquière, Bureau)

(CRDA)

(Usine Laterrière, Horaire)

(Usine Laterrière, Bureau)

(Usine pilote de traitement de la brasque)

(La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, Section Lac-Saint-Jean)

UNIFOR, SECTION LOCALE 1938

(Énergie Électrique, Secteur Sud)

UNIFOR, SECTION LOCALE 1951

(Centre de refonte de Beauharnois)

GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA

(Installations Portuaires, Capitaines de remorqueurs)

Le « Protocole RRFS de décembre 2015 » : conclu et signé en décembre 2015 entre la Société et les syndicats accrédités suivants :

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9490

(Usine Alma, Horaire)

(Usine Alma, Bureau)

(Policiers-pompiers)

SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9190

(La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay)

UNIFOR

(Installations Portuaires cols bleus)

(Installations Portuaires cols blancs)

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE
NORD

(Énergie Électrique cols bleus)

(Énergie Électrique cols blancs)

(ci-après collectivement les « Protocoles RRFS de 2015 »);

ATTENDU que le ou vers le 30 octobre 2015, Unifor a été accréditée pour représenter les salariés de l'usine Petits Lingots Saguenay (PLS) de RTA, lesquels ont été par la suite intégrés au RRFS-RTA;

ATTENDU que le 19 octobre 2018, Unifor a été accréditée pour représenter les salariés d'entretien de l'usine Grande-Baie de RTA, lesquels ont été par la suite intégrés au RRFS-RTA;

ATTENDU QUE les Protocoles RRFS de 2015 applicables aux accréditations faisant partie du Syndicat sont tous deux échus depuis le 31 décembre 2022;

ATTENDU QUE les parties désirent donner suite aux négociations entreprises relativement au renouvellement du protocole RRFS en y apportant certaines modifications et convenir des modalités de ces modifications à l'intérieur d'un nouveau « Protocole RRFS de 2023 » unique pour l'ensemble des accréditations du Syndicat, pour des raisons de simplification, en précisant toutefois les éléments applicables à chaque accréditation visée le cas échéant;

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 à un régime RRFS consentent aux modifications aux RRFS qui leurs sont applicables et qui sont prévues au présent Protocole RRFS 2023;

ATTENDU QUE le présent Protocole RRFS 2023 intervient avant l'expiration des conventions collectives de travail applicables au Syndicat et qu'il prend effet au 1^{er} janvier 2023 et expire le 31 décembre 2029, 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 :

Pour les fins de l'application des dispositions contenues au présent Protocole RRFS 2023, les textes sont applicables aux deux groupes de syndicats à moins d'une distinction expresse à cet effet.

Syndicats A	Syndicats B
UNIFOR, SECTION LOCALE 1937 (Complexe Jonquière, Horaire) (Complexe Jonquière, Bureau) (CRDA) (Usine Laterrière, Horaire) (Usine Laterrière, Bureau) (Usine pilote de traitement de la brasque) (La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, Section Lac-Saint-Jean) Usine Petits Lingots Saguenay (PLS) (Énergie Électrique, Secteur Sud)	SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9490 (Usine Alma, Horaire) (Usine Alma, Bureau) (Policiers-pompiers) SYNDICAT DES METALLOS, Section locale 9190 (La Compagnie de chemin de fer Roberval-Saguenay, section Saguenay) UNIFOR (Installations Portuaires cols bleus) (Installations Portuaires cols blancs)
UNIFOR, SECTION LOCALE 1080-Q Usine Grande-Baie (Entretien)	SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD (Énergie Électrique cols bleus) (Énergie Électrique cols blancs)
GUILDE DE LA MARINE MARCHANDE DU CANADA (Installations Portuaires, Capitaines de remorqueurs)	

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

- 1. Les régimes RRFS visés par le présent protocole sont administrés par les Syndicats selon les modalités convenues par les Parties et s'appliquent aux employés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2016 (Syndicats A) et à compter du 1^{er} janvier 2017 (Syndicats B);
- 2. Les mêmes régimes d'invalidité, de préretraite et d'assurance-vie que ceux offerts aux employés couverts par le RAPRTA sont applicables aux employés régis par les RRFS;

COTISATIONS DE LA SOCIÉTÉ AU RRFS

- 3. 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

- 4. 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, et ce jusqu'au plus tard le 31 décembre 2024, 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-deux (42) ans. Le test à cet égard sera fait annuellement au 1^{er} janvier, pour l'année suivante. Par exemple, si l'âge moyen du groupe est de 45 ans au 1^{er} janvier 2024, la cotisation de la Société de 2024 sera augmentée d'un niveau égal à 1,8 % des salaires admissibles dans le RRFS.

RÈGLES RELATIVES AU DESIGN DU RRFS

Cotisations salariales minimales des employés

- 5. 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 admissible;

Cotisations salariales directes

- 6. Les cotisations salariales directes des employés au RRFS sont de 6,0 %;

Cotisations par abattement dans le régime

- 7. Augmentation de la subvention globale des employés (cotisation salariale directe plus abattement) vers le régime jusqu'à 9 %, selon les modalités prévues au Tableau 1 ci-après :

Tableau 1	À compter de 2018
Cotisations salariales directes (minimum)	6 %
Réduction cumulative de l'augmentation de salaire de base affectée au régime (Abattement dans le régime) *	2,10 %
Effet cumulatif de la réduction d'augmentation de salaire sur les bénéfices marginaux (Abattement dans le régime)*	0,90 %
Total en équivalence de cotisations salariales aux fins d'illustration (Subvention globale des employés minimum)	9 %

* Les abattements dans le régime sont 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.

8. Le calcul de l'abattement salarial pendant les périodes de probation aux fins des remises aux régimes de retraite à financement salarial (RRFS) se fera au cours du premier trimestre de l'année suivante comme suit :

3 %, multiplié par :

nombre d'employés embauchés au cours de l'année précédente, multiplié par 771 heures (moyennes des heures de probation par employé)², multiplié par 49,96 \$ (Taux horaire opérateur électrolyse)³.

1 Effet cumulatif des réductions de 0,70 % des ajustements salariaux consentis à chaque premier dimanche de janvier 2016, 2017 et 2018 aux employés (échelles salariales) 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

2 771 heures, soit 135 jours de calendrier divisé par 7 jours x par 40 heures

3 Ce taux horaire sera ajusté annuellement suivant les ajustements salariaux annuels

Définition de salaire pensionable dans les RRFS

9. Les primes suivantes feront partie de la définition de salaire pensionnable prévue aux RRFS des Syndicats A et B :
- les primes « Énergie Zéro » payées (pour celles acquises à compter du 1^{er} janvier 2024),
 - les primes d'exploitant payées (pour celles acquises à compter du 1^{er} janvier 2024),
 - les primes de « Conducteur loco » payées (pour celles acquises à compter du 1^{er} janvier 2024).

CONDITIONS DE GOUVERNANCE DU RRFS

10. 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;
11. 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 »);
12. Le Syndicat s'engage également à communiquer les Règles de gouvernance du RRFS à la Société;

13. 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;

- Texte du régime et ses amendements
- Évaluations actuarielles
- Règlement intérieur
- Politique de placement
- Procès-verbaux des rencontres de comité et d'assemblée annuelle
- Rapports financiers audités
- Autres politiques adoptées par le comité de retraite

L'information et la documentation qui seront acheminées aux membres des comités de retraites RRFS seront également transmises à un représentant de Rio Tinto via l'adresse courriel suivante : « RT_Global_Benefits@riotinto.com »

14. Les Parties reconnaissent qu'il est impératif de protéger les renseignements personnels des employés et de voir à ce que les fournisseurs de services et gestionnaires utilisés dans le cadre de l'administration et la gestion des RRFS limitent l'accès aux renseignements personnels à ce qui est strictement nécessaire pour effectuer la prestation de leurs services et voient à protéger leur confidentialité et empêcher leur divulgation dans le respect des dispositions législatives en place. À cet égard, les ententes régissant le travail de ces fournisseurs de services et gestionnaires incluront un engagement pour ceux-ci à prendre les mesures nécessaires afin de protéger l'intégralité des renseignements personnels des employés auxquels ils auront accès.

FRAIS D'ADMINISTRATION DU RRFS

15. La Société s'engage à verser vingt cents (0,20 \$) l'heure par employé dans le RRFS sur la base des heures régulières uniquement (heures utilisées pour le calcul des salaires admissibles), à titre de frais d'administration annuels, pour la durée du présent protocole et ce, rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.
16. La Société met à la disposition de chacun des groupes de Syndicats A et Syndicat B, une banque d'heures de libérations de deux mille (2 000) heures par année. En 2025, ce nombre d'heures sera augmenté à deux mille cent (2 100) heures et en 2028, à deux mille deux cent (2 200) heures. Ces heures incluent les heures de libération qui seront nécessaires pour toutes rencontres confondues des membres.

Les modalités de suivi et d'encadrement applicables à l'égard de ces banques d'heures de libérations par chacun des Syndicats A et B sont les suivantes :

- Indiquer, dans le motif de libération, la raison RRFS pour tous les employés libérés à cet effet et s'assurer que la codification dans le système de paye est « RFS ».
- Permettre un reliquat inutilisé de quatre cent (400) heures maximum par RRFS pouvant être reporté à l'année suivante.
- Fournir un avis de nomination pour les employés devant être appelés à être libérés pour le RRFS.
- Fournir, lorsque disponible, le calendrier annuel des dates des comités de retraite, des assemblées générales et des formations pour des fins d'activités liées au RRFS.

RÉGIMES D'INVALIDITÉ ET DE PRÉRETRAITE

17. Les employés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2016 (Syndicats A) et du 1^{er} janvier 2017 (Syndicats B) bénéficieront également des mêmes régimes d'invalidité. Ainsi :
 - Le régime de prestations de préretraite sont reproduites au Document 2 en annexe au présent protocole pour en faire partie intégrante;
 - 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;
 - 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

18. 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.

AUTRES ÉLÉMENTS DISCUTÉS

Règles relatives à la retraite anticipée sans réduction

19. Le Protocole RRFS de juillet 2015 prévoyait que les Syndicats A s'engageaient à ce que les dispositions prévues à leur RRFS ne permettent une retraite anticipée sans réduction qu'à compter de soixante (60) ans minimum. La Société renonce à cette exigence.

Programme de retraite progressive sans prestation prévu au RRFS

20. Dans le cadre du processus d'analyse des demandes de retraites progressives sans prestation, le chef de service, le conseiller ressources humaines et le représentant syndical du secteur d'où provient la demande se rencontreront. Cette rencontre aura pour objectif de discuter des solutions potentielles pouvant aider à améliorer l'accessibilité à la demande de retraite progressive de l'employé. La décision finale relativement à l'acceptation ou le refus d'une telle demande demeure la responsabilité de l'employeur.

Exemples de situations pouvant être discutées conjointement de manière à faciliter l'octroi des demandes de retraites progressives :

- 1) Lorsque la quantité d'employés ayant fait une demande de retraite progressive appartenant à un même secteur permet à la Société de justifier, si besoin, le remplacement à temps complet ou partiel desdits employés;
- 2) Dans certaines circonstances, sans modifier les modalités prévues au Programme de retraite progressive sans prestations, discuter de la possibilité de changer la période demandée par l'employé;

Les exemples mentionnés ci-dessus n'ont pas pour objectif de limiter les discussions entre les Parties mais plutôt de donner des exemples potentiels de solutions qui peuvent être analysées. De plus, la présente ne constitue aucun engagement de quelque sorte qu'il soit de la part de l'une ou l'autre des Parties.

Congé de cotisation au RRFS dès la 39^e semaine d'invalidité

21. Les régimes RRFS seront modifiés afin de permettre aux employés recevant une prestation d'invalidité reconnue découlant du régime de la LATMP de bénéficier du congé de cotisation au RRFS dès la 39^e semaine, sans égard à leur ancienneté.

Correction au calcul des heures régulières

22. L'organisation reconnaît la situation présentée par le syndicat au sujet des heures régulières et s'engage à corriger la situation rétroactivement et pour le futur. Les heures régulières représentent les heures utilisées pour le calcul des salaires admissibles.

Versement d'un montant forfaitaire dans les RRFS des Syndicats A et B

23. La Société versera un montant forfaitaire de trois millions de dollars (3 000 000 \$) dans les RRFS des Syndicats A et B au prorata de la participation, tel que convenu par ces derniers;

MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective de chaque accréditation sera ajustée afin de refléter les modifications suivantes avec les adaptations nécessaires.

20A.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 ») de 2015 est le régime de pension auquel les employés embauchés à compter du 1^{er} juillet 2016 (Syndicats A) et du 1^{er} janvier 2017 (Syndicats B), régis par cette convention, participeront, de la manière et aux conditions décrites audit régime administré par la partie syndicale. Certaines modalités dudit régime sont convenues et modifiées par les parties par protocole d'entente reproduit à la présente convention collective.

20A.2

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

DURÉE DU PRÉSENT PROTOCOLE

24. Le présent protocole RRFS viendra à échéance le 31 décembre 2029;

DIVERS

25. Le préambule et les annexes au présent protocole en font partie intégrante.
26. Le contenu du présent protocole et de ses annexes fait également partie intégrante des conventions collectives de travail.

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.

RioTinto



Régime de prestations
supplémentaires en cas
de maladie ou d'accident

Sommaire

Article	Page
I	Introduction et but. 393
II	Définitions. 393
III	Admissibilité 394
IV	Prestations 396
V	Réclamations. 398
VI	Politique de la Société 399
VII	– 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. 400
	– Précisions sur le régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés à rémunération hebdomadaire – cols bleus. 401

Article I

INTRODUCTION ET BUT DU RÉGIME

CLAUSE 1

Les parties reconnaissent que l'absentéisme et les coûts qui en découlent influencent la rentabilité, l'efficacité et la productivité de la Société. En ce sens, la partie syndicale affirme sa ferme intention de coopérer à combattre activement les cas d'abus d'absentéisme.

Ce régime a pour but d'assurer un revenu à l'employé lorsqu'il doit s'absenter de son travail en raison d'une maladie personnelle ou d'un accident personnel.

Article II

DÉFINITIONS

CLAUSE 2

Pour les fins du présent régime :

- a) les termes « maladie » et « accident » désignent une maladie personnelle et un accident personnel qui de ce fait ne relèvent pas de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, sous réserve des autres dispositions du régime de prestations;
- b) le terme « rechute » signifie une nouvelle absence dûment autorisée pour raison de maladie qui survient dans les trente (30) jours du retour de l'employé au travail après une absence antérieure pour maladie;
- c) le terme « prolongation » signifie toute absence supplémentaire autorisée contiguë à la période d'absence déjà complétée en raison d'une maladie ou d'un accident;
- d) le terme « rémunération hebdomadaire » signifie le salaire hebdomadaire régulier de l'employé;
- e) le terme « jour de travail » signifie les jours pour lesquels des prestations pourront être versées, soit du lundi au vendredi. Les samedis et dimanches sont considérés comme jours de repos, de même que les jours fériés comme jours de congé pour lesquels l'employé a droit à une rémunération, sous réserve, toutefois, de la clause 8.21, paragraphe c) iv) de la présente convention.

Article III

ADMISSIBILITÉ

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CLAUSE 3

Un employé à rémunération hebdomadaire a droit en cas de maladie ou d'accident à des prestations jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines, quarante (40) semaines ou cinquante-deux (52) semaines, conformément aux clauses 8, 9 et 9.1, à condition qu'il ait à son crédit quatre-vingt-dix (90) jours de service continu avant le début de la première maladie ou du premier accident et qu'il soit sur la liste de paie active le jour précédant la maladie ou l'accident.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

CLAUSE 4

L'admissibilité d'un employé à recevoir des prestations sera déterminée, selon le cas, conformément aux dispositions suivantes :

- a) si une rechute, établie à la satisfaction du directeur médical de la Société, qui lui-même tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé, se produit dans les trente (30) jours suivant le retour au travail de l'employé, cette rechute sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux (2) périodes ne pourront excéder trente-neuf (39), quarante (40) ou cinquante (52) semaines de prestations, conformément aux clauses 8, 9 et 9.1;
- b) si une nouvelle maladie ou un autre accident affecte un employé avant la fin d'une première maladie ou d'un premier accident pour lequel il reçoit des prestations, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux (2) périodes ne pourront excéder trente-neuf (39), quarante (40) ou cinquante-deux (52) semaines de prestations, conformément aux clauses 8, 9 et 9.1;

- c) si l'employé est impliqué dans un accident, il devra établir, à la satisfaction de la Société, qu'il ne recevra aucune indemnité en vertu d'une assurance responsabilité civile en provenance de la Compagnie d'assurance impliquée dans ce cas ou en provenance de la Régie de l'assurance-automobile du Québec. S'il ne peut établir ce statut, il recevra, entre la date de l'accident et la date où il a établi son statut d'assuré, des prestations sous forme d'avances de salaire. Dans le cas où l'employé ne reçoit aucune indemnité en provenance des assureurs, ces prestations sous forme d'avances seront converties en prestations payables par le régime. Si, d'autre part, l'employé reçoit des indemnités en provenance de l'assureur, il devra rembourser partiellement ou entièrement les prestations qui lui auront été versées sous forme d'avances;
- d) si un employé est absent de son travail en raison de toute absence autorisée, d'une durée déterminée, il n'aura droit aux prestations qu'à la date à laquelle il aurait normalement repris le travail.

CLAUSE 5

L'admissibilité d'un employé à recevoir des prestations sera interrompue à compter de :

- a) la date de sa retraite ou préretraite, de sa cessation de service ou de son décès;
- b) la date où toute autre rémunération lui est versée par la Société;
- c) la date de la recommandation d'une affectation permanente à une autre classe d'emploi pour laquelle il n'y a pas de vacance d'emploi lorsque l'employé ne pourra retourner à son ancienne classe d'emploi régulière pour raison de santé. L'employé sera alors considéré comme licencié et l'annotation : « licenciement, manque de travail compatible » sera inscrite à son dossier;
- d) l'affectation temporaire à une classe d'emploi autre que celle à laquelle il était affecté d'une manière régulière avant sa maladie ou son accident, lorsque cette affectation temporaire a pour but le retour éventuel de l'employé à son ancienne classe d'emploi.

CLAUSE 6

L'admissibilité à recevoir des prestations sera nulle et sans effet si :

- a) 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;
- 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;

- 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, pour laquelle il ne suit pas à cet égard un traitement continu, 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 son licenciement ou pendant toute autre cessation de travail;
- e) l'employé qui fait ou a fait de 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.

Article IV

PRESTATIONS

CLAUSE 7

Un employé admissible en raison d'une maladie ou d'un accident, qui s'absente de son travail, sera muté à la liste de paie des employés inactifs à compter du premier jour de cette absence. Aux fins de ce régime, tous les employés ainsi absents seront mutés sur l'horaire de jour, soit du lundi au vendredi. Les prestations seront payables les « jours ouvrables » conformément à la clause 2 e) sous réserve des autres dispositions de la présente clause.

CLAUSE 8

L'employé qui a à son crédit quatre-vingt-dix (90) jours de service continu mais moins de cinq (5) années de service continu à la date du début de son absence recevra :

- a) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines;
- b) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) semaines additionnelles.

CLAUSE 9

L'employé qui a à son crédit un total de cinq (5) années ou plus de service continu mais moins de vingt (20) années de service continu à la date initiale de l'absence recevra :

- a) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) semaines;

- b) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines additionnelles.

CLAUSE 9.1

L'employé qui a à son crédit un total de vingt (20) années ou plus de service continu à la date initiale de l'absence recevra :

- a) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de son salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) semaines;
- b) une prestation, pour chaque jour de travail, équivalant à un cinquième (1/5) de soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire hebdomadaire, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines additionnelles.

CLAUSE 10

L'employé qui reçoit effectivement des prestations et qui, pendant cette période, aurait été licencié, continuera de recevoir les prestations suivant les dispositions des articles 4 et 5, jusqu'au dernier jour de l'absence autorisée avant la date qu'il aurait été normalement licencié, sous réserve de ce qui suit :

- a) dans le cas où l'employé est hospitalisé et que l'autorisation d'absence est prolongée, il recevra les prestations auxquelles il a droit jusqu'au dernier jour de la période prolongée d'hospitalisation. Cependant, ces prestations seront réduites de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de sa rémunération hebdomadaire à compter du lendemain du dernier jour de l'hospitalisation;
- b) dans le cas où l'employé n'est pas hospitalisé, les prestations auxquelles il a droit seront réduites de trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de sa rémunération hebdomadaire à compter du lendemain de la date où il aurait été normalement licencié jusqu'au dernier jour d'absence autorisée indiqué sur le certificat médical.

CLAUSE 11

Les prestations seront payées comme suit :

- a) dans les cas de maladie ou d'accident avec ou sans hospitalisation : à compter du premier jour complet d'absence qui coïncide avec un jour de travail;
- b) dans les cas de rechute : à compter du premier jour d'absence qui coïncide avec un jour de travail;
- c) pendant certains jours ou parties de jours de travail, déterminés d'avance par le directeur médical de la Société, au cours desquels l'employé s'absentera pour subir des examens diagnostiques, intervention chirurgicale ou traitements médicaux en clinique externe des hôpitaux;

- d) pour satisfaire les exigences du paragraphe c) ci-haut et pour aider à grouper et à planifier les rendez-vous en tenant compte de l'horaire de travail de l'employé, le médecin traitant fournira préalablement au directeur médical de la Société une preuve de demande d'examen diagnostique, intervention chirurgicale ou traitements médicaux en clinique externe.

CLAUSE 12

Les prestations payées pendant une absence autorisée cesseront avec la fin de celle-ci. Le retour de l'employé à son horaire normal de travail s'effectuera normalement le lendemain de l'examen médical de contrôle par le médecin de la Société ou à une autre date déterminée par ce dernier pour des raisons strictement médicales.

Ainsi, les prestations seront payées jusqu'au dernier « jour de travail » inclusivement qui coïncide avec le jour d'absence autorisé qui précède immédiatement le retour au travail de l'employé.

Article V

RÉCLAMATIONS

CLAUSE 13

Les réclamations seront présentées conformément aux dispositions prévues aux paragraphes suivants :

- a) l'employé avertira immédiatement son superviseur de son absence La réclamation débutera par la soumission d'un billet médical, aux fins de motiver l'absence, rempli par le médecin traitant comportant un diagnostic ainsi qu'une date de la fin d'invalidité ou la date du prochain rendez-vous médical et un plan de traitement, le cas échéant;
- b) le billet médical, dûment rempli par le médecin traitant de l'employé, sera remis directement à l'employé qui lui se chargera de le faire parvenir au Groupe de la présence au travail de la Société dans les quinze (15) jours du début de l'absence;
- c) l'employé, lorsque nécessaire, autorise le médecin traitant ou toute autre institution à faire part confidentiellement au Groupe de la présence au travail ou au professionnel de la santé désigné par le médecin conseil du Groupe de la présence au travail de tous les renseignements médicaux pertinents à l'absence de l'employé;
- d) dans le cas d'une demande de prolongation de l'absence, l'employé fournira au Groupe de la présence au travail de la Société un nouveau billet médical pour motiver cette prolongation;

- e) l'employé, durant son absence, subira tout examen médical en relation avec celle-ci et qui pourrait être exigé par le médecin conseil du Groupe de la présence au travail, soit devant un médecin désigné par le médecin conseil du Groupe de la présence au travail. L'employé est avisé par écrit de cet examen et l'avis de convocation mentionne les motifs et la nature du (des) examen(s);
- f) l'employé sera soumis dans tous les cas à un examen médical par le médecin de la Société avant son retour au travail;
- g) dans tous les cas, la décision du le médecin conseil du Groupe de la présence au travail au sujet de l'évaluation de l'état de santé de l'employé tiendra compte des recommandations de son médecin traitant.

CLAUSE 14

Les chèques de prestations seront adressés à la résidence de l'employé la veille du jour de la paie.

CLAUSE 15

Les prestations seront soumises à déduction pour la prime du Régime d'assurance-vie et de pension Rio Tinto (RAPA-80), sauf si l'employé reçoit moins de cent pour cent (100 %) de sa rémunération hebdomadaire, dans lequel cas la prime sera payée par la Société. Toutes autres déductions prescrites par la loi seront aussi déductibles des dites prestations.

CLAUSE 16

Toute décision relative au paiement de prestations de maladie ou d'accident ainsi que l'administration générale du régime relèvent du département du personnel.

Article VI

POLITIQUE DE LA SOCIÉTÉ

La Société s'engage à maintenir ce régime en vigueur pendant la durée de la présente convention.

Article VII

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 Rio Tinto 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 s'applique aux employés demeurant au travail passé l'âge normal de la retraite, sauf pour les clauses 8, 9 et 9.1 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à 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 entente.

PRÉCISIONS SUR LE RÉGIME DE PRESTATIONS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS À RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE – COLS BLEUS

Nous désirons vous informer que les parties se sont entendues au cours des dernières négociations sur l'interprétation relative au régime en titre.

La clause 8.21, paragraphe 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, la même clause veut aussi que l'employé, qui est absent plus de trente (30) jours (jours civils) 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.

Sommaire

Article	Page
1. Champ d'application	403
2. Admissibilité	403
3. Prestations	403
4. Nouvelle maladie	403
5. Rechute	403
6. Accident d'automobile	404
7. Droit aux prestations	404
8. Intégration	405
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.	405
Régime de prestations en cas de maladie ou d'accident pour les employés de bureau	406
Modalités de versement des prestations en vertu du régime de prestations en cas de maladie ou d'accident	406

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 conséquente 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 19 novembre 2020.

