

RioTinto



Convention collective de travail 2023-2028

Usines Petits lingots Saguenay (PLS)
& Dubuc

USINES PETITS LINGOTS SAGUENAY (PLS)
& DUBUC

CONVENTION COLLECTIVE 2023-2028

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Rio Tinto Alcan inc.

(Régissant les usines Petits lingots Saguenay (PLS) & Dubuc
ci-après nommée « la Société »

et

Unifor

ci-après nommé « le Syndicat »

Signée le 14 décembre 2023

SOMMAIRE

ARTICLE	TITRE	PAGE
Article I	Application	7
Article II	Conditions générales	8
Article III	Représentants des employés	11
Article IV	Droits de la direction	14
Article V	Ancienneté	15
Article VI	Règlements de service	19
Article VII	Conditions de travail	20
Article VIII	Changements d'horaires et heures supplémentaires	38
Article IX	Salaires	40
Article X	Description générique d'emploi	42
Article XI	Primes	44
Article XII	Règlements des vacances	46
Article XIII	Règlements des prestations supplémentaires de chômage	46
Article XIV	Rencontres patronales-ouvrières	46
Article XV	Procédure de règlement des griefs	47
Article XVI	Retenue syndicale	51
Article XVII	Dispositions relatives au changement	52
Article XVIII	Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident	54
Article XIX	Prestations de préretraite	54
Article XX	Régime de pension, d'invalidité longue durée d'assurance-vie et comité de pension	55
Article XXA	Régime de retraite rrfs	57
Article XXI	Augmentations de salaire	57
Article XXII	Durée de la convention	58

ANNEXE	TITRE	PAGE
Annexe A	Règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu	59
Annexe B	Règlements régissant les vacances	63
Annexe C	Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage . . .	69
Annexe D	Prestations de préretraite	74
Annexe E	Taux de salaire	81
Annexe F	Document No 3, Régime d'invalidité de longue durée des employés syndiqués du Québec (« RILDESQ ») description du régime assuré. . . .	82
Annexe G	Protocole d'entente concernant le régime de retraite à financement salarial (« RRFS »).	89
Annexe H	Protocole d'entente concernant des modifications au régime agréé de pensions Rio Tinto Alcan (Québec) (« RAPRTA »).	100
Annexe I	Document No 4, Régime d'assurance-vie des employés syndiqués de Rio Tinto Alcan (Québec) (« RAVESAQ »)	108
Ententes et lettres d'intention		121

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL RÉGISSANT LES USINES
PETITS LINGOTS SAGUENAY (PLS) & DUBUC**

entre

RIO TINTO ALCAN INC.,
une corporation organisée et existante en vertu des lois
du Gouvernement du Canada et faisant affaires dans la ville de Saguenay,
arrondissement Jonquière, district de Chicoutimi, province de Québec,
ci-après désignée « La Société »,

et

UNIFOR,
ci-après désigné « Le Syndicat ».

PAR LAQUELLE IL EST CONVENU QUE :

ARTICLE I

APPLICATION

1.1

Le Syndicat a été reconnu le 30 octobre 2015 par la Commission des relations du travail du Québec en tant qu'agent négociateur pour tous les salariés au sens du Code du travail affectés aux opérations de production de petits lingots à l'exception des salariés affectés à l'entretien et la maintenance de l'établissement et de la machinerie, liés par la présente convention, et le Syndicat a par conséquent qualité et compétence légales de négocier et conclure une convention liant tous les employés intéressés.

1.2

La présente convention doit lier tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant à la production de petits lingots de l'Usine Petits Lingots Saguenay (PLS), compte tenu des exceptions suivantes :

- a) les employés exclus par le certificat d'accréditation
- b) ceux automatiquement exclus par l'article 1, paragraphe I, sous paragraphes 1 et 2 du Code du Travail du Québec, (L.R.Q., Chapitre C-27);
- c) les employés mentionnés à la clause 1.3 du présent article.

1.3

Tous les employés qui sont régis par la présente convention, qui sont ou deviennent assujettis à tout décret ordonné en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective du Québec sont exclus des effets de la présente convention pour tout le temps durant lequel ils sont assujettis à un tel décret, que ce soit temporairement ou définitivement.

1.4

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.

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

ARTICLE II

CONDITIONS GÉNÉRALES

BUTS

2.1

La présente convention est conclue dans les buts de promouvoir de bonnes relations entre la Société et ses employés, représentés par le Syndicat, et de fournir les fondements d'une entente mutuelle en ce qui a trait aux conditions d'emploi et aux salaires.

COOPÉRATION RÉCIPROQUE

2.2

C'est la ferme intention de la Société et de ses employés, représentés par le Syndicat, de coopérer en vue d'assurer que les buts ci-dessus soient atteints, de combattre activement l'absentéisme et autres pratiques qui empêchent la poursuite efficace des opérations, et de coopérer de toute autre manière raisonnable au bénéfice réciproque de la 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 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 en conformité des articles de la présente convention dans l'exercice de leurs fonctions.

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 pour fins publicitaires à la condition que la publicité ne soit pas dirigée contre la Société, ses dirigeants, son administration, ou ses employés. Le Syndicat fera parvenir une copie de chaque avis au directeur des Relations industrielles vingt-quatre (24) heures à l'avance si possible.

AUCUNE RENONCIATION AUX DROITS OU AUX OBLIGATIONS

2.5

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

INTERPRÉTATION

2.6

Les annexes ainsi que les lettres d'entente et d'intention ci-jointes font partie intégrante de la présente convention. Les dispositions de la présente convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble.

2.7

Néanmoins, la nullité de n'importe quelle clause de la convention ou de partie d'icelle, en tant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de 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

2.8

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 d'un tel acte pendant la durée de la présente convention, le Syndicat s'engage, aussitôt qu'il en a connaissance, à le dénoncer et à insister immédiatement de vive voix auprès des employés impliqués pour sa cessation immédiate.

2.9

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

2.10

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

AUCUNE DISCRIMINATION

2.11

Ni la Société, ni le Syndicat ne doit faire de discrimination contre un employé en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa croyance, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou politiques, de son adhésion ou non adhésion syndicale ou ses activités syndicales ou en raison de tout autre motif protégé par la Charte des droits et libertés de la personne.

2.12

Le mot « employé » utilisé dans les différentes dispositions de la présente convention et de ses annexes inclut les genres féminins et masculins.

ARTICLE III

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

3.1

Aux fins de la présente convention, le Syndicat peut nommer un maximum d'un (1) dirigeant syndical et de deux (2) deux représentants mandatés, qui doivent être des employés de la Société régi par la présente convention.

3.2

La Société doit être informée par écrit de toute nomination au moins sept (7) jours avant la date d'entrée en vigueur d'une telle nomination.

3.3

Advenant qu'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 ne doit plus être reconnu en qualité de représentant mandaté des employés ou en qualité de dirigeant du Syndicat pour l'application de la présente convention.

3.4

Le dirigeant du Syndicat doit informer son supérieur immédiat ou son surintendant et obtenir son approbation avant de quitter son travail durant ses heures de travail afin de participer à une ou plusieurs activités ouvrières-patronales indiquées ci-dessous dans cette clause. Le supérieur immédiat ou le surintendant ne doit pas sans raison valable refuser d'approuver une telle demande d'absence et, dans la mesure du possible, il doit l'accorder au cours du même quart de travail.

- a) Participer à une phase de la procédure de règlement des griefs prévue aux clauses 15.1 et 15.6 b) de la présente convention. L'employé qui se croit lésé peut demander qu'il lui soit accordé de discuter son grief, en privé, avec son représentant mandaté et avec le dirigeant du Syndicat de ce dernier, si l'employé qui se croit lésé le désire, pour une période qui ne devrait pas excéder environ vingt (20) minutes immédiatement avant la présentation initiale d'un grief à laquelle participe un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat.
- b) Soumettre un grief en conformité de la clause 15.2 ou 15.3 de la présente convention;
- c) Assister à une réunion du Comité prévue à l'Article XIV;
- d) Assister à une séance convoquée à la demande d'un membre de la direction de l'usine;

- e) Téléphoner au directeur des Relations industrielles ou à un membre de la direction de l'usine afin de demander qu'une réunion soit tenue pour discuter d'affaires ouvrières-patronales.

3.6

La Société doit payer au représentant mandaté des employés le temps consacré durant une absence permise en vertu des dispositions de la clause 3.6 ci-dessus, en conformité des dispositions de la clause 9.3 de la présente convention.

3.7

Lorsqu'un dirigeant du Syndicat est convoqué par la Société à une réunion d'employés ou à une séance préparatoire à une telle réunion, il sera payé, en conformité des dispositions de la clause 9.3 de la présente convention, pour les heures de cette réunion ou de cette séance qui se situent en dehors des heures de son horaire normal de travail.

3.8

Un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de quitter son travail temporairement durant ses heures de travail pour une raison autre que celle de participer à une ou plusieurs des activités ouvrières-patronales mentionnées à la clause 3.6 ci-dessus, en obtenant l'approbation préalable de son supérieur immédiat ou surintendant.

3.9

Un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit avoir la permission de s'absenter temporairement de l'usine pendant toute ou une partie d'une journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles, en informant à l'avance son supérieur immédiat ou surintendant. Ce dernier ne doit pas sans raison valable retarder ou refuser d'approuver une telle demande d'absence. Chaque fois qu'une telle absence dure deux (2) semaines normales de travail ou plus, le Syndicat doit informer la Société par écrit des raisons de l'absence et de sa durée.

3.10

Une absence régie par les dispositions de la clause 3.9 ci-dessus ne doit pas dépasser quinze (15) jours, à moins que la Société ait donné une permission spéciale.

Toutefois, la Société peut accorder une permission spéciale d'absence à un maximum de un (1) employé élu par les membres de l'unité à une fonction de dirigeant du syndicat pour la durée de son mandat ou de son renouvellement par les membres.

Pour l'employé qui s'absente pour occuper un poste de conseiller technique ou l'équivalent dans une fédération ou une centrale syndicale à laquelle le Syndicat, partie à la présente convention, est affilié, la permission spéciale ne peut excéder cinq (5) ans. À la fin de

cette période, son service se terminera cinq (5) ans, jour pour jour, après la date du début de la permission d'absence, sauf s'il décide de revenir à sa classe d'emploi d'une façon permanente. L'employé visé à ce paragraphe ne peut directement ou indirectement obtenir une seconde permission d'absence ou toute prolongation en vertu d'une précédente permission.

En outre, pas plus de deux (2) représentants mandatés des employés et dirigeants du Syndicat ne doivent s'absenter à la fois de l'usine pour une (1) journée normale de travail ou plus pour affaires syndicales officielles.

3.11

L'expression « affaires syndicales officielles », employée aux clauses 3.10 et 3.11 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.

3.12

La Société ne doit pas payer pour le temps consacré durant une absence permise en vertu des dispositions des clauses 3.9 et 3.10 ci-dessus.

3.13

Les parties à la présente convention peuvent, d'un commun accord, réviser les dispositions des clauses 3.2 à 3.13 ci-dessus de temps à autre.

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

4.2

Tout grief résultant d'une décision prise par la Société relativement aux conditions de travail prévues dans la présente convention 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 en conformité de la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XV de la présente convention.

ARTICLE V

ANCIENNETÉ

5.1

Les dispositions du présent article ne doivent pas s'appliquer aux employés qui ont accumulé moins de 120 jours de service continu.

DÉFINITIONS

5.2

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

- a) « l'ancienneté d'un employé » doit être égale à son service continu, tel qu'il est défini à l'Annexe A de la présente convention;
- b) une « vacance d'emploi » résulte soit du roulement normal du personnel tel qu'une préretraite, une mise à la retraite, une démission, un décès, un congédiement, un remplacement temporaire, une promotion, une rétrogradation motivée ou une permutation d'employés à des emplois non-régis par la convention; soit d'une augmentation dans le nombre d'employés nécessaires dans une classe d'emploi, soit de la création d'une nouvelle classe d'emploi, acceptée par les parties, ou, à défaut d'entente, décidée par l'arbitre des conflits de droit. Ce qui précède n'implique pas que des vacances particulières d'emploi devront nécessairement être remplies;
- c) aux fins de l'interprétation du paragraphe précédent, la fusion de plusieurs emplois ou l'addition à un emploi d'un ou de plusieurs activités qui causent une augmentation dans l'évaluation de cet emploi seront considérés comme constituant la création d'une nouvelle classe d'emploi, mais non la révision de la description ou de l'évaluation d'un emploi ni le changement de code d'un emploi;
- d) « un employé doit être considéré comme remplissant les exigences fondamentales d'un emploi » s'il est à même de rencontrer celles nécessaires pour cet emploi lors d'un affichage. Ces exigences comprennent :
 - les exigences physiques de l'emploi;
 - la formation spécifique;
 - le permis de conduire de la classe demandée;
 - se conformer aux exigences des examens théoriques et pratiques des programmes de formation reliés à l'emploi;
 - la rotation sur les affectations lorsque nécessaire;

- e) une « diminution des opérations » est une diminution dans le nombre d'emplois;
- f) une « reprise des opérations » est une augmentation dans le nombre d'emplois;

PROCÉDURES

DIMINUTION ET REPRISE DES OPÉRATIONS

5.3

En cas de diminution des opérations, les mises à pied se feront en respectant l'ancienneté des employés. Lors de la reprise des opérations, les réembauches se feront en respectant l'ancienneté.

EMBAUCHAGES, RÉEMBAUCHAGES ET RÉINTÉGRATIONS TEMPORAIRES

5.4

La Société pourra embaucher, réembaucher ou réintégrer des employés de façon temporaire.

Ces embauchages, réembauchages ou réintégrations temporaires seront faits en tenant compte des droits d'ancienneté des employés qui sont déjà au travail et des droits des employés mis à pied qui ont encore du service continu avec la Société. De plus, l'employé embauché de façon temporaire devra en être avisé au moment de son embauchage, de son réembauchage ou de sa réintégration et n'acquerra aucun droit contre les employés qui sont déjà au travail de façon permanente sauf en ce qui a trait aux dispositions du paragraphe a) ci-dessous :

- a) l'employé mis à pied qui est subséquemment réembauché de façon temporaire ne devra subir aucun préjudice du fait de ce réembauchage temporaire et son droit d'ancienneté sera maintenu.

DROIT À L'EMPLOI À LA REPRISE DES OPÉRATIONS

5.5

Nonobstant les autres dispositions du présent article, un employé qui a subi une mise à pied par suite d'une diminution des opérations doit, à la reprise des opérations, être ramené, s'il le désire, à un emploi dans la classe d'emploi à laquelle il était affecté immédiatement avant une telle mise à pied, pourvu que :

- a) un tel emploi devienne disponible dans les vingt-quatre (24) mois d'une telle mise à pied; et

- b) que l'employé puisse encore remplir les exigences de cet emploi, sous réserve des droits d'ancienneté des autres titulaires d'emplois qui étaient affectés à cette même classe d'emploi immédiatement avant la diminution des opérations. Aussitôt que possible après la reprise des opérations, l'employé doit être ramené à l'emploi qu'il détenait immédiatement avant la diminution des opérations.

EMPLOYÉ DE CAPACITÉ PHYSIQUE RÉDUITE

5.6

Tout employé devra avoir été expertisé (médecin expert de l'employeur) avant de se voir confirmer des limitations physiques permanentes, une copie du rapport d'expertise sera envoyée au médecin traitant de l'employé et ce après autorisation écrite de l'employé. Une expertise pourra aussi être requise pour des limitations temporaires de longue durée. Les ressources RTA (médical et ressources humaines) évalueront la capacité de l'employé à remplir les exigences physiques de son emploi ainsi que sa capacité à effectuer diverses activités. Les représentants syndicaux seront impliqués, et ce, après autorisation écrite de l'employé concerné.

Emploi réservé aux limités physiques

La conciergerie de l'usine PLS-Dubuc sera confiée à un(e) employé(e) d'une firme externe puisqu'il ne s'agit pas d'un « emploi Rio Tinto ». Toutefois, ce poste pourrait être occupé par un(e) employé(e) Rio Tinto dans le cas où ce même employé(e) pourrait uniquement travailler à la conciergerie en raison de ses limitations physiques permanentes et que celui-ci a la capacité à occuper pleinement cette tâche.

Reclassement des employés de capacité physique réduite

Un employé qui n'est pas en mesure de remplir les exigences physiques de son emploi sera reclassé selon les modalités suivantes :

Lorsqu'il est dans un « emploi Rio Tinto » l'employeur peut maintenir l'employé dans son équipe si cette affectation ne nuit pas à la santé et à la sécurité de l'employé et au fonctionnement de l'équipe;

Sinon, l'employé sera affecté à l'emploi réservé aux employés ayant des capacités physiques réduites permanentes, soit le poste à la conciergerie de PLS-Dubuc, mais uniquement si un employé Rio Tinto ayant des capacités physiques réduites permanentes n'a pas déjà été reclassé sur ce poste. Aucune affectation n'est effectuée par ancienneté;

L'employé ayant des capacités physiques réduites permanentes pourra être affecté à d'autres activités productives qui respectent ses limitations, si applicable.

5.7

L'employé qui, n'est pas en mesure de remplir les exigences physiques de son emploi, ne peut non plus être affecté à un autre emploi en vertu de la clause 5.6, sera mis à pied pour manque de travail convenable et il aura droit à des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C de la présente convention.

GRIEFS

5.8

Advenant qu'un employé ou ex-employé croit qu'il n'a pas reçu la considération qui lui est due, il peut présenter son cas pour enquête et règlement en conformité de la procédure de règlement des griefs prévue à l'Article XV de la présente convention. Toutefois, un employé ne pourra en aucun cas soumettre à l'arbitrage, de la manière indiquée à la clause 15.6 de la présente convention, sa prétention à un emploi non régi par la présente convention.

FORMATION

5.9

La Société retient le droit d'affecter un employé à n'importe quel poste dans le but de le préparer à un emploi technique, ou à un poste de commande, en lui faisant suivre, selon sa pratique habituelle, une formation spéciale.

ARTICLE VI

RÈGLEMENTS DE SERVICE

RÈGLEMENTS

6.1

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

LISTE DES ÉTATS DE SERVICE

6.2

La Société doit préparer et faire parvenir au Syndicat, tous les douze (12) mois, une liste indiquant la classe d'emploi et le service continu avec la Société au 30 avril suivant de chaque employé régi par la présente convention.

ARTICLE VII

CONDITIONS DE TRAVAIL

DÉFINITION DE « TRAVAILLEURS DE QUART »

7.1

Aux fins de la présente convention, l'expression « travailleurs de quart » s'applique généralement aux employés qui travaillent normalement durant une période fixe ou alternante de huit heures et demie (8 1/2) ou d'un autre nombre d'heures convenues par des ententes spécifiques entre les parties.

7.2

Tous les employés régis par la présente convention collective sont classifiés comme étant des travailleurs de quart.

HEURES DE TRAVAIL

7.3

Aux fins de la présente convention, l'expression « journée normale de travail » est une période de travail de quart, normale et habituellement prévue de douze heures (12) heures ou d'un autre nombre d'heures convenu par des ententes spécifiques entre les parties.

Les heures normales de début et d'arrêt de travail des travailleurs de quart doivent être généralement :

- 7 h à 19 h
- 19 h à 7 h

7.4

La Société peut avancer ou retarder, pour plus d'une (1) journée normale de travail, les heures normales de début ou d'arrêt de travail, telles qu'elles sont définies à la clause 7.3 ci-dessus ou telles qu'elles sont établies en permanence par la Société, des employés régis par la présente convention, aux conditions suivantes :

- a) Un tel changement temporaire dans les heures normales de début et d'arrêt de travail pour une période de vingt-huit (28) jours ou moins ne doit être fait que pour éviter ou minimiser une interruption de la production ou des opérations de la Société. Un avis préalable d'au moins quatorze (14) heures doit être donné à l'employé dont les heures normales de début et d'arrêt de travail sont temporairement avancées ou retardées. Les dispositions de la clause 8.2 de l'Article VIII relatif à la prime de changement d'horaire s'appliqueront;

- b) Si un tel changement permanent dans les heures normales de début et d'arrêt de travail est fait pour une période dépassant vingt-huit (28) jours, la Société doit avertir le Syndicat et les employés touchés cinq (5) jours au moins avant un tel changement permanent. Un employé régi par le présent paragraphe ne doit pas recevoir la prime prévue à la clause 8.2.

7.5

Aux fins de la présente convention, l'expression « semaine normale de travail » est une suite de journées normales de travail réparties sur une période de sept (7) jours et totalisant quarante (40) heures ou tout autre nombre d'heures déterminé par la Société; Une semaine normale de travail n'est réduite ni changée d'aucune façon par toute absence individuelle avec ou sans permission.

7.6

Aux fins de la présente convention, l'expression « horaire normal de travail » est une suite de semaines normales de travail ne devant pas dépasser en moyenne quarante (40) heures pour une semaine normale de travail au cours d'un cycle donné n'excédant pas quatre (4) semaines, à moins qu'un tel cycle provoque des inefficacités d'opération.

JOUR DE REPOS

7.7

Un travailleur de quart affecté à des opérations continues, ou rendant des services essentiels à la marche des opérations continues doit bénéficier d'une moyenne d'au moins un (1) jour de repos par semaine normale de travail, et on ne doit pas exiger qu'il travaille ce jour-là, à moins que ce ne soit pour maintenir les opérations continues ou pour fournir des services essentiels à la marche des opérations continues.

INTERVALLE DE TEMPS POUR LES REPAS

7.8

Un travailleur de quart doit bénéficier d'un intervalle de temps normal pour son repas d'une durée de trente (30) minutes, avec paie, au cours de son quart, en un moment qui n'entravera pas l'accomplissement de ses fonctions. Une telle période peut varier; elle doit être déterminée et approuvée par la Société et elle doit être considérée comme faisant partie du temps normal de repos des travailleurs de quart. Le taux majoré pour les heures supplémentaires ne doit pas être payé pour cette période de repas.

REPAS GRATUIT

7.9

L'employé à qui on a demandé de travailler deux (2) heures supplémentaires et plus doit bénéficier d'un intervalle de temps pour son repas et recevoir un repas gratuit de la Société. L'employé à qui on a demandé de travailler cinq (5) heures supplémentaires et plus doit bénéficier d'un second intervalle de temps pour son repas.

JOURS FÉRIÉS

7.10

- a) Durant chaque année et sous réserve des conditions énumérées à la clause 7.12 ci-dessous, la Société doit accorder les jours fériés suivants :

Le Jour de l'An

Le Lundi de Pâques

L'avant-dernier lundi 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

Si le jour férié de la Confédération tombe un mardi, mercredi ou jeudi, il sera reporté au vendredi suivant. Lorsque les jours fériés de la Fête nationale et de la Confédération arrivent le samedi ou le dimanche, ils seront reportés au lundi suivant.

7.10.1

Les parties conviennent que les employés auront le choix de se faire payer ou de verser dans une banque les 4 congés fériés suivants :

L'avant dernier lundi de mai

Le 1^{er} lundi du mois de juin

Le 3^e lundi du mois de septembre

Le 2^e lundi du mois d'octobre

7.11

En raison de la nature des opérations continues de l'usine, l'on ne peut garantir les jours fériés à aucun employé.

7.12

Sous réserve de la clause 2.7, les conditions dont il est question à la clause 7.10 ci-dessus sont les suivantes :

- a) l'employé qui travaille un des jours fériés énumérés à ladite clause et qui a accumulé trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié doit recevoir, en plus de ses gains normaux pour le temps qu'il aura travaillé durant chacun de ces jours fériés, un montant calculé en conformité des dispositions de la clause 9.4 de la présente convention;
- b) sous réserve des conditions énumérées au paragraphe c) ci-dessous un employé qui ne travaille pas un des jours fériés énumérés ci-dessus à ladite clause et, qui a accumulé trente et un (31) jours de service continu antérieurement audit jour férié, doit recevoir un montant calculé en conformité des dispositions de la clause 9.4 de la présente convention;
- c) ne doit recevoir pour aucun des jours fériés énumérés à ladite clause une indemnité de jour férié, l'employé qui :
 - i) est absent sans permission du travail audit jour férié bien que tenu de travailler par son horaire normal de travail ou par suite d'une demande spéciale de la Société, pour faire face à un état d'urgence, ou
 - ii) est absent sans permission de son travail la veille ou le lendemain dudit jour férié lorsque normalement tenu de travailler par son horaire normal de travail, ou
 - iii) a été mis à pied plus de quinze (15) jours avant la date dudit jour férié, ou
 - iv) pour n'importe quelle autre raison a été absent de son travail pendant trente (30) jours précédant ledit jour férié et est aussi absent le premier (1^{er}) jour normal de travail suivant ledit jour férié.

CONGÉS À L'OCCASION DE DÉCÈS

7.13

À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du parent de son enfant d'âge mineur ou, lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, 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, en autant qu'il aurait été normalement requis 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 taux de salaire de base.

À l'occasion du décès 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 huit (8) heures, à son taux de salaire de base, et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant ces trois (3) jours.

À l'occasion du décès 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 taux de salaire de base, et ce à partir du jour du décès inclusivement, en autant que cet employé aurait été normalement requis de travailler pendant cette journée.

Pour l'employé sur une cédule normale de travail de plus de huit (8) heures par jour, le nombre de jours de congés rémunérés lors de décès prévus sont ceux que le salarié aurait normalement travaillés durant cette période d'absence. Ces jours de congés seront rémunérés selon le nombre d'heures normalement prévu à son horaire, au taux de salaire régulier excluant toutes primes.

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.

À l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de son enfant, 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 ou en utilisant ses jours en banques s'il le désire, pendant un quart de travail pour assister à l'incinération ou la mise en terre.

Dans ce paragraphe, « conjoint », désigne deux (2) personnes :

- a) qui sont mariés et habitent sous le même toit ou;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an *.

* Toutefois, la notion de conjoint sera élargie à deux (2) personnes vivant maritalement, peu importe la durée, uniquement lorsqu'il sera question du décès dudit conjoint.

« beau-frère, belle-sœur » désigne :

- d) conjoint du frère ou de la sœur;
- e) frère ou sœur du conjoint;
- f) conjoint de la sœur ou du frère du conjoint;

« beau-père, belle-mère » désigne :

- g) parents du conjoint;
- h) second conjoint du père ou de la mère;

Il s'ensuit que tous les droits prévus au présent paragraphe sont transmis et s'appliquent, en fonction de la nouvelle relation de cohabitation exclusivement.

Lorsque surviendra le décès d'un proche (père, mère, conjoint(e), enfant, frère, sœur) durant les vacances d'un employé, celui-ci pourra faire reporter, à compter de la date du décès, le nombre de journées de vacances équivalentes aux périodes de congé de décès, selon les limites de la présente disposition. Les vacances reportées pourront se prendre dans les semaines disponibles sans préjudices à la cédule de l'équipe déjà établie.

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

7.14

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.

CONGÉ PARENTAL

7.15

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 le salarié 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

7.16

La Société accordera à chaque employée 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 mise à pied pendant son congé de maternité verra son service continu maintenu pendant la durée de sa ou de ses mises à pied.

- a) L'employée peut également demander un congé sans solde d'une durée minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de cent quatre (104) semaines incluant son congé de maternité. L'employée peut également, à l'intérieur d'une période de 52 semaines qui suit la naissance de l'enfant, bénéficier d'un congé maternité sans paie d'une durée maximum de 34 semaines continues. Ce congé peut être pris de façon discontinue au congé maternité de dix-huit (18) semaines.
- b) L'employée doit en faire la demande par écrit à son (sa) supérieur(e) immédiat(e) au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité.
- c) Son service continu s'accumulera pendant toute la durée du congé sans solde. L'employée qui occupait un emploi de façon permanente avant son départ aura le droit de le réintégrer à son retour.
Cependant, l'employée qui n'a pas encore un (1) an de service continu et qui serait mise à pied pendant son congé sans solde verra son service continu maintenu pendant la durée de sa ou ses mises à pied.
- d) La personne qui remplace une employée pour congé de maternité conformément aux dispositions du paragraphe d) de la clause 8.5 de la présente convention, pourra continuer ce remplacement jusqu'à l'expiration du congé sans solde ci-dessus stipulé et ce sans affichage.

CONGÉ DE PATERNITÉ

7.17

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

7.18

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, le salarié 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 le 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 quarante dollars (40 \$) 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.

7.18.1

Les deux (2) premiers congés familiaux rémunérés prévus à la Loi sur les Normes du travail seront payés (à raison de huit heures (8h) ou sept heures (7h) 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.

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

7.19

Un employé dont les services ne sont pas nécessaires à sa prochaine journée normale de travail devra en être avisé avant la fin de sa journée normale de travail.

7.20

Lorsqu'un employé se présente au travail et n'a pas été averti qu'il n'y a pas de travail pour lui durant sa journée normale de travail, celui-ci doit être assuré d'un minimum de quatre (4) heures de paie calculée en conformité des dispositions de la clause 9.3 de la présente convention. Il a aussi droit au remboursement de ses frais de déplacement. Cependant, un employé qui était absent de son travail a l'obligation de s'informer lui-même auprès de la Société des possibilités de travail avant son retour.

RAPPEL

7.21

- a) Un employé rappelé par la Société après qu'il a quitté l'usine, pour effectuer des travaux d'urgence, ne devra alors effectuer que de semblables travaux. Il doit être assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures de travail au taux majoré pour les heures supplémentaires, calculé en conformité du taux de salaire normal de l'emploi dont il exécute le travail. Cependant, une fois à l'usine, en aucun cas il ne recevra plus de trois (3) heures de paie, au taux majoré pour les heures supplémentaires, pour d'autres travaux d'urgence qu'il peut être tenu d'effectuer à l'intérieur de la même période de trois (3) heures.
- b) Nonobstant ce qui précède, quand un employé entre au travail à la demande de la Société, dans les heures qui précèdent ses heures de travail ce jour-là, ou s'il est demandé pour effectuer un travail alors qu'il est déjà rendu à l'usine pour débiter son travail ce jour-là, il sera payé au taux majoré pour les heures supplémentaires pour le temps travaillé avant le début de sa journée de travail.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

7.22

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 suivante :

Arrondissement Chicoutimi et secteur Arvida	15,54 \$
Arrondissement Jonquière (autre que secteur Arvida)	31,04 \$
Secteur Bagotville, Laterrière et Larouche	46,55 \$
Tout autre endroit (ex : Saint-Bruno, La Baie)	62,08 \$

Les montant ci-dessus sont effectifs à compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025.

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

- a) est rappelé au travail en vertu des clauses 7.21 a) et 7.21 b), i) ci-dessus;
- b) est appelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine, pour faire des heures supplémentaires;
- c) est demandé pour faire des heures supplémentaires alors qu'il est au travail mais qui devra retourner chez lui entre le moment de cette demande et celui de l'exécution des heures supplémentaires;

- d) est appelé par la Société, dans les heures qui précèdent ses heures de travail, pour faire des heures supplémentaires;
- e) se présente au travail alors qu'il n'y a pas de travail pour lui durant sa journée normale de travail, et qu'il n'en a pas été averti;
- f) est appelé par la Société, après qu'il a quitté l'usine, pour assister à une réunion éducative en vertu de la clause 7.23 ci-dessous, tenue en dehors de sa journée normale de travail.

Note : Les frais de déplacement ne sont pas remboursés lorsque l'employé doit entrer pour effectuer du travail en temps supplémentaire qui était planifié.

RÉUNIONS ÉDUCATIVES

7.23

Si la Société exige qu'un employé assiste à une rencontre trimestrielle ou à une réunion éducative, et que cette réunion a lieu en dehors de la semaine normale de travail, il doit être payé au taux du temps supplémentaire pour le temps ainsi passé en réunion.

Si la participation s'effectue sur une base volontaire, l'employé doit être payé à son taux régulier pour le temps ainsi passé. Advenant qu'il soit nécessaire de prolonger la réunion éducative au-delà de l'heure d'arrêt normal de l'employé, il doit être payé pour le temps additionnel à son taux régulier.

Dans le cadre où la réunion nécessite un changement d'horaire seulement, l'employé sera payé à taux régulier et n'aura pas droit à la prime de changement d'horaire (TTP) advenant qu'il ait été informé de son changement d'horaire dans les délais prévus à cet effet par la présente convention collective.

INTER-QUART

7.24

Au début d'une période de travail, chaque travailleur doit être à son poste. À la fin d'une période de travail, aucun travailleur d'équipe ne devra quitter son poste pour se laver ou s'habiller avant que son compagnon ne se soit rapporté pour prendre la responsabilité du poste. Si un travailleur ne se rapporte pas à son travail, son compagnon avertira le directeur du département ou le superviseur. Il devra ensuite demeurer à son poste jusqu'à ce qu'on le relève pour un maximum d'une heure pour ceux affectés sur un horaire de douze (12) heures ou d'un maximum de deux (2) heures pour les employés affectés sur un horaire de huit (8) heures.

À partir du moment où l'employé(e) excède la durée de son quart de travail régulier, le temps supplémentaire obligatoire travaillé sera payé ou accumulé à temps et demi.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

7.25

1. DÉFINITION

Les régimes de congé à traitement différé 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 lorsqu'autrement stipulé.

2. CONDITIONS D'OBTENTION

L'employé doit rencontrer les conditions suivantes :

- a) être un employé régulier;
- b) avoir accumulé au moins trois (3) années de service continu;
- c) faire une demande écrite au chef de service en personnel de son usine, sur le formulaire prévu à cet effet. Pareille demande doit être présentée au mois de février pour une accumulation et un congé qui débutent le 1^{er} avril et au mois d'août pour une accumulation et un congé qui débutent le 1^{er} octobre. Pour le congé sans impôt différé (congé de trois mois), la demande est faite en février pour un congé qui débute le 1^{er} juin et au mois d'août pour un congé qui débute le 1^{er} janvier;
- d) ne pas être en période d'invalidité, en congé sans solde, en suspension ou en mise à pied;
- e) le cas échéant, signer les documents requis 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.

3. DURÉE DES RÉGIMES

La durée des régimes de congé à traitement différé, 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 en annexe 1 des présentes pour le régime à impôt différé et en annexe 2 des présentes pour le régime sans impôt différé.

Nonobstant les périodes d'accumulation prévues à ces annexes, la période d'accumulation peut être prolongée pour une durée égale à celle pendant laquelle l'employé a suspendu sa participation en vertu de l'article 16 b), sans toutefois que cette (ces) période(s) de prolongation ne totalise (ent) plus de deux (2) ans, auquel cas, le régime prend fin et les sommes accumulées et les intérêts sont remis à l'employé.

4. MAINTIEN DES DROITS

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 en autant que son service continu le lui permette, sinon il exercera ses droits d'ancienneté tels que prévus à la convention collective de travail. Au terme de son congé, l'employé doit demeurer au service de la Société pour une durée au moins équivalente à celle de son congé à moins qu'il ne soit mis à pied en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

5. NOMBRE DE PARTICIPANTS

L'employé recevra une réponse dans les trente (30) jours de sa demande de congé à traitement différé. Si le nombre d'employés voulant bénéficier simultanément d'un congé à traitement différé 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 à traitement différé pourra demander à être rencontré pour se faire expliquer les motifs d'un tel 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 à traitement différé, 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 finale 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.

6. SALAIRE

Pendant la période d'accumulation, la Société retient, sur le salaire de l'employé, le pourcentage correspondant à l'option choisie, tel que défini à l'annexe 1 et à l'annexe 2. Ce pourcentage est appliqué sur le salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime, incluant les primes prévues à la c.c.t. ainsi que les augmentations salariales, mais excluant le temps supplémentaire, les montants forfaitaires et la rétroactivité, le cas échéant.

Lors de sa période de congé, selon que celui-ci soit de trois (3) mois, 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.

7. 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.

8. ANCIENNETÉ

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

9. VACANCES ET CONGÉS

Pendant la durée de la période d'accumulation, les vacances annuelles 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 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.

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

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. RAPRTA / RRFS

Pendant la période d'accumulation, l'employé contribue au RAPRTA ou au RRFS selon le régime qui est applicable, en fonction du salaire de base qu'il recevrait s'il ne participait pas au régime prévu aux présentes. Pendant son congé, l'employé contribue au RAPRTA ou au RRFS selon le régime qui est applicable, comme s'il recevait 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.

14. 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.

15. BRIS DE CONTRAT

Advenant un congédiement, terminaison d'emploi, invalidité permanente, arrêt volontaire de participation, démission ou suspension de plus de douze (12) mois, pendant la période d'accumulation, le contrat prend fin à la date effective de l'événement. Dans ces cas, il y a remise des sommes accumulées, incluant les intérêts appropriés.

16. SUSPENSION DU RÉGIME

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

- a) continuer sa participation au régime de congé à traitement différé en versant les sommes nécessaires au fiduciaire;
ou
- b) suspendre sa participation au régime pour une durée équivalente à celle de l'absence. Sous réserve du 2^e paragraphe de l'article 3 l'employé devra avoir complété la période d'accumulation initialement choisie avant de pouvoir prendre son congé.

17. MIS À PIED

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

18.

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

Annexe 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.			

Annexe 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.			

ARTICLES VIII

CHANGEMENTS D'HORAIRES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

8.1

Aux fins du présent article, le terme « gains » doit référer au taux de salaire normal applicable.

8.2

Un employé qui, à la demande de la Société, change d'horaire normal de travail pour une période de vingt-huit (28) jours ou moins doit être payé une prime de changement d'horaire égale à un demi (1/2) du taux de salaire normal applicable pour chacune des heures de l'horaire normal pendant lesquelles il travaille :

- a) sa première journée normale de travail où s'applique son nouvel horaire normal de travail, en dehors des heures de l'horaire normal de travail d'où il est muté;
- b) sa première journée normale de travail à chaque horaire normal de travail à laquelle il est muté d'une façon temporaire, en dehors des heures de l'horaire normal de travail d'où il est muté;
- c) sa première journée normale de travail à son retour à son horaire normal de travail, en dehors des heures de l'horaire normal de travail d'où il est muté.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8.3

Les heures supplémentaires seront réparties aussi équitablement que possible entre les employés qualifiés. Toutefois, lorsque requis, les heures supplémentaires seront octroyées en fonction des compétences, pour intervenir sur certains équipements critiques.

La Société essaiera de trouver parmi les employés mentionnés ci-dessus des volontaires pour faire les heures supplémentaires et ce, en utilisant le système informatique approprié prévu à cet effet.

Dans le cas où il n'y aurait pas assez de volontaires pour effectuer les heures supplémentaires nécessaires, la Société pourra désigner le nombre d'employés nécessaires en commençant par les employés qualifiés ayant le moins de service continu, cependant, l'assignation des employés se fera à tour de rôle en commençant par les employés qualifiés ayant le moins de service continu.

Aux fins de la présente disposition, l'employé qualifié est celui qui est affecté à la classe d'emploi et qui peut effectuer le travail exigé sans autre formation ou expérience.

8.4

- a) Aux fins de la présente convention, l'expression « heures supplémentaires » est définie comme étant une affectation temporaire d'un employé par la Société à sa classe d'emploi habituelle, laquelle lui demande de travailler un certain temps en dehors de son horaire normal de travail en plus de travailler les heures de son horaire normal de travail.
- b) Aux fins de la présente convention, l'expression « taux majoré pour les heures supplémentaires » doit être définie comme étant le taux de salaire normal de l'employé, majoré de cinquante pour cent (50 %), pour la classe d'emploi dans laquelle il travaille les heures supplémentaires ou le taux de salaire normal de son emploi habituel, le plus élevé des deux (2) montants.

8.5

Le taux majoré pour les heures supplémentaires doit être payé à un employé pour toutes les heures supplémentaires qu'il travaille.

8.6

Le taux majoré pour les heures supplémentaires doit être payé à un employé qui travaille un jour férié mais qui n'est pas normalement « tenu », selon son horaire normal, d'être au travail à l'occasion d'un tel jour férié.

CONDITIONS GÉNÉRALES

8.7

Si la Société permet à deux (2) employés d'échanger des jours de travail normaux à leur propre demande, ces échanges ne doivent pas être considérés comme étant des changements d'horaires. Ces échanges doivent être complétés dans une période de deux (2) semaines. Chaque employé doit être payé le taux de salaire normal de l'emploi qu'il occupe durant un tel échange.

8.8

Aucun employé ne doit être payé à la fois le taux majoré pour les heures supplémentaires et la prime de changement d'horaire pour toute période de travail donnée sous n'importe quelle disposition de la présente convention.

ARTICLE IX

SALAIRES

9.1

Les taux de salaire sont énumérés à l'Annexe E de la présente convention.

9.2

La rémunération de l'employé d'opération est fonction de l'échelle de progression spécifique suivante :

- Échelon I : L'employé en formation sera dès le début rémunéré au taux de salaire de l'échelon I de l'échelle de progression salariale. Cet échelon correspond à l'entrée en service de tout nouvel employé.
- Échelon II : L'employé progressera à l'échelon II et obtiendra le taux de salaire associé lorsqu'il aura fait 6 mois d'opération dans le site et que l'évaluation du supérieur immédiat confirmera que l'employé a atteint les requis de base.
- Échelon III* : L'employé progressera à l'échelon III lorsqu'il aura 12 mois d'expérience dans l'échelon II. L'employé que le technicien de procédé et/ou le métallurgiste considérera comme étant pleinement qualifié pourra demander après 9 mois une évaluation pour passer à l'échelon III.

- * Il est attendu que chacun des employés doit atteindre l'échelon III à l'intérieur de délais raisonnables et continuer à rencontrer ces attentes par la suite, considérant que les compétences de l'échelon II et III sont des conditions d'emploi.

9.3

Aux fins des clauses 3.6, 7.20 et 7.23 de la présente convention, un employé doit être payé ses gains horaires moyens ou le taux normal de sa classe d'emploi, le plus élevé des deux (2). Ses gains horaires moyens doivent être égaux au taux ou aux taux de salaire normaux applicables à la classe ou aux classes d'emploi auxquelles il est affecté mais n'incluant pas toute prime, établie en fonction des deux (2) périodes consécutives de paie précédant immédiatement la dernière période complète de paie. Toute prime, applicable aux heures pour lesquelles les gains horaires moyens ou le taux normal de la classe d'emploi sont payés, doit être alors ajoutée aux calculs des gains horaires d'un employé. Le taux normal de la classe d'emploi de l'employé est celui apparaissant la veille de son absence, de sa réunion ou de sa mutation, à la feuille de route de l'employé.

9.4

Aux fins des paragraphes a) et b) de la clause 7.12 de la présente convention, un employé doit être payé ses gains quotidiens moyens, lesquels doivent être égaux à ses gains horaires moyens ou le taux normal de sa classe d'emploi, le plus élevé des deux (2), comme prévu à la clause 9.3 ci-dessus, multiplié par le nombre d'heures dans le jour normal de travail d'un employé le jour férié en question. Toute prime applicable aux heures allouées pour le jour férié en question doit être ajoutée au calcul des gains quotidiens moyens ou du salaire normal d'un employé.

9.5

Il est convenu que la Société doit effectuer le dépôt salaire ou distribuer la paie le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE X

DESCRIPTION GÉNÉRIQUE D'EMPLOI

10.1

Le seul emploi régi par la présente convention collective est celui d'opérateur de lingotière, et sera défini comme « Opérateur PLS ». Les principales tâches (sans s'y limiter), d'un opérateur PLS sont les suivantes :

PRÉPARATION LINGOTIÈRE	PRÉPARER UNE FOURNÉE	CHARGER UN CAMION
Montage CFF	Démarrer la coulée	Préparer un chargement
Installation des barrières	Effectuer la simulation dans GPC	Arrimer un camion au quai
Nettoyage des dalots lingotière	Sélectionner les rebuts et les avancer	Charger le camion et installer la plate-forme d'accès au camion pour l'expédition des petits lingots
Poteyage des dalots	Vider poches de silicium	Préparer les documents d'expédition
Nettoyage du CFF	Préparer titane	
Poteyage des CFF	Préparer magnésium	
Vidange Benne CFF	Réserver le métal chaud	
Installation d'un cartouche de filtration	Chargement des ingrédients d'alliages et rebuts	
Nettoyage dalots fours	Vidanger un creuset	
Nettoyage ACD	Ajouter et brasser le Magnésium et le sel	
Potayage ACD	écumage	
Vérifier Rotor ACD	Nettoyage bavette	
Remplacer rotor ACD	Préparation des échantillons, analyse	
Vider benne de rebuts	Calibration du spectromètre	
Remplacer rouleau d'étiquette	PBO fours	
Remplacer cartouche d'imprimante	Arrêt de la coulée	
Ajouter courroies dans le système d'emballage	Descendre les murs du four	
Remplir système de poteyage	Tâches divers lors des arrêts d'entretien	

Ajouter encre au système d'identification		
PBO lingotière		
Réfection des becs de coulée		
Balais derrière les fours		
Vider les bennes d'écume		
Remplir système de poteyage		
Nettoyer roue de coulée		
Vider bennes du convoyeur de rejet		
Vider cuvette du CFF		
PBO et maintien 5S secteur lingotière, dalots et expédition		
Échantillonner le métal		
Analyser les échantillons de coulée		
Arrêt de coulée		
Remplacer rouleaux d'étiquette		
Remplacer carbone d'imprimante		
Ajouter encre		
Mouler les échantillons K-mold		
Remplacer roulette de Sr		
Nettoyer dessous de la roue de coulée		
Tâches divers lors des arrêts d'entretien		

ARTICLE XI

PRIMES

TRAVAIL DE QUART

11.1

Un travailleur de quart au travail entre 19 h et 7 h doit recevoir une prime horaire de travail de nuit déterminée de la manière suivante :

- a) un travailleur de quart au travail entre 19 h et minuit doit recevoir une prime horaire de travail de soir d'un dollar et trente-huit cents (1,38 \$) pour toute heure de travail complète entre 16 h et minuit.
- b) un travailleur de quart au travail entre minuit et 7 h doit recevoir une prime horaire de travail de nuit d'un dollar et soixante-huit cents (1,68 \$) pour toute heure de travail complète entre minuit et 7 h.
- c) la prime horaire pour travail de nuit doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire normal d'un travailleur de quart après et non avant le calcul de la prime pour les heures supplémentaires ou de la prime de mutation temporaire.

Les primes ci-dessus sont effectives à compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025.

PRIME D'ASSURANCE-MALADIE

11.2

Les parties conviennent que la Société paiera directement à l'assureur un montant approximatif égal à celui qui est spécifié à la clause 11.3 ci-dessous, pour chaque employé régi par la présente convention, sous forme de pourcentage de la prime d'assurance que les employés ont choisi ou choisiront. De plus, la Société déduira le reste de la prime d'assurance des gains disponibles de l'employé devenu membre du groupe d'assurance, en signant les formulaires appropriés autorisant la Société à déduire de ses gains le reste de ladite prime d'assurance et à remettre le montant de ces déductions conjointement à l'assureur et au Syndicat, le tout selon l'entente intervenue entre les parties.

11.3

Le montant sera égal à soixante-neuf dollars et dix cents (69,10 \$), taxes incluses, par semaine pour chaque employé, à l'exception des étudiants, régi par la présente convention dont le nom apparaît sur la liste de paie. Le calcul de ce montant inclut les employés régis par le Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident mais ne doit pas inclure les employés bénéficiant de congés non rémunérés.

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.

11.4

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

PRIME DU DIMANCHE

11.5

L'employé dont l'horaire normal prévoit qu'il travaille le dimanche recevra une prime de cinq dollars et quatre-vingt-dix cents (5,90 \$) l'heure pour toutes les heures qu'il travaille ce jour selon son horaire normal de travail.

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 changement d'horaire, lorsqu'elle est applicable.

La prime ci-dessus est effective à compter du 1^{er} dimanche de janvier 2025.

ARTICLE XII

RÈGLEMENTS DES VACANCES

12.1

Les vacances payées doivent être accordées en conformité des règles prévues à l'Annexe B de la présente convention.

12.2

Aux fins de l'Annexe B de la présente convention, le terme « gains » doit être considéré comme incluant le taux de salaire normal de l'employé pour toute heure qui lui est payée ou toute heure normale qui lui aurait été payée s'il n'avait été absent pour maladie ou accident, plus toute rémunération de vacances, prime de jours fériés, prime pour les heures supplémentaires, prime de changement d'horaire, prime de travail de nuit, prime d'assurance accident-maladie, prime du dimanche.

ARTICLE XIII

RÈGLEMENTS DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

13.1

Des prestations supplémentaires de chômage doivent être payées en conformité des règles prévues à l'Annexe C de la présente convention.

ARTICLE XIV

RENCONTRES PATRONALES-OUVRIÈRES

14.1

Sur demande de l'une ou l'autre des parties, liées par la présente convention, des rencontres pourront être tenues afin de discuter de sujets d'intérêt mutuel.

ARTICLE XV

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

15.1

L'employé ou l'ancien employé régi par la présente convention qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation, ou fausse interprétation 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 dix (10) jours de l'événement.

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 quinze (15) prochains jours, rendre sa décision ou décider de convoquer un comité d'enquête suivant les modalités suivantes :

- le supérieur immédiat et l'employé ont cinq (5) jours à partir de la décision du supérieur immédiat de convoquer un comité d'enquête pour nommer leur représentant respectif;
- 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, au supérieur immédiat qui, dans les cinq (5) jours suivant la ou les recommandation(s), doit rendre sa décision à l'employé;
- si la décision du supérieur immédiat ne satisfait pas l'employé ou si ce dernier n'a pas reçu une telle décision dans les cinq (5) jours suivant la recommandation du comité d'enquête, il peut soumettre son grief à l'arbitrage de la façon prévue à la clause 15.6.

15.2

La Société reconnaît que certains griefs impliquant quatre (4) employés ou plus peuvent être mieux exposés si chacun de ces griefs est soumis comme un grief de groupe par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par les employés touchés. En conformité des dispositions de la clause 3.4 de la présente convention, un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat doit être autorisé à abandonner son travail temporairement durant ses heures de travail afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue à la clause 15.1 du présent article. 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.

15.3

La Société reconnaît qu'un grief impliquant un (1) ou plusieurs ex employés mis à pied ou congédiés des usines peut être mieux exposé s'il est soumis par un représentant mandaté des employés ou un dirigeant du Syndicat plutôt que par le ou les intéressés eux-mêmes. En conformité des dispositions de la clause 3.4 de la présente convention, un tel représentant mandaté des employés ou un tel dirigeant du Syndicat doit être autorisé à abandonner temporairement son travail durant ses heures de travail afin de soumettre un tel grief en suivant la procédure prévue à la clause 15.1 ci-dessus. Chacun de ces griefs doit être soumis par écrit, en fournissant à la Société une copie qu'elle gardera, signée par le ou les intéressés eux-mêmes qui allèguent le bien-fondé de leur grief.

15.4

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 15.6 du présent article.

15.5

Le Syndicat peut soumettre à la Société, par écrit, dans les trente (30) jours de l'événement, tout grief résultant de l'application ou de l'interprétation des clauses de la présente convention lui conférant un droit qui lui est propre ou visant l'ensemble ou une portion d'employés qu'ils seraient fastidieux d'identifier. 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 15.6 du présent article.

15.6

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 dix (10) 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) les parties peuvent convenir, si elles le souhaitent, de procéder à la conciliation périodique des griefs avant de procéder à leur arbitrage;
Dans le cas où une partie renonce à la conciliation, le grief est entendu par un arbitre dans les meilleurs délais;
- 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, à une description ou à une évaluation d'un 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'intérêts;

- d) l'arbitre doit fixer sans délai la date de la première séance d'arbitrage.
- e) toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit à chacune des parties;
- f) 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;
- g) chacune des parties doit payer les frais, honoraires et dépenses 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 à l'avance.

15.7

Au lieu des procédures de règlement des griefs prévues au présent article, un employé peut demander à être entendu par tout membre de la direction, y compris le directeur de l'usine, mais la plainte devrait être normalement discutée en première instance avec le supérieur immédiat de l'employé. Tout membre de la direction peut refuser d'entendre l'employé et peut le référer à la procédure de règlement des griefs prévue dans le présent article.

15.8

Les délais mentionnés dans le présent article doivent se calculer en jours civils, à l'exclusion des samedis, des dimanches, des jours de repos prévus entre les changements d'équipes rotatives, des jours fériés et des vacances des employés 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.

ARTICLE XVI

RETENUE SYNDICALE

16.1

La Société doit retenir du salaire de l'employé régi par la présente convention un montant à titre de cotisation syndicale.

Le montant sera déduit chaque semaine pendant la durée de la présente convention et sera remis au Syndicat chaque semaine pour laquelle une déduction est faite et aussitôt que possible après cette déduction.

16.2

Le Syndicat doit informer la Société au moins trente (30) jours à l'avance de tout changement dans les cotisations syndicales en envoyant à la Société une copie de toute résolution autorisant un tel changement qui doit être dûment certifiée par un dirigeant autorisé du Syndicat. Ce dirigeant doit attester que cette résolution a été adoptée en conformité des dispositions des statuts du Syndicat.

ARTICLE XVII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CHANGEMENT

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.1

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

La Société entend planifier ses changements, en tenant compte, le plus possible, des vacances d'emploi résultant de décès, de démissions d'employés, de retraites ou préretraites.

17.2

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

- a) recevoir au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) recevoir l'avis écrit à la clause 17.3 sur chaque changement;
- c) décider s'il y a lieu de former un comité ad hoc dont le mandat est décrit à la clause 17.3;
- d) étudier ou faire étudier par ce comité ad hoc le changement;
- e) coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations;
- f) demander en cas de mésentente à l'intérieur du comité du secteur, la présence de toute personne pertinente à la question dont les parties peuvent convenir.

17.3

La Société avise le Syndicat dès qu'une décision a été prise d'effectuer un changement technologique, organisationnel ou de méthodes de travail qui touche l'employé régi par la présente convention collective de travail.

17.4

L'indemnité de fin d'emploi prévue au présent article ne s'applique qu'aux employés ayant trois (3) ans de service continu et plus, mais à aucun employé mis à pied à la suite d'une diminution des opérations.

INDEMNITÉ DE FIN D'EMPLOI

17.5

L'employé mis à pied à l'occasion et en raison d'un tel changement est admissible à une indemnité de fin d'emploi : il recevra deux (2) semaines de son salaire normal, calculé en conformité des dispositions de la clause 9.3 de la présente convention, pour chaque année complète de service continu au moment de sa mise à pied, plus une portion de ses deux (2) semaines de salaire calculée au prorata du nombre de jours de service continu excédant sa dernière année complète.

17.6

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

- a) à la date à laquelle il a épuisé les prestations supplémentaires de chômage auxquelles il a droit en vertu de l'Annexe 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 XVIII

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

18.1

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

ARTICLE XIX

PRESTATIONS DE PRÉRETRAITE

19.1

Des prestations de préretraite doivent être payées en conformité des règles prévues à l'Annexe D de la présente convention.

ARTICLE XX

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

RÉGIME DE PENSIONS

20.1

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.

20.2

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

20.3

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

20.4

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

20.5

20.5.1 Composition du Comité de pension

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).

Un actuaire mandaté par le syndicat peut aussi assister et participer à n'importe laquelle des réunions de ce comité de pensions.

20.5.2 Rôles du Comité de pension

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 pension 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.

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.

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.

20.8 Durée d'application de la présente Section de la convention

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

ARTICLE XXA

RÉGIME DE PENSION RRFS

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. Voir annexe G en guise de référence.

20A.2

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

ARTICLE XXI

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

21.1

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

21.2

L'augmentation salariale de 2024 sera de 4.75 \$/h, nonobstant ce qui précède, les employés seront éligibles à l'augmentation annuelle de 2024 tel que prévu à l'Entente relative à la rémunération.

ARTICLE XXII

DURÉE DE LA CONVENTION

22.1

La présente convention entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Les Parties conviennent d'harmoniser la date de renouvellement de la convention collective de PLS-Dubuc qui sera signée à la fin de cette présente négociation avec celle des autres conventions collectives de la section locale du 1937 qui seront négociées ultérieurement chez Rio Tinto au Saguenay-Lac-Saint-Jean en 2024.

ATTENDU qu'une entente est intervenue entre les groupes représentés par UNIFOR au sujet des enjeux centraux et notamment, sur une durée de convention collective de quatre (4) ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028.

Cette date d'expiration du 31 décembre 2028 a préséance sur toute autre date prévue à ladite convention ou autres ententes et lettres qu'elle contient alors que les parties pourront se prévaloir de tous leurs droits prévus au Code du travail.

22.2

Toute demande proposée doit être soumise par chaque partie à l'autre au moins soixante-dix (70) jours, mais pas plus que quatre-vingt-dix (90) jours avant le 31 décembre 2028, date d'expiration de la présente convention.

Les parties doivent alors négocier en conformité des demandes proposées.

22.3

Les Parties conviennent d'appliquer un boni de signature de 2500 \$ conditionnel à la recommandation de l'entente de principe et ce, à tous les employés syndiqués de PLS-Dubuc couvert par cette dite convention collective.

La Société versera à chaque employé sur la liste de paie au 5 juin 2024 (à l'exception des employés occupant des emplois étudiants et ceux l'ayant déjà reçu suite au protocole locale), d'ici le 15 juillet 2024 une indemnité forfaitaire de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$).

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

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

ANNEXE A

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

A.1

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

- a) le service continu est fonction du temps couru depuis la date d'embauche, ou, si l'emploi a été terminé, depuis la date de réintégration. Le service continu est exprimé en années et en jours;
- b) accumulation de service continu veut dire qu'un employé ajoute à son service continu le nombre exact de jours durant lesquels ce service continu s'accumule en conformité des autres dispositions de la présente annexe;
- c) maintien de service continu veut dire qu'un employé conserve le service continu qu'il a accumulé depuis la date de son embauche, ou si son emploi a été terminé, depuis la date de sa réintégration;
- d) terminaison de service continu veut dire qu'un employé perd le service continu qu'il a accumulé auparavant et que, s'il est réintégré, il commencera comme un nouvel employé;
- e) réintégration veut dire emploi après la terminaison de son service continu;
- f) réembauchage veut dire retour au travail avant la terminaison du service continu.

A.2

Un nouvel employé est considéré comme employé en probation. Les droits prévus à l'article 5 de la convention sont réservés aux employés qui ont complété la période de probation prévue ci-après. Enfin, le droit d'être représentant mandaté prévu à la clause 3.1 de la convention collective est réservé aux employés ayant complété leur période de probation.

A.3

Un(e) employé(e) cesse d'être en probation dès qu'il a été inscrit à la liste de paie active pendant cent vingt (120) jours à l'intérieur d'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours. Nonobstant ce qui précède, si l'employé(e) en période de probation est en arrêt de travail, mais qu'il demeure inscrit(e) à la liste de paie active puisqu'il reçoit une forme de rémunération, sa période de probation sera alors mise sur pause temporairement et cessera de se cumuler pendant cet arrêt de travail.

La période de probation de l'employé(e) continuera à se cumuler à compter du premier jour pendant lequel l'employé(e) sera de retour au travail, à l'intérieur de la période de trois cent soixante-cinq (365) jours applicables, et reprendra exactement au même nombre de jour à lequel il ou elle était rendue avant son arrêt de travail.

A.4

En tout cas de mise à pied d'un employé qui n'a pas complété la période prévue à l'article A.3, le service continu doit se maintenir pendant huit (8) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse huit (8) mois, le service continu doit être terminé huit (8) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

A.5

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 deux (2) ans, le service continu de l'employé lui sera reconnu pour 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 d'occuper des fonctions pour d'autres, le service continu doit s'accumuler pendant la durée complète de son absence autorisée.
- c) En tout cas de mise à pied, d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse douze (12) mois, le service continu doit être terminé douze (12) mois, jour pour jour, après la date de la mise à pied.

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

- d) En tout cas de mise à pied d'un employé qui a un (1) an de service continu et moins de cinq (5) ans de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied. Si la durée de la mise à pied dépasse deux (2) ans, le service continu doit être terminé deux (2) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied.
- e) En tout cas de mise à pied d'un employé qui a cinq (5) ans ou plus de service continu, le service continu doit s'accumuler jusqu'à concurrence d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied et se maintenir ensuite pendant deux (2) autres années. Si la durée de la mise à pied dépasse trois (3) ans, le service continu doit être terminé trois (3) ans, jour pour jour, après la date de la mise à pied.
- f) Abrogé.
- g) Toutefois, dans les cas de mises à pied régies par les paragraphes c), d) et e) ci-dessus pour maintenir son service continu, un employé doit retourner au travail dans les cinq (5) jours de son rappel au travail par la Société, excluant le samedi, le dimanche et les jours fériés. La Société, dans des cas spéciaux, peut prolonger ce délai de cinq (5) jours. Si l'employé ne peut pas retourner au travail dans ledit délai, mais avise par écrit, dans ce délai, la Société de son désir de retourner, la Société pourra, à son choix, ou bien lui accorder un délai supplémentaire limité à dix (10) jours, ou bien lui accorder le privilège d'un second rappel si une autre occasion se présente avant la date à laquelle son service se terminera en vertu des paragraphes c), d) 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 de la mise à pied.

- h) En tout cas de vacances, le service continu s'accumulera.
- i) En tout cas de suspension d'un employé pour raisons disciplinaires, le service continu s'accumulera jusqu'à concurrence d'une année, à compter de la date de la suspension. Si la durée de la suspension dépasse un (1) an, le service continu sera maintenu à compter de la date de la suspension.
- j) En tout cas d'entrée d'un employé dans les forces armées en temps de guerre, son service continu doit être accumulé pour la durée de son service militaire de guerre.
- k) En tout cas d'absence accordée en vertu des dispositions de la clause 3.11 de l'Article III, le service continu doit être accumulé pendant toute la durée permise de l'absence.

- l) En tout autre cas d'absence non prévu dans le présent article d'un employé qui n'a pas encore un (1) an de service continu, le service continu doit se maintenir pendant six (6) mois à compter du début de cette absence, à condition que l'employé le demande par écrit dans un délai d'une semaine et que la Société accepte par écrit une telle demande. Si cette absence dépasse six (6) mois, le service continu doit être terminé six (6) mois, jour pour jour, après la date du début de l'absence.
- m) En tout autre cas d'absence non prévu dans le présent article d'un employé qui a un (1) an de service continu ou plus, le service continu de l'employé s'accumulera jusqu'à concurrence de trente (30) jours à compter du début de cette absence, à condition que l'employé le demande par écrit dans un délai d'une (1) semaine et que la Société accepte par écrit une telle demande. 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 accepte une telle demande.
- 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 d'une telle 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) En tout 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.6

L'âge normal de la retraite est de 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 65 ans. L'employé qui prend sa retraite après 65 ans termine son service continu au moment de sa retraite.

A.7

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

ANNEXE B

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES VACANCES

B.1

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

B.2

- a) Les vacances normales d'un employé sont les vacances auxquelles il a droit en vertu de son service continu. La date d'admissibilité pour ces vacances est le 1^{er} mai de chaque année.
- b) Les semaines de vacances supplémentaires d'un employé sont des semaines de vacances qui s'ajoutent aux vacances normales, et qui sont établies selon le service continu de l'employé. La date d'admissibilité pour ces semaines de vacances supplémentaires est l'anniversaire de service continu de l'employé.
- c) Les vacances décrites au paragraphe a) ci-dessus doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent les dates auxquelles l'employé devient admissible 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 veut dire normalement cinq (5) jours normaux de travail consécutifs durant n'importe quelle période de sept (7) jours. Si toutefois un employé demande de prendre ses vacances à une époque où elles ne peuvent être prévues dans le cadre de l'horaire normal de travail de l'employé, pour satisfaire aux exigences ci-dessus l'employé peut choisir :

- a) que chaque semaine de vacances à laquelle il est admissible comprenne cinq (5) jours normaux de travail consécutifs dans une période de six (6) jours; ou
- b) que chaque semaine de vacances à laquelle il est admissible comprenne six (6) jours normaux de travail consécutifs dans une période de sept (7) jours.

B.5

Aucunes vacances par anticipation ne seront accordées, sauf circonstances extraordinaires et à la discrétion de la Société.

B.6

Si un employé reçoit une rémunération au lieu de ses vacances à l'époque de sa mise à pied ou de la fin de son emploi, les gains sur lesquels cette rémunération est calculée, ne doivent pas, par la suite, être inclus dans le montant des gains sur lesquels le calcul de la rémunération de l'indemnité de vacances payée de l'année suivante est fait.

B.7

Si un ou plusieurs jours fériés, mentionnés à la clause 7.10 de la présente convention, tombent durant la période de vacances d'un employé, celui-ci ne doit pas bénéficier d'un ou de jours additionnels de vacances à titre de compensation. Toutefois, l'employé qui n'est pas affecté aux opérations continues ou ne rendant pas des services essentiels à la marche des opérations et qui n'est pas normalement tenu de travailler les jours fériés peut, à son choix, se faire payer ou mettre en banque la rémunération relative au(x) jour(s) férié(s) qui survient (nent) durant la période de ses vacances. La reprise des congés ainsi mis en banque s'effectue comme pour les congés mobiles.

B.8

L'employé muté de la liste de paie à l'heure à la liste de paie hebdomadaire peut, avant ou après cette mutation et, sujet à l'approbation préalable de la Société, prendre les vacances auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité. Si l'employé prend ses vacances après une telle mutation, le calcul de son indemnité de vacances pourra se faire au choix de l'employé selon la présente convention ou celle des employés de bureau.

B.9

Aucun employé ne doit prendre plus de deux (2) semaines de vacances entre le dimanche suivant le 1^{er} juin ou le 1^{er} juin s'il tombe un dimanche et le samedi précédant le 30 septembre ou le 30 septembre s'il tombe un samedi, sauf si la Société le permet en raison de circonstances particulières.

ADMISSIBILITÉ

B.10

L'employé qui, le 1^{er} mai, a moins d'une (1) année de service continu, doit être admissible à des vacances normales dont la durée minimum sera équivalente à autant de jours que le nombre de mois, jusqu'à concurrence de dix (10) mois, durant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure.

B.11

L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins une (1) année de service continu, doit être admissible à deux (2) semaines de vacances normales.

B.12

L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins trois (3) années de service continu, doit être admissible à trois (3) semaines de vacances normales.

B.13

L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins neuf (9) années de service continu, doit être admissible à quatre (4) semaines de vacances normales.

B.14

L'employé qui, le 1^{er} mai, a au moins seize (16) années de service continu, doit être admissible à cinq (5) semaines de vacances normales.

B.15

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.

B.16

Au cours des douze (12) mois qui suivent sa 31^e année de service continu, l'employé deviendra admissible à un nombre de semaines supplémentaires de vacances, qui, ajouté aux vacances auxquelles il a droit en vertu des articles 10, 11, 12, 13, 14 ou 15 de la présente annexe, portera le total de ses vacances à sept (7), huit (8), neuf (9), dix (10) ou onze (11) semaines respectivement. L'employé qui atteint un service continu de 36 ans, cesse d'avoir droit aux vacances supplémentaires. À compter du 1^{er} janvier 2024, un employé qui n'avait pas encore eu droit aux vacances supplémentaires selon les anciennes dispositions et qui a déjà atteint ou dépassé 31 ans de service continu sera éligible, dès ratification du présent protocole, aux vacances supplémentaires selon les nouvelles dispositions mais sans rétroactivité.

B.17

L'employé régi par les articles 11, 12, 13, 14 et 15 de la présente annexe, qui était sur la liste de paie à l'heure 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 peut choisir de prendre des vacances d'une durée d'un demi-jour (1/2) pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, multiplié par le nombre de mois entiers pendant lesquels il a été sur la liste de paie à l'heure pendant lesdits douze (12) mois, ou depuis la date de son réembauchage s'il s'agit d'un employé qui a été mis à pied.

Aux fins d'interprétation du présent article :

- a) l'employé qui était absent en raison d'une maladie, d'un accident ou encore d'un congé de maternité dans le cas du personnel féminin, est considéré comme ayant été sur la liste de paie à l'heure pendant cette absence. Lorsque l'absence est attribuable à un congé maternité, l'employée est considérée sur la liste de paie à l'heure uniquement pendant les cinquante-deux (52) premières semaines de son absence;
- b) le nombre de mois est celui entre la date d'entrée et la date de sortie de l'employé;
- c) 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 52 semaines, est considéré sur la liste de paie à l'heure pendant cette absence.

B.18

L'employé régi par l'article 17 ci-dessus peut aussi choisir de ne pas prendre ses vacances, si elles durent moins de cinq (5) jours.

RÉMUNÉRATION

B.19

L'indemnité de vacances de l'employé régi par les dispositions de l'article 10 ci-dessus doit évaluer un montant de quatre pour cent (4 %) de ses gains durant la période de son service continu finissant lors de sa période de paie complète immédiatement antérieure au 1^{er} mai.

Si l'employé s'absente pour cause de maladie ou d'accident antérieurement au 1^{er} mai et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée et ce dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

B.20

L'indemnité de vacances de l'employé régie par les dispositions des articles 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessus doit évaluer, pour chaque semaine de vacances, un montant de deux pour cent (2 %) de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au 1^{er} avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances normales.

B.20.1

L'indemnité de vacances de l'employé régie par la disposition de l'article 16 ci-dessus doit évaluer pour chaque semaine de vacances supplémentaires :

- a) pour l'employé né durant la période de janvier à avril inclusivement, deux pour cent (2 %) de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au premier janvier précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires;
- b) pour l'employé né durant les mois de mai à décembre inclusivement, deux pour cent (2 %) de ses gains durant la période des douze (12) mois précédents qui se termine avec la dernière période de paie complète immédiatement antérieure au 1^{er} avril précédant la date d'admissibilité de ses vacances supplémentaires.

MISE À PIED OU FIN D'EMPLOI

B.21

Toute période prescrite d'avis de fin d'emploi et toute période pour laquelle il est accordé des vacances ou une indemnité de fin d'emploi peuvent coïncider.

B.22

Dans tous les cas de mises à pied l'employé peut, s'il le désire, ne pas accepter de recevoir l'indemnité de vacances qui lui est due au moment de sa mise à pied. Dans ce cas, cette indemnité de vacances sera retenue par la 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 la mise à pied de l'employé.

B.23

Pour les employés mis à pied qui désirent recevoir l'indemnité de vacances ou dans tous les cas de fin d'emploi, l'employé doit recevoir une indemnité se composant de :

- a) l'indemnité de vacances qui doit lui être payée au moment où il prend les vacances auxquelles il a droit s'il n'a pas pris ces vacances avant sa mise à pied ou avant la fin de son emploi; et
- b)
 - i) quatre pour cent (4 %) de ses gains depuis la date de la fin de sa dernière période complète de paie précédant immédiatement le 1^{er} mai avant sa mise à pied ou la fin de son emploi s'il n'avait pas un (1) an de service continu le 1^{er} mai précédant la date de sa mise à pied ou de la fin de son emploi; ou
 - ii) deux pour cent (2 %) de ses gains entre la fin de sa dernière période de paie complète avant le 1^{er} mai de l'année courante et la date de sa mise à pied ou de la fin de son emploi, pour chaque semaine de vacances auxquelles il avait droit à la dernière date d'admissibilité, en vertu des articles 11, 12, 13, 14 ou 15.

PRIME DE VACANCES

B.24

Une prime de vacances de quatorze pour cent (14 %) de la rémunération en dollars due pour les vacances normales des employés sera ajoutée à la rémunération des deux (2), trois (3) quatre (4) et six (6) semaines de vacances normales auxquelles l'employé est admissible en vertu des dispositions des articles B.11, B.12, B.13 et B.15. Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions de l'article 23 a) et b) ii) ci-dessus.

B.25

La prime de vacances des employés mentionnés à l'article B.14 ci-dessus sera accordée pour quatre (4) semaines selon le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) trente dollars (30 \$) pour chacune des quatre (4) semaines; ou
- b) quatorze pour cent (14 %) de la rémunération en dollars due pour chacune des quatre (4) semaines.

Cette prime de vacances s'ajoutera également aux montants payés en vertu des dispositions de l'article 23 a) et b) ii) ci-dessus.

ANNEXE C

RÈGLEMENTS RÉGISSANT LES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE

C.1

Aux fins de la présente annexe :

- a) le terme « loi » désigne la Loi de 1996 sur l'assurance-emploi et ses amendements;
- b) le terme « prestations » désigne les prestations de chômage prévues à cette loi;
- c) le terme « prestations supplémentaires » désigne les prestations supplémentaires de chômage prévues à la présente annexe;
- d) le terme « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant le dimanche et comprenant ce jour;
- e) « l'employé » signifie un employé régi par la présente convention et qui n'a pas atteint l'âge normal de la retraite.

C.2

Des prestations supplémentaires sont versées à l'employé :

- a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail; et
- b) qui a accumulé au moins trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'Annexe A de la présente convention; et
- c) qui avait travaillé au moins mille deux cent quarante (1 240) heures, sans compter les heures supplémentaires, à l'intérieur des trois cent soixante-cinq (365) jours qui ont immédiatement précédé sa mise à pied. Toutefois les jours d'absence 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 sa mise à pied; et
- d) qui satisfait aux autres conditions énoncées à la présente annexe.

C.3

Des prestations supplémentaires sont aussi versées lors d'une mise à pied 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 2.

C.4

Des prestations supplémentaires sont aussi versées à l'employé :

- a) qui est mis à pied en raison d'un manque de travail convenable; et
- b) qui a 55 ans d'âge et vingt (20) ans de service continu; et
- c) qui satisfait aux autres conditions énoncées à la présente annexe.

C.5

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

C.6

L'employé dont il est question à l'article 2 ci-dessus reçoit, pour une semaine du délai de carence prévu à la loi, des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes au taux de prestations hebdomadaires auquel il aura droit et celui dont il est question à l'article 4 ci-dessus reçoit des prestations supplémentaires hebdomadaires équivalentes à cent pour cent (100 %) de la prestation mentionnée à l'article 2 de l'Annexe D de la présente convention pour 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 prévues par la loi.

C.8

L'employé mentionné à l'article 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 2 de l'Annexe D de la présente convention.

C.9

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

C.10

L'employé qui satisfait aux exigences de l'article 2 ci-dessus à la date de sa mise à pied, et, qui continue à y satisfaire chaque semaine que dure sa mise à pied, doit être admissible aux prestations supplémentaires comme suit :

- a) s'il a moins de cinq (5) années de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'Annexe A de la présente convention, l'employé doit être admissible à des prestations supplémentaires de quarante-huit dollars (48 \$) par semaine jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines pour chaque mise à pied, 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 mis à pied est employé ailleurs; ou
- b) si l'employé a cinq (5) années ou plus de service continu à la date de sa mise à pied, en conformité des règles énoncées à l'Annexe A de la présente convention, il doit être admissible à des prestations supplémentaires de quarante-huit dollars (48 \$) par semaine jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines pour chaque mise à pied. Cependant, cette période de cinquante-deux (52) semaines doit être réduite d'une (1) semaine pour chaque semaine pendant laquelle l'employé mis à pied 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 pour cause de maladie ou d'accident, sauf s'il se qualifie aux prestations en vertu de l'article 4.

C.12

N'est pas non plus admissible aux prestations supplémentaires l'employé régi par l'article 2, l'article 3 ou l'article 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 usines;
- b) une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail, ou tout autre conflit de travail impliquant des employés de la Société, à tout endroit ou de toute compagnie associée avec RTA, ou des employés du transport ou des services publics, ou des employés des industries du charbon et du pétrole, qui résulte en la mise à pied d'un ou de plusieurs employés aux usines;

- c) les règlements ou contrôles établis par une loi, une ordonnance ou un décret touchant les matériaux, les fournitures ou la production aux usines;
- 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. (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 d'usine ou d'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 de chômage, des prestations supplémentaires de chômage 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 sa mise à pied.

C.15

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

C.16

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

C.17

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

C.18

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

C.19

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

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 XVII (Dispositions relatives au changement) de la présente convention;
- e) abrogé;
- f) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} janvier 1990 et avant le 1^{er} octobre 1994, et âgé de 60 ans et plus devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA dès sa date d'admissibilité ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C (Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage), selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date;

- g) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} octobre 1994 et avant le 1^{er} novembre 1998 devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA dès qu'il rencontre l'une des conditions (i) ou (ii) ci-dessous ,
- i) il a atteint l'âge de 60 ans et son nombre de points en vertu du RAPRTA est d'au moins 75,
 - ii) son nombre de points est d'au moins 90 (incluant les points crédités au 1^{er} juillet 1996, en vertu de l'article 4.02 du RAPRTA) et il a atteint l'âge de 58 ans,
- ou à la fin de la période durant laquelle il reçoit des prestations supplémentaires de chômage en conformité des dispositions de l'Annexe C (Règlements régissant les prestations supplémentaires de chômage), selon la dernière éventualité, et termine son service continu à cette date;
- h) l'employé admis en préretraite le ou après le 1^{er} novembre 1998 devra prendre sa retraite anticipée selon le RAPRTA ou le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA 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 ou du RRFS-CSRTA 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 ou du RRFS-CSRTA, 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 en cours de paiement 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. L'employé voit sa protection d'assurance-vie maintenue conformément aux règlements du RAVESAQ.

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

Nonobstant les deux premiers paragraphes de D.7, à partir du 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 11.3 (Prime d'assurance-maladie) de la convention collective sera versée jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès selon la première éventualité dans la mesure où l'employé est couvert par le régime d'assurance-maladie offert aux employés au travail.

D.8.5

Les prestations payables par le régime seront intégrées avec le montant reçu de la 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 :

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

ANNEXE E

TAUX DE SALAIRE

En vigueur le 7 janvier 2024

EMPLOIS	TAUX HORAIRE			CODE
Opérateur/surnuméraire		TAUX THÉORIQUE	TAUX APRÈS ABATTEMENT	1120-1121
	Échelon III	47.47 \$	46,52 \$	
	Échelon II	45.18 \$	44,23 \$	
	Échelon I	42.90 \$	41,95 \$	

ANNEXE F

DOCUMENT NO 3

RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DU QUÉBEC (« RILDESQ ») DESCRIPTION DU RÉGIME ASSURÉ

1. Admissibilité

Tous les employés réguliers qui ne sont pas admissibles à la préretraite.

2. Définition

a) Pour les premiers trois (3) ans d'invalidité :

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

b) Après trois (3) ans d'invalidité :

(i) L'employé sera considéré invalide s'il est incapable de faire tout travail pour lequel il est raisonnablement apte en vertu de son éducation, sa formation et son expérience;

(ii) L'employé membre du RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA qui n'est pas considéré invalide au sens de l'alinéa i) mais est incapable de faire tout travail dans l'usine, continuera à recevoir des prestations prévues au présent régime pendant une période additionnelle de sept (7) ans ou jusqu'à 60 ans d'âge selon la première éventualité.

L'employé qui n'est pas membre du RAPRTA ou du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA continuera à recevoir des prestations prévues au présent alinéa après avoir atteint 60 ans, afin de compléter sa période additionnelle de sept (7) ans le tout ne pouvant dépasser la date normale de la retraite.

L'application du présent alinéa exclut toute application ultérieure de l'alinéa i).

Si l'employé membre du RAPRTA n'a pas atteint 85 points ou l'employé membre du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA n'a pas atteint 60 ans et 75 points au bout de 7 ans (ou si l'employé n'a pas atteint l'admissibilité à une rente immédiate au bout de 7 ans) mais qu'il l'atteindrait à l'intérieur d'une période

de 3 années supplémentaires (10 ans) au total, il pourrait étaler le montant total de sa prestation du RILDESQ jusqu'à la date applicable (85 points ou date d'admissibilité à une rente immédiate ou 60 ans et 75 points pour le RRFS-RTA).

Dans le cas où un employé qui a étalé son montant entre 7 et 10 ans décède avant de prendre sa retraite dans RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA, un montant égal à la différence entre ce qu'il aurait reçu s'il avait étalé sa prestation du RILDESQ sur 7 ans et ce qu'il a reçu, sera versé à ses bénéficiaires.

Si l'employé membre du RAPRTA ou du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA reçoit des prestations du présent régime en raison d'une maladie dégénérative diagnostiquée et irréversible (par exemple : Sclérose en plaques, Parkinson, Alzheimer, etc.), et qu'il n'a pas atteint 85 points au bout de sept (7) ans (ou si l'employé n'a pas atteint l'admissibilité à une rente immédiate au bout de 7 ans), mais qu'il l'atteindrait à l'intérieur d'une période de huit (8) années supplémentaires (15 ans au total), le montant total de la prestation du RILDESQ pourra être étalé jusqu'à la date applicable (85 points ou date d'admissibilité à une rente immédiate) sans être réduit en dessous d'un étalement sur dix (10) années. La prestation en question serait ainsi maintenue pour une période additionnelle de cinq (5) ans maximum, jusqu'à la date applicable (85 points ou date d'admissibilité à une rente immédiate pour un membre du RAPRTA ou 60 ans et 75 points pour un membre du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA).

- c) Des absences consécutives seront considérées comme faisant partie d'une même invalidité à moins qu'elles ne soient séparées par un retour au travail d'au moins trente (30) jours consécutifs, lorsqu'il s'agit de la même condition ou, au moins d'une journée pour une absence due à une autre condition.

3. Délai de carence

L'employé invalide aura droit à des prestations mensuelles à compter de la date où il n'a plus droit à des prestations sous le régime d'invalidité maladie accident de la Société soit :

- (i) après 39 semaines pour les employés de moins de 20 ans de service continu, ou
- (ii) après 52 semaines pour les employés ayant plus de 20 ans de service continu.

4. Niveau de prestations

Les prestations mensuelles seront fixées à un niveau tel que l'employé recevra 55 % de son revenu brut mensuel avant invalidité. Pour fins de calcul des prestations, le revenu brut mensuel de l'employé est défini comme suit :

- (i) Dans le cas des employés à l'heure

Leur taux horaire durant la dernière journée précédant le début de l'invalidité multiplié par 173 et ajusté pour inclure tout autre revenu identifiable et prévisible comme, par exemple, les primes de quart, les primes du dimanche, la rémunération pour congés fériés, etc.

- (ii) Dans le cas des employés hebdomadaires

Leur salaire hebdomadaire durant la semaine du début de l'invalidité multiplié par 52 et divisé par 12.

5. Intégration revenus invalidité

Les prestations payables par le régime seront intégrées avec les autres sources de revenu d'invalidité de telle sorte que ce régime sera le dernier payeur; les prestations seront donc réduites pour intégrer le montant initial reçu des régimes suivants : CNESST, RRQ (exception faite des enfants à charge), SAAQ et autres régimes d'employeurs ou de gouvernements.

Nonobstant ce qui précède, des 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). Seul le montant net versé par la CNESST sera considéré et celui-ci ne sera pas converti en un montant brut.

6. Intégration du régime de retraite

Les employés qui au 1^{er} octobre 1986 n'ont pas encore épuisé le délai de carence prévu au présent régime constituent des invalides futurs en autant que l'article 2 a) et b) i) puisse recevoir application.

Pour ces invalides futurs, à compter de 62 ans, les prestations payables par le RILDESQ seront réduites pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le RAPRTA, lorsque applicable.

Pour les invalides postérieurs au 1^{er} janvier 1990, à compter de 60 ans, les prestations payables par le RILDESQ seront réduites pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le RAPRTA, lorsque applicable. Cela

inclut les employés qui, au 1^{er} janvier 1990, n'ont pas encore épuisé le délai de carence prévu au présent régime.

Pour les invalides postérieurs au 30 septembre 1994, les prestations payables par le RILDESQ seront réduites lorsque applicable pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le RAPRTA, à compter de la date où l'employé invalide rencontre l'une des conditions suivantes :

- (i) il a atteint l'âge de 60 ans et son nombre de points en vertu du RAPRTA est d'au moins 75 points;
- (ii) son nombre de points en vertu du RAPRTA est au moins 85.

Cela inclut les employés qui, au 30 septembre 1994, n'ont pas encore épuisé le délai de carence prévu au présent régime et à partir du 1^{er} mai 2009, ceux qui n'ont pas de prestations payables par le RILDESQ ou qui dépassent la limite du 90 % de leur revenu brut.

Pour les invalides qui participent au RRFS-RTA ou au RRFS-CSRTA, les prestations payables par le RILDESQ seront réduites lorsque applicable pour intégrer la rente de retraite anticipée et la prestation de raccordement telles que prévues par le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA, à compter de la date où l'employé invalide atteint 60 ans et 75 points. En conséquence, le présent régime deviendra le dernier payeur, et ce, jusqu'à 65 ans ou jusqu'au décès, selon la première éventualité.

Toutefois, l'invalide futur pourra recevoir les montants découlant de sa retraite anticipée incluant la rente d'invalidité de la Régie des rentes, bien qu'ils soient supérieurs à ceux de la prestation prévue par la présente annexe.

7. Autres avantages sociaux

Tant et aussi longtemps qu'il reçoit des prestations selon le présent régime, l'employé :

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

- (ii) verra sa protection d'assurance-vie maintenue sans prime de sa part au même niveau qu'elle était avant qu'il ne reçoive des prestations d'invalidité, et ce, jusqu'à la date de sa retraite anticipée ou sa retraite normale (65 ans) selon le cas. Nonobstant le présent alinéa (ii), l'employé qui intègre le RILDESQ le 1^{er} juillet 1994 et après, verra sa protection d'assurance-vie maintenue jusqu'à la date de sa retraite normale (65 ans), conformément à la section II (ii) de RAVESAQ.

L'invalidé en retraite anticipée verra sa protection d'assurance-vie déterminée selon les dispositions du RAVESAQ. Toutefois, l'invalidé qui intègre le RAPRTA ou le RRFS-RTA ou le RRFS-CSRTA entre le 1^{er} juillet 2006 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.

8. Réhabilitation

L'assureur sera appelé à maintenir son programme actif de réhabilitation des invalides dans les cas où ceux-ci seront jugés réhabilitables. Afin d'encourager la réhabilitation, le régime continuera à verser des prestations aux employés participant au programme même s'ils reçoivent des revenus pour un travail effectué dans le cadre du programme.

Cependant, la prestation sera diminuée de 50 % du revenu net réalisé (brut moins déductions statutaires) tant que le total de la prestation et dudit revenu n'excède 100 % du revenu avant invalidité de l'employé.

9. Ancienneté

Le nom de l'employé sera rayé de la liste de paie lorsqu'il commencera à recevoir des prestations d'invalidité de longue durée, mais il conservera ses droits de rappel tels que spécifiés à la clause d'ancienneté de la convention collective de travail.

La Société et/ou la Compagnie d'assurance devra faire connaître à l'employé, couvert par le Régime d'invalidité longue durée, sa décision sur son incapacité temporaire ou permanente, afin de ne pas lui faire perdre ses droits contractuels. Le délai à rendre la décision n'aura pas pour effet de faire perdre à l'employé ses droits de recours prévus à la convention collective de travail.

Nonobstant les règlements régissant le statut des employés et le calcul de leur service continu prévu aux conventions collectives de travail, l'employé qui reçoit des prestations d'invalidité verra son service continu s'accumuler jusqu'à concurrence de deux ans à compter de la date de l'accident ou de la maladie et se maintiendra pendant deux (2) autres années. Si la durée de l'accident ou de la maladie dépasse quatre (4) ans, le service continu doit être terminé quatre (4) ans, jour pour jour, après la date de l'accident ou de la maladie.

10. Cotisations

La Société s'engage à absorber le plein coût des primes requises par l'assureur. Il n'y aura donc pas de cotisation de la part des employés.

11. Prime d'assurance maladie

La contribution de l'employeur aux fins de la prime d'assurance maladie prévue par la convention collective de travail sera versée dans la mesure où l'employé est couvert par le régime d'assurance-maladie offert aux employés au travail.

12. Préretraite

Le présent régime ne peut avoir pour effet de permettre à l'employé d'être admissible au régime de préretraite prévu à la convention collective de travail.

PROCÉDURE DE RÉINTÉGRATION

PRÉAMBULE

Aux fins d'application du RILDESQ et de façon à favoriser le retour au travail du plus grand nombre d'employés aptes à faire un travail dans l'usine, la procédure décrite ci après sera appliquée.

CONSIDÉRANT qu'il existe un régime d'invalidité longue durée (RILDESQ);

CONSIDÉRANT que certains employés sont refusés au Régime de rentes du Québec (rente d'invalidité);

LES PARTIES CONVIENNENT DE LA PROCÉDURE SUIVANTE :

Dès réception de la réponse de refus de la part de la Régie des rentes du Québec de verser une rente d'invalidité ou à compter du 30^e mois du début de l'absence, la plus rapprochée des deux (2) dates, la démarche administrative suivante doit être entreprise sans délai.

1. Le surintendant de personnel ou un représentant dûment mandaté devient alors responsable de la prise en charge du dossier de l'employé.
2. Le médecin affecté à l'usine révisé, s'il y a lieu, le profil physique (M 3) de l'employé à la lumière des dernières informations médicales.
3. L'officier de placement sélectif identifie à l'aide du dernier profil physique (M 3) remis par le médecin, les occupations compatibles pour cet employé.
4. Un comité ad hoc composé de l'officier de placement sélectif et d'un officier syndical prend connaissance du dossier et identifie la ou les occupations compatibles.
5. Le comité ad hoc rencontre l'employé concerné et l'informe des occupations qui lui sont accessibles et ce, en conformité des règles de la convention collective de travail en vigueur. L'employé doit alors préciser son choix au comité.
6. Le comité fait recommandation au surintendant de personnel ou au représentant dûment mandaté qui donne suite aux recommandations du comité.
7. L'officier de placement sélectif conserve le dossier jusqu'au 40^e mois d'absence, période maximum pour réintégrer l'employé visé à une occupation compatible à son profil physique (M 3) en conformité des dispositions de la convention collective de travail.

ANNEXE G

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)	(Ci-après collectivement appelés le « Syndicat ») (Ci-après collectivement les « Parties »)
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 installations 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	

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

- 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

- 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

- Les cotisations salariales directes des employés au RRFS sont de 6,0 %;

Cotisations par abattement dans le régime

- 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 % ¹
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'eût 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.

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).

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

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.
27. 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.

ANNEXE H

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

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)	(Ci-après collectivement appelés le « Syndicat ») (Ci-après collectivement les « Parties »)
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	

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)

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-pompier)

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.I" au protocole RAPRTA)

3. Sièges au comité de retraite

- 3.1 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.
- 3.2 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 PRÉRETRAITE (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.

ANNEXE I

DOCUMENT NO 4

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DE RIO TINTO ALCAN (QUÉBEC) (« RAVESAQ »)

En vigueur le 1^{er} janvier 1991

Dernière mise à jour le 1^{er} janvier 2023

Le RAVESAQ comporte cinq protections :

- I. l'assurance-vie de base
- II. l'assurance-vie contributive
- III. l'assurance décès et mutilation accidentels (DMA)
- IV. l'assurance-vie du conjoint
- V. l'assurance-vie des enfants

Le présent document donne les principales dispositions du RAVESAQ en vigueur au 1^{er} janvier 2023. Les contrats d'assurances qui constituent les documents officiels feront autorité en cas de litige. La Société se réserve le droit de réviser ou modifier de temps à autre les contrats avec l'assureur.

ADMISSIBILITÉ

L'employé est admissible au RAVESAQ lorsqu'il devient admissible à son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA).

L'administrateur envoie une lettre à l'employé avec les instructions pour compléter ses choix en ligne.

I. ASSURANCE VIE DE BASE

La Société offre gratuitement une unité de base d'assurance-vie à chaque employé admissible. L'assurance-vie de base entre en vigueur le jour où l'employé devient admissible.

S'il n'est pas au travail le jour où la protection aurait dû entrer en vigueur (sauf en cas de vacances ou de jours fériés), il sera protégé à son retour, dès le premier jour complet de travail.

La valeur d'une unité équivaut au salaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail par année civile ou par semaine selon le cas (rajusté dans le cas d'un emploi à temps partiel). L'unité est arrondie au multiple de 1 000 \$ supérieur. Par exemple, un employé dont le taux payé est de 41,61 \$ sur une base de 2080 heures/année, aura un salaire annuel de 86 548,80 \$. La valeur de son unité équivaut à 87 000 \$.

L'unité d'assurance-vie ne peut être inférieure à la valeur d'une unité au 31 décembre de l'année précédente.

L'employé n'a pas à fournir d'attestation de bonne santé pour obtenir l'assurance-vie de base.

II. ASSURANCE-VIE CONTRIBUTIVE DES EMPLOYÉS

Le RAVESAQ permet de souscrire de une à quatre unités d'assurance-vie contributive. L'employé peut obtenir les deux premières unités d'assurance-vie contributive sans présenter d'attestation de bonne santé, pourvu qu'il en fasse la demande dans les 90 jours suivant sa date d'admissibilité.

Il peut aussi obtenir une unité supplémentaire (sans dépasser le maximum de quatre) sans attestation de bonne santé dans les 90 jours suivant un événement lié à la vie personnelle (nouveau conjoint ou la naissance ou l'adoption d'un enfant).

Au-delà de ce nombre d'unités ou de ce délai, l'employé doit présenter une attestation de bonne santé. Il suffit habituellement de répondre à un questionnaire médical; selon ses réponses, l'assureur peut cependant exiger qu'il subisse un examen médical ou paramédical. L'employé devra assumer le coût de cet examen.

Par ailleurs,

- (i) s'il prend une retraite anticipée en vertu du RAPRTA ou du RRFS-RTA ou du RRFS-CSRTA en ayant accumulé au moins 75 points et opte pour une rente immédiate, il peut conserver une demie ou une unité d'assurance-vie contributive jusqu'à 65 ans, moyennant le paiement de la prime liée à son âge (soit un maximum de 1.5 unité en incluant l'assurance-vie de base de 0.5 unité);
- (ii) s'il prend une retraite anticipée en vertu du RAPRTA et du RILDESQ le ou après le 1^{er} juillet 1994 et avant le 1^{er} mai 2009, il a droit, sans frais, à un nombre d'unités d'assurance-vie contributive jusqu'à 65 ans égal au nombre total d'unités d'assurance-vie de base et contributive en vigueur le jour précédant sa date de retraite anticipée en excédent de 0.5;

- (iii) s'il prend une retraite anticipée en vertu de son régime de retraite [RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA] et du RILDESQ ou de la préretraite le ou après le 1^{er} mai 2009, il a droit, sans frais, à un nombre d'unités d'assurance-vie contributive jusqu'à 65 ans égal au nombre total d'unités d'assurance-vie de base et contributive en vigueur le jour précédant sa date de retraite anticipée en excédent de 0.5.

Sous réserve des alinéas (ii) et (iii) ci-dessus, l'assurance-vie contributive est entièrement à la charge des employés et la prime varie selon l'âge. Les taux mensuels applicables par tranche de 1 000 \$ de capital assuré sont, à compter du 1^{er} juillet 2023 :

Âge de l'employé	Taux mensuel par tranche de 1 000 \$ de capital assuré
Jusqu'à 39	0,054 \$
40 à 44	0,071 \$
45 à 49	0,141 \$
50 à 54	0,229 \$
55 à 59	0,370 \$
60 à 64	0,599 \$

Ces taux sont renouvelés annuellement. Une revue annuelle des taux de prime et du solde des montants en dépôts sera fournie aux syndicats.

La valeur d'une unité équivaut au salaire de base multiplié par le nombre d'heures de travail par année civile ou par semaine selon le cas (ajusté dans le cas d'un emploi à temps partiel). L'unité est arrondie au multiple de 1 000 \$ supérieur.

La valeur de l'unité de base d'un employé admis en préretraite ou au RILDESQ sera redéterminée, avant son intégration au régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA), 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'admission à la préretraite et excluant toute forme de prime, sauf le boni cible de la rémunération variable (6 %), s'il y a lieu.

Les deux premières unités d'assurance-vie contributive que l'employé choisit entrent en vigueur le jour où il remet son formulaire d'adhésion dûment rempli, pourvu que ce soit dans les 90 jours suivants sa date d'admissibilité.

Il doit présenter une attestation de bonne santé pour les unités supplémentaires qui entrent en vigueur le jour où l'assureur approuve sa demande.

S'il n'est pas au travail le jour où la protection aurait dû entrer en vigueur (sauf en cas de vacances ou de jours fériés), il sera protégé à son retour, dès son premier jour complet de travail. Suivant un événement lié à la vie personnelle (nouveau conjoint ou la naissance ou l'adoption d'un enfant) il pourra obtenir une unité supplémentaire sans attestation de bonne santé dans les 90 jours suivants la date de son retour au travail.

La protection maximale des unités d'assurance-vie de base et contributive ne peut dépasser 1 500 000 \$.

Si le décès résulte d'un suicide, que l'assuré soit sain d'esprit ou non, le montant d'assurance vie contributive (du salarié ou de son conjoint) payable sera limité à celui en vigueur depuis au moins un (1) an. Aux fins du calcul de ce délai d'un an, la date d'acquisition des unités optionnelles déjà acquises avant le 31 décembre 2015 sera considérée. Selon l'expérience rattachée à ce changement, la prime des assurés pourrait être augmentée aux frais de ceux-ci.

III. ASSURANCE DÉCÈS ET MUTILATION ACCIDENTELS

La Société offre gratuitement une unité de base d'assurance décès et mutilation accidentels (DMA) à chaque employé admissible à l'assurance-vie de base. L'assurance-vie de base entre en vigueur le jour où l'employé devient admissible.

L'assurance DMA décès et mutilation accidentels (DMA) offre une protection 24 heures sur 24, dans le monde entier, en cas de décès ou de blessure grave par suite d'un accident survenant au travail ou ailleurs. Une unité d'assurance DMA équivaut à celle de l'assurance-vie de base.

Le RAVESAQ permet également de souscrire d'une à quatre unités d'assurance décès et mutilation accidentels contributive entièrement à la charge de l'employé.

Si une perte assurée survient dans les 365 jours suivant l'accident qui l'a entraînée, le bénéficiaire reçoit le plein montant de l'assurance DMA advenant le décès de l'employé. L'employé touche le pourcentage suivant de l'assurance DMA dans les autres cas énumérés dans le tableau qui suit :

Perte	Pourcentage de l'assurance DMA payable
Vie	100 %
Usage des deux bras ou des deux jambes	100 %
Usage des deux mains ou des deux pieds	100 %
Vue complète des deux yeux	100 %
Usage d'un bras ou d'une jambe	75 %
Usage d'une main ou d'un pied	50 %
Vue complète d'un œil	50 %
Parole	50 %
Ouïe des deux oreilles	50 %
Pouce et index de la même main	33 1/3 %
Quatre doigts de la même main	33 1/3 %

Lorsque l'employé subit plusieurs blessures à un membre dans un accident, il n'a droit qu'au pourcentage prévu pour la blessure la plus grave. Dans le cas de pertes multiples assorties de pourcentages différents l'indemnisation ne peut dépasser 100 % de l'assurance DMA.

Aux fins de cette assurance, la perte d'usage doit être totale, subsister pendant 12 mois, puis être reconnue permanente et définitive. En cas d'amputation, la perte d'un bras s'entend de l'amputation au coude ou plus haut, la perte d'une jambe, de l'amputation au genou ou plus haut, la perte d'une main, de l'amputation au poignet ou plus haut, la perte d'un pied, de l'amputation à la cheville ou plus haut, et la perte d'un doigt, de l'amputation aux articulations métacarpophalangiennes ou plus haut. La perte de la vue, de la parole ou de l'ouïe doit être totale et définitive. L'assurance DMA ne comprend pas les pertes résultant des circonstances suivantes :

- blessure que s'inflige volontairement l'assuré ou tentative de suicide;
- dose excessive de drogue;
- inhalation de monoxyde de carbone;
- plongée sous marine;
- cours de pilotage, ou voyage en avion en qualité de membre du personnel de bord;
- chute libre, parachutisme, planeur ou deltaplane;
- voyage dans un avion appartenant à des forces armées ou affrété par elles, en qualité de membre de ces forces;
- action hostile des forces armées d'un pays quelconque.

L'assurance DMA contributive est offerte moyennant une prime mensuelle de 0,05 \$ par tranche de 1 000 \$ au 1^{er} juillet 2023. Ce taux sera renouvelé annuellement.

ASSISTANCE HUMANAIRE

L'employé peut demander le versement anticipé d'une partie du capital-décès sous forme d'avance, sous réserve d'un maximum égal à 50 % du capital-décès ou de 50 000 \$, s'il est moindre, pourvu que les conditions suivantes soient remplies :

- a. Un médecin nommé par l'assureur détermine que l'employé a une espérance de vie de moins de vingt-quatre (24) mois;
- b. L'employé a la capacité d'agir;
- c. L'employé présente sa demande par écrit;
- d. Le bénéficiaire que l'employé a désigné comme irrévocable a fourni son consentement;

Au décès de l'employé, le montant versé comme avance à l'employé à titre d'assistance humanitaire sera déduit du montant d'assurance vie de l'employé en vigueur au moment du décès.

Toutefois, dans le cas de l'employé qui a touché une telle avance, à titre de d'assistance humanitaire, le montant à transformer ne peut pas dépasser le montant d'assurance auquel il était admissible à la date de cessation, moins toute somme lui ayant été versée à titre d'assistance humanitaire, à moins qu'il n'ait remboursé cette somme.

IV. ASSURANCE-VIE DU CONJOINT

L'employé peut souscrire en tout temps une assurance sur la vie de son conjoint, par unités de 10 000 \$, jusqu'à concurrence de 100 000 \$. Si l'employé fait la demande dans les 90 jours suivant son admissibilité ou la qualification d'un nouveau conjoint, il peut obtenir les deux premières unités d'assurance immédiatement sans présenter d'attestation de bonne santé du conjoint. Il peut aussi demander l'assurance à une date ultérieure ou obtenir des unités supplémentaires en présentant une attestation de bonne santé de son conjoint; cette protection entre en vigueur lorsque l'assureur l'a approuvée.

La prime de l'assurance-vie du conjoint est calculée selon le taux lié à l'âge du conjoint tel que l'indique le tableau précédent.

Un conjoint est la personne avec laquelle, à la date de la demande, l'employé est légitimement marié, ou avec laquelle il vit maritalement de façon continue depuis au moins un an. Le conjoint que l'employé inscrit nommément est protégé par cette assurance.

L'assurance-vie du conjoint inscrit est maintenue jusqu'à ce que l'employé annule ou demande une assurance pour son nouveau conjoint.

Le conjoint peut transformer cette assurance en police individuelle si l'employé décède avant 65 ans.

V. ASSURANCE-VIE DES ENFANTS

Selon cette protection, chacun des enfants est assuré pour 5 000 \$ tant qu'il reste admissible. L'employé peut obtenir cette assurance sans attestation de bonne santé s'il l'a souscrite dans les 90 jours suivant son admissibilité ou la qualification d'un enfant à charge. Cette assurance entre en vigueur le jour où il en fait la demande en ligne. Lorsque le dernier enfant admissible ne rencontre plus les critères d'admissibilité, l'administrateur mettra fin à la couverture et l'employé cessera de payer la prime sur son salaire.

Une assurance sur la vie de tous les enfants coûte 0,264 \$ par mois au 1^{er} juillet 2023, peu importe le nombre d'enfants. Ce taux sera renouvelé annuellement.

Les enfants admissibles sont les enfants naturels ou adoptifs de l'employé ou ceux du conjoint (à la date du décès), nés vivants et ayant moins de 21 ans (ou moins de 26 ans s'ils étudient à temps plein), s'ils sont célibataires et qu'ils sont financièrement à la charge de l'employé ou à celle du conjoint. Un enfant reste admissible après l'âge de 26 ans s'il souffre d'un handicap mental ou physique et ne peut exercer d'emploi lui permettant de subvenir à ses besoins et s'il est entièrement à la charge de l'employé.

VI. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

En cas d'absence autorisée

Payée	Toutes les protections sont maintenues et l'employé continue de payer les primes.
-------	---

Non payée	L'assurance-vie de base est maintenue pendant 24 mois. Toutes les autres protections sont maintenues pendant 24 mois, dans la mesure où l'employé paie les primes exigées.
-----------	--

En cas d'invalidité ou de préretraite

Sous réserve de l'alinéa (ii) de la section II si, au terme d'une période d'invalidité de courte durée (au moins six mois), l'employé touche une prestation de RILDESQ, il conserve toutes ses protections du RAVESAQ sans frais jusqu'à son rétablissement, la date de sa retraite anticipée sans réduction sous son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA) ou jusqu'au premier jour du mois qui suit son 65^e anniversaire de naissance selon le premier événement.

Nonobstant ce qui précède, sous réserve des alinéas (ii) et (iii) de la section II si, au terme d'une période d'invalidité de courte durée (au moins six mois), l'employé touche une prestation du RILDESQ ou de préretraite(*), il conserve toutes ses protections du RAVESAQ sans frais jusqu'à son rétablissement, la date de sa retraite anticipée sans réduction sous son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA) ou jusqu'au premier jour du mois qui suit son 65^e anniversaire selon le premier événement.

(*) Seulement à partir du 1^{er} mai 2009 pour l'employé qui touche une prestation de préretraite.

En cas de cessation d'emploi (incluant la retraite)

Avant 65 ans Si l'employé quitte la Société avant 65 ans, les assurances vie de base, contributive, du conjoint et des enfants prennent fin 31 jours après sa cessation d'emploi.

Lorsque l'employé prend une retraite anticipée dans le cadre du RAPRTA avant le 1^{er} juillet 2016 en ayant accumulé au moins 75 points, il conserve la moitié de son unité de base d'assurance-vie à la date de la retraite.

Lorsque l'employé se retire de façon anticipée à compter du 1^{er} juillet 2016 dans le cadre de son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA ou RRFS-CSRTA) en ayant accumulé au moins 75 points, il conserve la moitié de son unité de base d'assurance-vie à la date de la retraite jusqu'à 65 ans et voit sa protection réduire à 20 000 \$ par la suite.

Il peut également conserver une demie ou une unité d'assurance-vie contributive jusqu'à la fin du mois de son 65^e anniversaire.

L'assurance DMA prend fin le jour de la cessation d'emploi.

Un employé admis en préretraite qui a intégré au RAPRTA avant le 1^{er} mai 2009, peut maintenir ses assurances jusqu'à 65 ans sans égard à sa date de retraite anticipée. Son unité de base d'assurance-vie sera maintenue par la Société jusqu'à 65 ans.

(Syndicats A)

- À 65 ans ou après
 - Toutes les protections cessent le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire de naissance, même si l'employé maintient son emploi après cet âge.
 - Toutefois si l'employé participe au RAPRTA et que la cessation d'emploi se produit avant le 1^{er} juillet 2016, il conserve sa vie durant la moitié de son unité de base d'assurance-vie à 65 ans.
 - Lorsque l'employé se retire de façon anticipée à compter du 1^{er} juillet 2016 dans le cadre de son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA) en ayant accumulé au moins 75 points, il conserve la moitié de son unité de base d'assurance-vie à la date de la retraite jusqu'à 65 ans et voit sa protection réduire à 20 000 \$ par la suite.
 - Lorsque l'employé se retire à compter du 1^{er} juillet 2016 sous son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-RTA) à l'âge de 65 ans ou plus, son assurance-vie de base sera de 20 000 \$.

(Syndicats B)

- À 65 ans ou après
 - Toutes les protections cessent le premier jour du mois qui suit le 65^e anniversaire de naissance, même si l'employé maintient son emploi après cet âge.
 - Toutefois si l'employé participe au RAPRTA et que la cessation d'emploi se produit avant le 1^{er} juillet 2016, il conserve sa vie durant la moitié de son unité de base d'assurance-vie à 65 ans.
 - Lorsque l'employé se retire entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2022 sous son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-CSRTA) à l'âge de 65 ans ou plus, son assurance-vie de base sera de 20 000 \$.
 - Lorsque l'employé se retire de façon anticipée entre le 1^{er} juillet 2016 et le 31 décembre 2022 dans le cadre de son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-CSRTA) en ayant accumulé au moins 75 points, il conserve la moitié de son unité de base d'assurance-vie à la date de la retraite jusqu'à 65 ans et voit sa protection réduire à 20 000 \$ par la suite.
 - Lorsque l'employé se retire à compter du 1^{er} janvier 2023 sous son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-CSRTA) à l'âge de 65 ans ou plus, son assurance-vie de base sera de 23 000 \$. Lorsque l'employé se retire de façon anticipée à compter du 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de son régime de retraite (RAPRTA ou RRFS-CSRTA) en ayant accumulé au moins 75 points, il conserve la moitié de son unité de base d'assurance-vie à la date de la retraite jusqu'à 65 ans et voit sa protection réduire à 23 000 \$ par la suite.

L'employé retraité peut renoncer à la portion imposable de la couverture d'assurance-vie après 65 ans, soit l'excédent du premier 10 000 \$ et ce, pour tous les employés (Syndicat A et Syndicat B).

TRANSFORMATION À LA CESSATION D'EMPLOI

Assurance-vie de base et contributive

Avant 65 ans L'employé peut transformer cette assurance en une police individuelle, sans attestation de bonne santé, déduction faite de l'assurance maintenue pendant la retraite, jusqu'à concurrence de 400 000 \$ ou ce qui est prévu par les lignes directrices sur l'assurance-vie collective au Québec. Il doit demander cette transformation et payer la prime à l'assureur dans les 31 jours suivant sa cessation d'emploi ou avant la date de son 65^e anniversaire de naissance.

Assurance-vie du conjoint

Avant 65 ans L'employé peut transformer cette assurance en une police individuelle, sans attestation de bonne santé. Il doit demander cette transformation et payer la prime à l'assureur dans les 31 jours suivant sa cessation d'emploi ou avant la date du 65^e anniversaire de naissance de l'employé.

Assurance DMA et assurance-vie des enfants

Ces assurances ne comportent aucun privilège de transformation.

VII. DISPOSITIONS TRANSITOIRES AU 1^{er} JANVIER 1991

Tous les employés admissibles embauchés avant 1991

L'employé est automatiquement protégé par l'assurance-vie de base au 1^{er} janvier 1991.

S'il est devenu admissible pour la première fois au RAVESAQ en 1990 et qu'il n'a pas choisi le nombre maximum d'unités, il peut obtenir jusqu'à concurrence de trois tranches d'assurance-vie contributive au 1^{er} janvier 1991, sans attestation de bonne santé.

S'il opte pour l'assurance-vie du conjoint avant le 1^{er} janvier 1991, il peut en obtenir deux unités sans attestation de bonne santé du conjoint. Le taux lié à son âge s'applique à toutes les unités d'assurance-vie du conjoint.

RioTinto



Ententes et lettres d'intention

Usines Petits lingots Saguenay (PLS)
& Dubuc

ENTENTES ET LETTRES D'INTENTION

entre

RIO TINTO ALCAN INC.
(PLS-Dubuc)

et

UNIFOR

PRÉAMBULE

Cette brochure est un recueil des ententes et des lettres d'intention relatives aux salariés payés à l'heure et travaillant à l'Usine Petits Lingots Saguenay (PLS). On y retrouve les ententes et les lettres d'intention valides pour la durée de la présente convention collective de travail, ratifiée entre les parties.

Celles touchant des employés spécifiques ou certains cas particuliers, de même que celles portant sur certains horaires de travail à caractère expérimental 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.

1. CADRE DE RÉGLEMENT

1.1 ABROGÉE

1.2 ABROGÉE

1.3 ABROGÉE

1.4 PROJET DE PLATE-FORME D'INDUSTRIALISATION (LETTRE D'INTENTION)

La Société reconnaît l'importance du développement des produits à valeur ajoutée pour se positionner stratégiquement sur le marché.

La Société reconnaît que le développement de produits dans les centres de coulée de nos installations régionales perturbe les opérations et a souvent un impact sur la production quotidienne.

La Société démontre son intérêt à un projet visant à minimiser les impacts de développement dans les usines de production afin de limiter les entraves au plein potentiel de nos centres de coulée.

Par la présente, la Société confirme son intention d'investir dans une analyse de faisabilité pour accéder à de nouvelles capacités pour soutenir le développement de produits à valeur ajoutée en utilisant les équipements de production de Dubuc en tant que plate-forme d'industrialisation à l'échelle pilote. Il est entendu que cette plate-forme d'industrialisation n'aurait pas l'exclusivité des développements et que la Société conserverait la flexibilité de le faire aussi dans ses autres sites, selon le cas.

Les objectifs visés par ce projet seraient notamment :

- Développer et démontrer à l'échelle pilote des solutions technologiques avancées de contrôle des procédés et de l'industrie 4.0 avant la mise en œuvre à grande échelle de l'usine.
- Développer des recettes et pratiques de nouveaux produits.
- Optimiser les technologies de coulée actuelles.
- Élaborer des pratiques de moulage et des recettes pour de nouveaux produits.
- Explorer de nouvelles applications sur le marché.

Il est convenu entre les parties que dans le cadre de ce projet, les employés et cadres du CRDA et de nos autres installations régionales procéderont à certaines interventions notamment : prise d'échantillon, prise de mesure, installation d'instrumentation, tests aléatoires.

L'opération des équipements de production demeure faite par les opérateurs de PLS.

1.5 ENTENTE MODÈLE ORGANISATIONNEL

ATTENDU QUE le contexte organisationnel particulier actuel de PLS en lien avec l'usine Dubuc fermée pour une période indéterminée;

ATTENDU QUE les usines PLS et DUBUC sont mutuellement dépendantes;

ATTENDU QUE la volonté de la Société de fusionner les opérations des 2 sites advenant la reprise de Dubuc;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les activités de production de PLS et DUBUC sont totalement intégrées.

Une production PLS-Dubuc sera privilégiée en simultanée, selon le cas, en fonction du carnet de commandes.

Il peut y avoir aussi de la production en alternance selon le cas.

HORAIRE DE TRAVAIL

Les horaires de travail du côté de PLS demeurent inchangés.

Les horaires de travail pour la production du Duralcan et du Borlcan sont variables en fonction du produit.

Pas de prime de TTP payés à des surnuméraires n'ayant pas d'horaire attitrés à l'avance.

PÉRIODE MORATOIRE

En cas de reprise éventuelle de Dubuc, les Parties s'engagent à discuter de nouveau pour convenir des modalités de redémarrage requises afin d'assurer une phase de stabilisation optimale de la production de Duralcan et de Borlcan tout en minimisant les impacts sur les procédés, la sécurité et l'efficacité.

TAUX DE SALAIRE :

Les employés appelés à travailler du côté de Dubuc lors des campagnes de Borlcan et Duralcan ainsi que l'opération prévue en lien avec la plate-forme d'industrialisation se verront payer une prime de 1,50 \$ de l'heure pour les heures effectuées lorsque le besoin sera requis.

OPÉRATEUR MAGASIN, RÉCEPTION ET EXPÉDITION

Ce poste sera réinternalisé et affiché dans le premier trimestre de 2024 suivant l'abolition du poste d'opérateur de jour. Le poste d'opérateur magasin, réception et expédition est majoritairement sur un horaire de 7 h à 15 h. La Société se réserve le droit de modifier cet horaire en fonction des besoins.

Les tâches en lien avec le nouveau modèle organisationnel se retrouvent à l'annexe 1.

ANNEXE 1

MODÈLE ORGANISATIONNEL

DURALCAN : OPÉRATEUR RÉACTEUR

Fournir le métal pour la Coulée sur la lingotière PLS, selon les spécifications du produit, à la cadence attendue et en sécurité

- Alimenter les fours en métal, rebut et poudres selon la recette;
- Surveiller la fonte;
- Échantillonner et analyser le métal;
- Préparer les équipements pour la coulée du métal;
- Écumer le métal;
- + FILAC : machinage, analyse, calcul et ajustement;
- + Traiter les rebuts;
- + Disposer des écumes;
- + Monter les poudres, remplir les silos et charger les trémies;
- + Scier les échantillons;
- + Monter la lingotière;

+ Activités ajoutées

DURALCAN : OPÉRATEUR DC

Couler le métal sur le DC selon les spécifications, dans les délais requis et en sécurité

- Faire le montage de la lingotière;
- Installer les pannes de coulée et préparer les équipements;
- Contrôler les équipements pendant la coulée;
- Nettoyer les équipements à la fin de la coulée;
- Scier les échantillons;
- Emballer les lingots;
- Monter les poudres et remplir les silos;

DURALCAN : FLEX

Supporter les opérations afin que la préparation du métal et la coulée soient exécutés efficacement, selon les spécifications et en sécurité

- Supporter le montage de la lingotière;
- Charger les trémies de poudres;
- Écumer le métal;
- Traiter les rebuts : manutention, chargement;
- Emballer les lingots produits;
- FILAC : machinage, analyse, calcul, ajustement;
- Assister ses collègues au départ de coulée;
- Retourner les lingots;
- Disposer des écumes;

BORALCAN : OPÉRATEUR RÉACTEUR

Fournir le métal pour la Coulée selon les spécifications du produit, à la cadence attendue et en sécurité

- Alimenter les fours en métal, rebut et poudres selon la recette;
- Remplir le préchauffeur de poudre;
- Surveiller la refonte;
- Échantillonner et analyser le métal;
- Préparer les équipements pour la coulée du métal;
- FILAC : machinage, analyse, calcul et ajustement;
- Démarrer, surveiller et échantillonner la coulée;
- Gratter le four à la fin de la coulée;

BORALCAN : OPÉRATEUR DC

Couler le métal sur le DC selon les spécifications, dans les délais requis et en sécurité

- Installer les pannes de coulées et préparer les équipements;
- Contrôler les équipements pendant la coulée;
- Écumer le métal;
- Sortir les billettes, les marquer, les mesurer, et les créer dans l'inventaire GPC;
- Nettoyer les équipements à la fin de la coulée;
- Traiter les rebuts Boralcan;
- Nettoyer et remonter le dalot;
- Inspecter, réfectionner et monter les moules;
- Charger les trémies de poudre;

DURALCAN ET BORALCAN : OPÉRATEUR AU SCIAGE ET SUPPORT

Effectuer les opérations de sciage des produits et supporter les opérations lorsque requis, le tout en sécurité

- Scier, identifier et emballer le Boralcan;
- Supporter le montage de la table de coulée;
- Supporter au départ de coulée;
- Aide PoDFA;

OPÉRATEUR MAGASIN, RÉCEPTION ET EXPÉDITION

Les travaux couvrent principalement, mais sans s'y limiter, les activités suivantes :

- Décharger la marchandise/matières premières des véhicules de livraison et autoriser la feuille de route ou le manifeste émis par le transporteur;
- Trier la marchandise/matières premières pour la livraison aux usagers via la commande directe;
- Trier la marchandise/matières premières avec réception;
- Recevoir les pièces réparables de l'externe;
- Récupérer les pièces réparables de l'interne;
- Opérer les équipements requis pour le déchargement (chariot élévateur, pick-up);

- Effectuer le déneigement des zones d'entreposage des rebuts à l'aide des équipements appropriés;
- Défaire les palettes;
- Récupérer le matériel à la porte de réception;
- Identifier le destinataire et le secteur de livraison;
- Placer la marchandise/matières premières dans l'aire de livraison;
- Consulter les données dans le système de gestion des approvisionnements;
- Vérifier la conformité de la marchandise/matières premières (contenu, quantité);
- Assurer la procédure quarantaine des matières premières;
- Enregistrer la transaction dans le système de gestion des approvisionnements;
- Monter/démonter des étagères occasionnellement;
- Estimer le poids des stocks à mettre en tablette;
- Envoyer les pièces au fournisseur;
- Emballer les pièces selon les procédures établies;
- Livrer/recueillir la marchandise;
- Connaître et respecter les règles de circulation des différents secteurs;
- Sortir la marchandise des étagères;
- Placer le matériel à l'endroit approprié;
- Gérer la coactivité;
- Assurer la propreté et le bon ordre des lieux de travail;
- Supporter les opérations à la gestion des rebuts;
- Tout autre travail requis pour la bonne marche à suivre des opérations;
- Compléter différents rapports, ordres de travail, permis, autorisations tel que :
 - Ordres de travail;
 - Rapports d'inspection;
 - Rapports de situations dangereuses;
- Communiquer avec différents intervenants dans l'usine.

PRISE EN CHARGE POUR TOUS LES POSTES

La flexibilité, la polyvalence et l'implication sont des incontournables dans un contexte de diversité des produits et des équipements

- Assurer la PBO de son secteur
- Aider au besoin ses collègues
- Participer aux initiatives d'amélioration des opérations
- Détecter et régler rapidement les enjeux de production et obtenir de l'aide au besoin
- Peinture
- Lubrification avec fusil à graisse
- Prise de lecture de manomètres
- Prise de lecture niveaux d'huile
- Inspection de la pulsation des dépoussiéreurs
- Réparation mineure sur les dalots réfractaires
- Changement des consommables opérateurs (ex. grattes)
- Changement de lame de scie
- Ajustement de la lubrification de la lame de scie
- Support à l'entretien lors des arrêts périodiques
- Générer des avis de maintenance
- Effectuer les demandes de temps supplémentaire

MODE OPÉRATOIRE

Le four 80 livres est un équipement de laboratoire utilisé pour tous types de tests de qualification et de tests de développement de produits.

L'opération de ce four 80 livres sera exécutée par l'équipe technique procédé, incluant la personne technicienne au laboratoire.

1.6 ABROGÉE

2. REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

2.1 CRÉDIT ANNUEL DE 300 HEURES (DIRIGEANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTS MANDATÉS) (L)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, je vous confirme par la présente que la Compagnie allouera au dirigeant syndical et à ses deux représentants mandatés prévus à la clause 3.1 de la convention un crédit annuel de trois cents (300) heures.

Les modalités sont les suivantes.

1. Le crédit exclut les vacances, les jours fériés et le temps consacré à la négociation de la convention collective de travail.
2. Le taux de salaire appliqué respectera la politique des emplois compatibles pour les dirigeants du Syndicat et sera calculé selon les dispositions de la clause 9.3 de la convention collective.
3. La Compagnie paiera en plus les heures effectivement travaillées à la classe d'emploi habituelle des dirigeants et des représentants mandatés.
4. Si le total des trois cents heures créditées pour le dirigeant syndical ainsi que les deux représentants mandatés n'est pas entièrement dépensé, la différence sera déduite du nombre d'heures que le Syndicat devrait autrement rembourser à la Compagnie au taux de cent trente pour cent (130 %), le 31 décembre de chaque année.

2.2 AFFAIRES SYNDICALES OFFICIELLES (L)

Suite aux discussions relatives aux absences des représentants des employés pour affaires syndicales officielles qui ne sont pas couvertes par la lettre 3.1 des présentes, nous vous confirmons ce qui suit.

La Société paiera directement le représentant mandaté libéré en vertu des clauses 3.8 et 3.9 de la convention collective de travail.

Au début de chaque mois, une facture sera envoyée au Syndicat afin de réclamer les sommes dues à la Société, le tout conformément à la clause 3.12 de la convention collective de travail. Le nombre d'heures d'absences sera calculé au taux de salaire normal de l'employé touché multiplié par le facteur 1.30.

La présente procédure est conditionnelle à un avis écrit de trois (3) jours ouvrables à l'opération et de cinq (5) jours ouvrables à l'entretien, selon l'horaire du représentant libéré, que le Syndicat s'engage à donner à la Société pour la libération des employés. Exceptionnellement, dans un cas d'urgence où l'avis ci-haut mentionné ne pourrait être

donné, la Société aura discrétion en ce qui a trait au paiement si le nombre d'heures de libération ne dépasse pas huit (8) heures.

2.3 RÉMUNÉRATION DU REPRÉSENTANT SYNDICAL NON LIBÉRÉ (E)

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

2.4 REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

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.

La Société est disposée à donner l'accès au représentant à la prévention du regroupement AP60 une (1) heure par semaine au site de PLS. Ces tâches seront :

- Réaliser les activités de prévention sur le site
- Participer au comité santé et sécurité

Les frais de déplacement du RP seront rémunérés par la Société.

3. ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

3.1 FOURNIR LA LISTE DES EMPLOYÉS MIS À PIED (L)

La Société s'engage à faire parvenir au Syndicat, quarante-huit (48) heures à l'avance, la liste des employés mis à pied à la suite de diminution des opérations.

3.2 INFORMATION AUX DIRIGEANTS SYNDICAUX RELATIVEMENT AUX FICHES D'EXIGENCES ET DE CAPACITÉS PHYSIQUES (L)

La Société accepte de rendre accessible aux dirigeants syndicaux, par l'intermédiaire de la personne responsable des ressources humaines, l'information relativement aux fiches d'exigences physiques de la tâche et la fiche de capacités physiques.

Il est entendu qu'aucun document original ou copie des dites fiches ne sera remis aux dirigeants syndicaux.

3.3 RETOUR DES CADRES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION (L)

1. Seuls les employés qui ont déjà été assujettis à une convention collective de travail ou qui ont occupé, dans le passé, un poste qui, par la suite, a été couvert par une accréditation, peuvent être réintégrés à une unité de négociation. Un employé nommé cadre ne peut être réintégré dans l'accréditation qu'une seule fois.
2. Le service continu des employés qui seront réintégrés à une unité de négociation devra être calculé en conformité des dispositions de la convention collective en vigueur.

3. Les employés qui réintègrent une unité de négociation ne peuvent réintégrer que celle à laquelle ils ont ou auraient appartenu, même s'ils ont depuis été mutés à une autre installation. Toutefois, la présente disposition ne devra pas empêcher les parties d'entreprendre ou de continuer les discussions relatives à la fusion de certains départements ou services.
4. Dans tous les cas de réintégration à une unité de négociation causée par les fluctuations normales, c'est-à-dire par une diminution d'opérations, la fin de remplacement de maladie ou de vacances, etc., les droits des employés qui réintègrent seront déterminés comme à l'habitude par les règles de la convention collective en vigueur à l'endroit et au moment où la réintégration prend effet.
5. Par exception, dans les cas d'employés qui sont réintégrés à une unité de négociation par suite de l'application de mesures économiques nouvelles ou des réorganisations qui s'ensuivent, leurs droits seront déterminés à partir de la classe d'emploi couverte par la convention collective la plus haute qu'ils aient détenue dans le passé. Dans les cas où cette classe d'emploi a disparu ou a été fusionnée à d'autres classes d'emploi ou dans les cas où le jeu de l'ancienneté ne permet pas à l'employé réintégré d'y être affecté, l'employé réintégré exercera ses droits à la deuxième (2^e) plus haute classe d'emploi qu'il a détenue, et si possible à la troisième (3^e) plus haute, etc. jusqu'à ce qu'il puisse déplacer un employé couvert par la convention collective.

3.4 ENTENTE RELATIVE AUX CADRES TEMPORAIRES (E)

1. Les cadres temporaires nommés pour une période de 0 à 28 jours demeurent à la feuille de paie syndiquée avec une prime spéciale. Si la nomination est pour plus de 28 jours, le cadre temporaire sera muté à la liste confidentielle locale 08.
2. Les nominations de 01 avec prime ou 08 doivent être autorisées ou vérifiées par le supérieur du supérieur immédiat permanent.
3. Après douze (12) mois de sa nomination, un cadre temporaire ne peut se porter candidat à un emploi selon les procédures prévues aux clauses 5.3 et 5.4 de la convention collective de travail.

Toutefois, à l'intérieur de ce douze (12) mois, le cadre temporaire qui veut occuper cet emploi, devra démissionner de son poste cadre. Auquel cas, il ne pourra plus être réaffecté comme cadre temporaire 01 avec prime ou 08 avant une période de douze (12) mois suivant sa démission.

Aucune affectation sans affichage pour une période excédant celle qu'autorise la convention collective en pareille circonstance, n'aura pour effet d'interrompre cette période de douze (12) mois.

4. Le cadre temporaire 01, qui est affecté pour plus d'un quart de travail, n'a pas droit à l'attribution des heures supplémentaires.
5. Les heures supplémentaires que le cadre temporaire 01 ou 08 n'a pu effectuer pendant son affectation temporaire, seront comptabilisées selon les règles de répartition des heures supplémentaires de son groupe syndiqué respectif comme un employé en période d'absence.
6. Les heures supplémentaires ne peuvent être utilisées comme prime de cadre temporaire.
7. Le comité de relations ouvrières fera le suivi du dossier semestriellement et évaluera la possibilité d'une organisation plus permanente de remplaçants superviseurs.
Le comité tiendra une compilation des nominations cadres temporaires, conformément à l'article 2), pour faire le suivi du dossier.
8. Le rôle du cadre 01 avec prime se limitera au rapport de l'événement en matière disciplinaire. (Ne participe pas au comité d'enquête.)
9. Le retour à son accréditation syndicale d'un cadre permanent ou temporaire sanctionné fera l'objet d'une information écrite à son syndicat.

3.5 ENTENTE RELATIVE À LA FORMATION (E)

1. Un programme de formation doit être structuré pour chaque échelon donné, l'employé doit compléter de façon satisfaisante le programme de formation relié à cet emploi et être en mesure de faire le travail de façon satisfaisante après la formation.
2. En cours de formation, l'évaluation de l'apprentissage permet de vérifier par des examens pratiques ou théoriques la compréhension de l'employé et sa capacité de remplir les exigences de l'emploi.
3. Un support personnalisé à un employé qui a de la difficulté, peut lui permettre de remplir les exigences d'un emploi.
4. Lorsqu'un employé éprouve des difficultés majeures, il peut être nécessaire de réorienter celui-ci.
5. Pour faciliter l'application de la présente entente, les représentants syndicaux seront informés des programmes de formation mis en application et impliqués dans le traitement des employés qui ont des problèmes particuliers en cours de formation et de ceux qui ne peuvent remplir les exigences d'un emploi reliées à la formation.

3.6 ENTENTE ENCADRANT LA FORMATION

La Société considère que d'utiliser des formateurs internes à certaines occasions pour la formation de nouveaux employés est pertinente;

PRIMES :

1. Une prime d'instructeurs/moniteurs/formateurs de 1,90 \$\\h sera versée au formateur pour les heures effectuées soit pour la diffusion, l'élaboration ou la révision du matériel de formation;
2. La prime s'applique seulement qu'aux heures pour lesquelles les employés à la demande de la Société sont choisis comme moniteurs/instructeurs/formateurs et qui doivent s'acquitter des responsabilités de formation.
3. Lorsque la Société choisit un formateur à l'interne, il doit au moins être rendu à l'échelon II dans sa progression salariale

REMPLACEMENT :

Lorsque l'employé est en période de formation et que lui et son formateur effectuent certaines tâches dans le département pour fins d'intégration de connaissances, ils peuvent agir comme remplaçants d'un employé dans l'équipe. Aucun employé ne sera changé d'horaire de travail en lien avec cette disposition.

1. Un temps de résidence de 36 mois s'applique à l'employé(e) nommé(e) dans le poste de formateur(trice). Nonobstant ce qui précède, le temps de résidence s'applique uniquement pour un éventuel retour dans un poste du côté de PLS, celui-ci ne s'applique donc pas dans le cas d'un affichage pour le poste d'opérateur magasin, expédition & réception et/ou d'un affichage pour un poste vacant du côté de Dubuc;
2. La Société se réserve le droit de retourner le formateur(trice) sur les opérations en cas de besoin. Nonobstant ce qui précède, si la Société retourne le formateur(trice) sur les opérations dans un contexte de pleines opérations du côté de PLS, la Société s'engage à procéder uniquement si le surnuméraire avec le plus d'ancienneté est occupé à temps plein;
3. Suivant ce qui précède, si le formateur(trice) retourne sur les opérations, celui-ci prendra le poste qui était occupé par le deuxième surnuméraire avec le plus d'ancienneté.

EMPLOYÉS SYNDIQUÉS PARTICIPANT À LA FORMATION

La Société n'a pas d'objection de principe à affecter 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 ils répondent aux exigences définies par la Société et qu'ils soient en mesure d'assumer toutes les responsabilités rattachées à la fonction.

3.7 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX MÉCANISMES D'AFFICHAGES (L)

CONSIDÉRANT que les Parties aimeraient définir davantage les modalités à respecter en cas de besoin de remplacement lors de postes à combler au sein de PLS-Dubuc ;

CONSIDÉRANT que la flexibilité au niveau de la gestion de la main-d'œuvre demeure essentielle malgré l'intention d'encadrer davantage les mouvements de personnel ;

CONSIDÉRANT qu'une période de transition peut s'avérer nécessaire entre le moment où un candidat(e) est sélectionné(e) et le moment où il peut réellement occuper l'emploi ;

CONSIDÉRANT qu'il existe actuellement 6 postes différents à PLS-Dubuc, soit :

1. Opérateur Dubuc
2. Opérateur RMV Dubuc
3. Opérateur PLS
4. Opérateur surnuméraire
5. Opérateur magasin, expédition & réception
6. Formateur

Les Parties conviennent des modalités suivantes :

- a) Lorsque la Société décidera de combler un poste vacant de façon permanente ou de façon temporaire pour une période excédant 90 jours, des avis devront être affichés sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet, à l'exception du poste de surnuméraire qui sera affiché à l'externe ;
- b) Les avis internes demeureront sur les tableaux d'affichage pendant une période de six (6) jours de travail et indiqueront le titre, le sommaire et les exigences de l'emploi ainsi que le mécanisme de dépôt des candidatures ;
- c) Toute autre besoin de remplacement permanent survenant dans les vingt-huit (28) jours suivant un même affichage pourra être comblé à même la liste des employé(e)s qui se seront porté(e)s candidat(e)s lors de cet affichage initial pourvu qu'il s'agisse du même emploi ;

- d) La sélection du candidat(e) pour le poste à combler se fera en respect du rang d'ancienneté (du plus ancien au plus récent), à l'exception du poste de formateur dont la sélection demeure à la discrétion de l'employeur suivant le processus de sélection prévu à cet effet ;
- e) La société se réserve le droit d'octroyer temporairement un poste à l'employé(e) le plus qualifié(e) au détriment du rang d'ancienneté et ce, pendant la période requise, celle-ci pouvant aller jusqu'à concurrence d'un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours à partir du moment où le poste est vacant. Le but étant que l'employé(e) réellement sélectionné(e) pour ce dit poste ainsi que son remplaçant(e), soient pleinement qualifié(e)s pour occuper le poste qu'il doit combler ;
- f) Le candidat(e) sélectionné(e) confirmera par écrit l'acceptation de l'emploi; après quoi, il ne pourra refuser ledit emploi sauf pour accéder à un autre emploi affiché, si applicable ;
- g) Si un candidat(e) est sélectionné(e) pour un poste d'opérateur à Dubuc, pour lequel une prime est applicable, mais qu'il ne peut occuper immédiatement ce poste puisqu'une période de transition est requise, celui-ci pourra tout de même bénéficier de cette dite prime et ce, à partir du moment où nous avons reçu son acceptation écrite à cet emploi.

Les parties pourront, d'un commun accord, modifier ou annuler le système d'affichage s'il se révèle inadéquat.

4. RÈGLEMENT DE SERVICE

4.1 ENTENTE RELATIVE AU SERVICE CONTINU (E)

1. Les dispositions relatives au service continu prévues à l'annexe A de la convention collective de travail continueront de recevoir application pendant une période légale de grève ou de lock-out.
2. 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.

4.2 ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ SANS SOLDE (E)

1. Pour se prévaloir de cette disposition, l'employé devra avoir accumulé 3 ans de service continu.

2. Un 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, donc notamment pour purger une peine d'incarcération si celle-ci n'a rien à avoir avec celle de la société.
3. 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 1, pour ces mêmes raisons mais exclusivement à l'intérieur de la période d'un (1) an mentionnée au présent paragraphe.
L'employé qui se sera prévalu de la présente entente verra son service continu maintenu pendant la durée permise de son congé.
4. 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 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.
5. 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 au présent paragraphe 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, sous-paragraphe n), de l'annexe A de la convention collective de travail.

6. Durant son absence, l'employé maintiendra ses droits à la classe d'emploi qui était sienne avant son départ à condition que son service continu le lui permette, sinon il exercera ses droits d'ancienneté conformément à la convention collective de travail.
7. Les parties conviennent que l'employé, parti ainsi en congé, ne répond pas aux critères d'admissibilité pour les prestations supplémentaires de chômage prévues à l'annexe C de la convention collective de travail.

4.3 ENTENTE RELATIVE À DES MUTATIONS D'EMPLOYÉS INTER-USINES OU INTER-ACCREDITATIONS (E)

ATTENDU QUE la Société et le Syndicat désirent assurer une meilleure stabilité d'emploi pour les employés en surplus des différentes installations visées par la présente 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 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'acquièrent 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 relativement aux 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 RTA 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 soient 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.

ANNEXE A

- 1) UNIFOR– représentant :
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc.
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (Section des employés de bureau)
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (Section des Employés du Laboratoire de Recherche Appliquée et Centre de Génie Expérimental)
 - Le Syndicat des Employés d'Énergie Électrique Québec (SÉCAL) Inc.
 - Le Syndicat National des Employés des Pouvoirs Électriques de Shipshaw et Chute à Caron, Inc.
 - Le Syndicat National des Employés de Bureau, département Énergie Électrique
 - Le Syndicat des Employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Installations Portuaires
 - Le Syndicat des Employés de la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, Installations Portuaires (Section des employés de bureau)
 - Le Syndicat des Employés du Chemin de Fer Roberval Saguenay, section Lac Saint Jean
 - Le Syndicat National des Travailleurs de l'Aluminium de Beauharnois
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (Usine Laterrière)
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (Usine Laterrière, Section des employés de bureau)
 - Le Syndicat National des Employés de l'Aluminium d'Arvida, Inc. (Usine traitement de la brasque)
 - PLS et (DUBUC opération)
- 2) Syndicat des Métallos, section locale 9379.
Syndicat des Métallos Section locale 9190.

4.4 ABROGÉE

4.5 ENTENTE RELATIVE À LA PRIORITÉ D'EMBAUCHE

ATTENDU que les employés de PLS ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi;

ATTENDU la volonté des parties d'assurer aux employés de PLS une priorité d'embauche dans l'éventualité où leurs emplois auraient pris fin suite à la fermeture ou à la diminution des opérations de PLS;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

La Société peut procéder à des mises à pieds selon ses besoins;

Les mises à pied sont effectuées selon l'ordre inverse d'ancienneté;

Les rappels sont effectués, selon les besoins, suivant l'ordre d'ancienneté. Au moment d'une fermeture ou d'une diminution des opérations de PLS, la Société peut procéder à la fin d'emploi des employés de PLS, selon l'ordre inverse d'ancienneté;

Les employés de PLS dont l'emploi aura pris fin suite à la fermeture ou à la diminution des opérations de PLS bénéficieront d'un droit de priorité pour l'embauche externe dans les usines syndiquées du Saguenay Lac St-Jean. Il est entendu que ce droit de priorité est sujet à ce que les employés répondent à l'ensemble des conditions et exigences du poste. Les employés ainsi embauchés se verront reconnaître leur ancienneté accumulée à l'usine PLS pour fins d'avantages sociaux seulement.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 PRÉSENCE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ENQUÊTE D'ACCIDENT (L)

Lorsque la Société demande la présence d'un employé pour participer à une enquête d'accident en dehors de ses heures normales de travail, celui-ci est rémunéré au taux 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 cette rémunération.

5.2 RÉUNION ÉDUCATIVE (L)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, nous vous confirmons par la présente que, aux fins de la clause 7.23 de la convention collective de travail, l'employé ne sera pas obligé d'assister à une réunion éducative si cette dernière est en dehors de ses heures normales de travail ou si l'employé est en congé. Toutefois, ceci ne comprend pas la situation où un quart de soir ou de nuit est muté de jour pour fins de réunion éducative.

5.3 JURÉ(L)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, la Société accepte de payer, à l'employé convoqué ou choisi comme juré ou appelé à servir de témoin en vertu de la Loi des jurés, la différence entre la prestation qu'il reçoit à titre de juré et le salaire qu'il aurait normalement reçu pour ses heures normales de travail.

5.4 ENTENTE RELATIVE AUX MODALITÉS DE CHANGEMENTS AUX HORAIRES DE TRAVAIL (E)

Les horaires de travail pourront être modifiés et La Société, avant d'introduire des modifications à un horaire de travail ou d'implanter un nouvel horaire de travail, devra rencontrer 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.

5.5 ENTENTE RELATIVE À L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES (3 X 2 X 2 X 3) (E)

La présente entente vise à établir des principes qui régissent l'horaire de 12 heures (3x2x2x3). Lors de l'introduction d'un horaire de 12 heures, certains articles de la convention doivent être modifiés.

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

1. Pour l'application de l'entente 5.4 de la convention collective de travail, l'employé sera considéré comme travailleur de quart travaillant normalement durant une période alternante de douze (12) heures.
2. Pour l'application de l'article 7.3, la journée normale de travail est une période de quart normale et régulièrement cédulée de 12 heures.

3. Pour l'application de l'article 7.6, l'horaire normal de travail est une suite de semaines normales de travail ne devant pas dépasser en moyenne quarante (40) heures pour une semaine normale de travail en cours d'un cycle donné n'excédant pas 48 semaines.
4. Les heures normales de travail seront de 7 h à 19 h et de 19 h à 7 h.

CONGÉS DE DÉCÈS ET FÉRIÉS

5. La rémunération des jours fériés énumérés à l'article 7.10 demeure sur une base de huit (8) heures ou selon les modalités particulières de la fête nationale.
6. L'application de l'article 7.13 reste la même, sauf que l'employé pourra être payé un maximum de 3 périodes de 12 heures.
 - 6.1 Lorsque la convention collective prévoit un congé de décès de 5 périodes consécutives de travail de 8 heures, l'employé étant sur les quarts de 12 heures aura droit à un maximum de 3 périodes de 12 heures rémunérées, sur une plage de 5 jours consécutifs, à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où il aurait été normalement tenu de travailler pendant ces périodes.
 - 6.2 Lorsque la convention collective prévoit un congé de décès de 3 périodes de 8 heures, l'employé étant sur les quarts de 12 heures aura droit à un maximum de 3 périodes consécutives de 12 heures rémunérées, à partir du jour du décès inclusivement, dans la mesure où il aurait été normalement tenu de travailler pendant ces périodes.
7. Aucun congé de décès ne sera payé si l'employé est en congé selon l'horaire.
 - 7.1 Lorsque la journée qu'un employé doit accumuler coïncide avec un congé de décès prévu à la convention collective de travail, l'employé accumule quand-même cette journée.

CONGÉS D'HORAIRE

8. Les horaires avec égalisation et relève comportent un système d'accumulation d'heures travaillées et de récupération des heures accumulées (principe d'égalisation). A cette fin, la banque d'égalisation sera utilisée pour accumuler des heures de travail.
9. Les horaires avec égalisation et relève comportent aussi un système d'accumulation d'heures travaillées et de prise en congé des heures accumulées (principe de la relève). A cette fin, la banque de relève sera utilisée pour accumuler des heures de travail.

10. En vertu de ce système d'accumulation-égalisation et d'accumulation de congés de relève, la moyenne totale des heures normales de travail par semaine, calculée selon un cycle, sera de quarante (40) heures.
11. Selon l'horaire, chaque employé travaille et accumule des heures d'égalisation qu'il récupèrera pour combler ses heures de rémunération à 40 heures par semaine selon l'horaire normal de travail.
12. Chaque employé travaille et accumule, par tranche de huit (8) heures, des périodes de temps qu'il devra prendre sous forme de congés à des périodes prédéterminées selon l'horaire normal de travail.
13. La Société accepte que la période de congé de relève soit planifiée au calendrier par l'employé pendant la période de planification des vacances annuelles. Les congés accumulés se prennent par journée selon un nombre d'heures prévu par l'horaire
14. Lorsque l'employé ne totalise pas les heures requises pour prendre sa période de congés de relève il pourra entrer au travail ou prendre ses heures de congé tout en étant payé que pour les heures de congés déjà accumulées. L'employé doit informer son superviseur de la décision qu'il prend à cet effet.
15. Les heures travaillées pour l'accumulation sont toujours payées à temps simple.
16. Lorsque la journée qu'un employé doit accumuler coïncide avec un congé de décès ou la journée de son mariage prévu à la convention collective de travail, l'employé accumule quand même cette journée.
17. La journée d'accumulation étant désormais considérée comme une journée normale de travail, celle-ci devra être incluse dans le calcul des jours de vacances régulières.
18. Lorsque la journée d'accumulation telle que définie à l'article 9 coïncide avec un congé d'horaire, l'employé n'accumule pas.
19. C'est à tour de rôle et non dans la même semaine que les employés sur chaque quart de travail prennent leur congé d'horaire.
20. Si la journée où un employé doit accumuler 8 heures, tel que défini à l'article 9 ci-haut mentionné, coïncide avec l'une ou l'autre des périodes d'absence suivante :
 - période d'absence avec ou sans permission;
 - période d'absence due à un accident ou maladie industriel ou non industriel;il ne peut alors accumuler les 8 heures prévues d'accumulation pour cette journée.
21. Les employés pourront rattacher leurs vacances régulières avec les journées planifiées de récupération.

22. L'employé transféré de façon temporaire ou permanente à un emploi sur un horaire avec accumulation devra utiliser les congés qu'il a accumulés selon son ancien horaire pour les besoins en congé d'horaire de son nouvel horaire.
23. Lors d'un transfert temporaire de plus de 28 jours sur un horaire sans accumulation, le nombre de jour accumulé demeure intact. Si le transfert est permanent, les jours accumulés en banque seront pris avant le début du transfert.
24. L'employé nouvellement embauché et l'employé transféré pour plus de 28 jours à un emploi dont l'horaire est le 12 heures (3x2x2x3) pourra entrer au travail lorsque n'ayant pas suffisamment de congé en banque pour sortir en congé selon l'horaire.
25. En regard du contexte organisationnel actuel, lorsqu'il y a quatre (4) surnuméraires à l'emploi, deux (2) sont associés aux quarts A-C et deux (2) sont associés aux quarts B-D pour fin de vacances. En aucun temps cela n'oblige l'employeur à avoir un nombre minimal de surnuméraires à l'emploi.
26. Pour fin de vacances seulement, l'opérateur magasin, réception et expédition planifiera ses vacances sur le même calendrier annuel que le formateur(trice).

VACANCES

27. Le total des heures de vacances que l'employé aura choisies selon le nouvel horaire ne devra pas excéder les heures auxquelles il aurait eu droit avec son ancien horaire.
28. Les vacances se prennent obligatoirement par blocs de 36 heures et de 24 heures. Le résidu annuel des heures de vacances sera pris en un temps convenant à la société tout en tenant compte des préférences de l'employé.
29. Durant la période estivale définie à l'article 9 de l'appendice B, l'employé pourra, au moins, prendre soit :
 - Un bloc de 36 heures de vacances et deux blocs de 24 heures pour un total de 84 heures (1^{er} tour).
 - Un bloc de 36 heures de vacances ou un bloc de 24 heures (2^e tour).

PAIE

30. En autant que l'employé travaille les heures pour lesquelles il est requis de travailler selon l'horaire, il sera rémunéré sur une base de 40 heures par semaine pourvu qu'il ait suffisamment de temps accumulé dans sa banque.
Toutes les heures en sus de 40 heures selon l'horaire seront retenues et accumulées pour être payées dans le cas de la semaine de 36 heures.

MISE À PIED ET TERMINAISON

31. Les employés qui ont accumulé des heures et qui terminent leur emploi ou qui sont mise à pied pourront, s'ils le désirent, maintenir leurs heures accumulées jusqu'à la date de leur réembauche ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédent le 15 juin suivant la date de mise à pied. Toutes les heures accumulées sont reprises au taux de la classe d'emploi au moment où elles ont été accumulées.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Sauf ce qui est prévu par ladite entente, la présente ne modifie en rien la convention collective de travail en vigueur.

5.6 ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF ET DES AVANTAGES SOCIAUX (E)

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 requiert 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 $\frac{3}{4}$ 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.

5.7 TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU (E)

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Lorsqu'elles identifient une problématique à caractère local dont la solution nécessite une modification à la convention collective en vigueur, elles en informent le Comité de relations de travail de l'usine. Si le Comité en juge à propos, il peut mandater un groupe de travail ad hoc afin d'analyser la question et de faire, si possible, une recommandation conjointe aux signataires de la convention collective. Si le groupe de travail ne parvient pas à un accord, il fait rapport au Comité de relations de travail de ses travaux.

2. Lorsqu'elles identifient une problématique qui touche la majorité des installations et qui nécessite des modifications aux conventions collectives de ces installations, elles en informent les deux (2) membres du Comité d'entreprise qui ont été identifiés pour recevoir ces questions. Ceux-ci ont la responsabilité d'évaluer les questions et de déterminer si elles doivent être traitées localement, soumises directement au Comité d'entreprise ou traitées par un groupe de travail ad hoc. Dans ce dernier cas, le groupe de travail analyse la question et fait, si possible, une recommandation conjointe au Comité d'entreprise ou, à défaut fait rapport de ses travaux aux deux (2) membres du Comité.
3. Lorsqu'un groupe de travail analyse une problématique, il doit rechercher des solutions qui permettent de formuler une recommandation conjointe dans laquelle les gains mutuels sont clairement identifiés.

6. SALAIRES ET CONGÉS

6.1 ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION (E)

L'augmentation salariale annuelle pour les employés syndiqués de PLS-Dubuc se fera sur un principe de maintien de l'écart actuel (en dollars) avec les usines d'électrolyse du SNEAA.

Le détail de l'écart annuel à maintenir (en dollars) figure dans le tableau ci-dessous à titre indicatif selon le niveau du poste applicable.

Niveau du poste	Salaire payé 2023 / PLS-Dubuc	Salaire payé 2024 / PLS-Dubuc	Salaire payé 2023 / Complexe-Jonquière	Écart salarial (en dollars)
Opérateur niveau 3	39,99 \$	44,74 \$	50,57 \$	5,83 \$
Opérateur niveau 2	37,70 \$	42,45 \$	49,40 \$	6,95 \$
Opérateur niveau 1	35,42 \$	40,17 \$	48,22 \$	8,05 \$

6.2 RÉMUNÉRATION LORS DE L'EMBAUCHE DE PERSONNEL ÉTUDIANT (E)

Lors de son embauche, l'étudiant recevra le niveau de salaire de l'échelon 1 de la classe d'emploi où il est affecté.

6.3 FÊTE NATIONALE (E)

ATTENDU QUE les parties désirent déterminer l'indemnité payable à l'occasion de la Fête nationale.

ATTENDU QUE dans certaines situations, la convention collective est plus avantageuse que la loi et vice versa.

ATTENDU QUE les parties avaient déjà convenu d'une entente sur le sujet et que depuis la Loi sur la Fête nationale a été modifiée.

ATTENDU QUE les parties désirent établir les critères permettant de déterminer l'indemnité payable à chaque employé à l'occasion de la Fête nationale

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pour les fins de la présente entente, les définitions suivantes s'appliquent :
 - « période de paie » :
Période comprise entre le dimanche 00 h et le samedi suivant, à 23 h 59 m 59 sec.
 - « salaire gagné » :
Salaire qui était payable à l'employé pour les heures normales effectivement travaillées au cours de la journée, sans égard au fait que l'employé ait reçu ou ait mis en banque ce salaire. Le salaire inclut les primes de quart et de dimanche mais exclut les primes pour les heures supplémentaires et de changement d'horaire (TTP).
2. L'employé en congé le 24 juin ou qui doit travailler en raison des opérations continues reçoit, conformément à la loi sur la Fête nationale, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin. Si cette indemnité est inférieure à ce que l'employé aurait reçu en application des dispositions pertinentes de la convention collective, ledit employé sera indemnisé conformément à celle-ci.
3. En application, des dispositions du paragraphe 2, les règles suivantes seront applicables dans la détermination de l'indemnité payable.
 - a) L'employé en congé accumulé n'ayant pas travaillé pendant une partie ou la totalité des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective ou celle calculée en vertu du paragraphe 2, la plus élevée des deux.
 - b) L'employé en maladie et n'a aucune heure travaillée pendant une partie ou la totalité des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin, reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective ou celle calculée en vertu du paragraphe 2, la plus élevée des deux, dans la mesure où son absence maladie ne se soient pas poursuivi depuis 30 jours ou plus.

- c) La rémunération reçue des diverses banques (égalisation, congés, prime de vacances, etc.) n'est pas considérée. La rémunération gagnée pour des heures normales travaillées au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin mais versée dans l'une ou l'autre banque est considérée.
- d) L'employé en mise à pied au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin et rappelé au travail avant le 24 juin reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective.
- e) L'employé en mise à pied au cours des 15 jours précédant le 24 juin reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective (7.12 c) iii). S'il est en mise à pied depuis plus de 15 jours, il aura droit à une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin.
- f) La rémunération des heures de libération syndicale sera considérée comme des heures travaillées uniquement pour les périodes de paie où l'employé a également des heures travaillées et reçoit la rémunération calculée selon le paragraphe 2 ou de 8 heures pour son congé en vertu de la convention collective, la plus élevée des deux comme s'il était un employé de jour, du lundi au vendredi.
- g) La rémunération des heures de congés (décès, naissance, etc.) est considérée. L'employé bénéficiant d'un tel congé au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective ou celle calculée en vertu du paragraphe 2, la plus élevée des deux, dans la mesure où son absence ou son congé ne s'est pas poursuivi depuis 30 jours ou plus.
- h) L'employé, absent du travail en raison d'une lésion professionnelle et dont l'incapacité a débuté au cours des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin, reçoit la rémunération de 8 heures en vertu de la convention collective ou celle calculée en vertu du paragraphe 2, la plus élevée des deux, dans la mesure où son incapacité ne s'est pas poursuivie depuis 30 jours ou plus.
- i) L'employé en absence non-rémunérée, incluant un congé autofinancé, pendant une partie ou la totalité des quatre périodes de paie précédant la semaine du 24 juin reçoit la rémunération de 8 heures ou celle calculée en vertu du paragraphe 2, la plus élevée des deux, dans la mesure où son absence ou son congé ne s'est pas poursuivi depuis 30 jours ou plus.

4. La présente entente cessera de s'appliquer, comme si elle n'avait jamais existée, advenant un amendement à loi sur la Fête nationale.
5. Sauf ce qui est prévu à la présente entente, la convention collective demeure inchangée.

6.4 CNESST – AVANCE MONÉTAIRE

Suite à un accident du travail ou maladie professionnelle et à l'expiration des quatorze (14) premiers jours, la Société fournira à l'employé, en attente d'une décision de la CNESST, une avance monétaire de 1060,00 \$, soit approximativement le montant net correspondant à 85 % du salaire normal.

Dans l'éventualité où la CNESST rejetterait la réclamation de l'employé et que celui-ci conteste cette décision, l'employé sera alors géré selon le Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident et recevra 70 % de sa rémunération normale plutôt que 85 %. Une fois la décision finale rendue et advenant que celle-ci soit favorable à l'employé, la Société procédera au remboursement des sommes versées à l'employé pendant cette période directement auprès de la CNESST. Si un solde demeurerait encore impayé l'employé verra sa ou ses paie(s) réduite de 15 % de ses revenus et de la totalité de toute somme pouvant être versée à titre de rémunération variable jusqu'à ce que le solde complet soit remboursé. Enfin, si la décision finale avait pour effet de maintenir l'employé inadmissible à la CNESST l'employé se verra remettre la différence entre le 70 % versé en vertu du régime de prestations supplémentaires et le 85 %.

6.5 REPAS GRATUITS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES (L)

Tel que discuté la Société confirme qu'elle maintiendra la pratique d'offrir un second repas gratuit à l'employé de quart effectuant 12 heures supplémentaires lorsque celles-ci sont effectuées de jour.

6.6 ENTENTE RELATIVE À L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE SUITE À UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (LATMP)

ATTENDU QUE les parties veulent préciser les avantages liés à l'emploi lorsqu'un employé est en assignation temporaire.

ATTENDU QUE les parties désirent trouver une solution à un litige sur le traitement du temps supplémentaire des employés en assignation temporaire en regard de l'application de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

ATTENDU QUE les parties veulent préciser les règles d'attribution du temps supplémentaire de l'employé en assignation temporaire.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La présente entente s'applique aux employés ayant eu un accident de travail ou une maladie professionnelle et étant affecté sur une assignation temporaire dûment acceptée par le médecin traitant.
2. L'employé doit demeurer sur son horaire normal de travail pendant la durée de son assignation temporaire. Toutefois à sa demande l'employé, qui désire changer son horaire de travailleur de quart pour un horaire de travailleur de jour du lundi au vendredi 8 heures par jour, pourra en faire la demande à son superviseur. Pour qu'elle puisse être acceptée, il doit renoncer aux avantages liés à son emploi de travailleur de quart suivants : le temps supplémentaire qui lui aurait normalement été offert, les primes de quart et du dimanche, l'accumulation des heures de la banque d'égalisation et les congés fériés ne seront plus considérés comme gains pour le fonds de pension. Pour ce faire, il devra signer le document que l'on retrouve en annexe.
3. Le nom de l'employé doit être inscrit sur la liste de disponibilité des employés désirant faire du temps supplémentaire, au moment de l'accident de travail ou de la déclaration d'une maladie professionnelle, soit avant l'assignation temporaire.
4. L'employé se verra offrir durant son assignation temporaire, au moment où le besoin se présente, le temps supplémentaire qui lui aurait normalement été offert mais tout en respectant ses limitations.
5. Si l'employé accepte le temps supplémentaire mais ne peut effectuer le travail offert en raison de ses limitations, il entrera tout de même en temps supplémentaire pour faire son assignation temporaire en regard de ses limitations. La personne, qui a fait l'appel du temps supplémentaire, devra alors communiquer avec le prochain employé sur la liste d'appel du temps supplémentaire pour combler le besoin initial.
6. L'employé devra effectuer la durée complète du temps supplémentaire qu'on lui a offert et qu'il a accepté. Il ne pourra pas fractionner la durée du temps supplémentaire offert et accepté.
7. Lors d'un rappel d'urgence, l'employé qui accepte d'effectuer le temps supplémentaire devra travailler un minimum de trois (3) heures ou la durée complète du rappel si plus de trois (3) heures. Si la durée du rappel excède trois (3) heures, l'employé aura le choix suivant : Quitter le travail ou continuer à travailler la période de temps que durera le rappel. L'employé, qui choisit cette dernière option, sera responsable de valider la période de temps excédentaire de ce rappel. Dans les deux (2) cas, le nombre d'heures totales du rappel sera comptabilisé sur la liste d'équité du temps supplémentaire.

8. Le temps supplémentaire effectué ou refusé durant l'assignation temporaire devra être comptabilisé dans la liste d'équité du temps supplémentaire du département ou du secteur concerné.
9. Les tâches convenues en assignation temporaire devront être offertes en temps supplémentaire seulement aux employés en assignation temporaire compte tenu qu'il ne s'agit pas de temps supplémentaire essentiel aux opérations et qu'il existe seulement pour les besoins de la présente entente.

6.7 ASSURANCE-VIE (48 SEMAINES) (L)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, je vous confirme par la présente que les contributions mensuelles des employés au régime d'assurance-vie seront déduites hebdomadairement à raison de quatre (4) semaines par mois. Lors d'une mise à pied, la Compagnie déduira les contributions de l'employé pour la période entre la date de sa mise à pied et le dernier jour du mois.

6.8 ENTENTE RELATIVE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (E)

1. Pour les fins de la présente entente, l'expression « année » signifie une période de douze mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril suivant.

ACCUMULATION

2. Au cours d'une année, l'employé qui effectue des heures supplémentaires peut, s'il le désire, verser dans une banque, jusqu'à un maximum de 80 heures, selon son horaire, la rémunération relative aux heures supplémentaires. Pour les employés affectés aux opérations continues dans les secteurs où les vacances sont prises par bloc de 24 heures ou 36 heures. À défaut d'informer la Société de la volonté de verser dans une banque, les heures supplémentaires seront automatiquement payées.
3. L'employé ne pourra, en aucune circonstance, accumuler plus de deux blocs par année tel que précisé au paragraphe précédent, constituant pour les fins des présentes le « maximum prévu ». Toutes les heures dépassant ce maximum prévu seront automatiquement payées.
4. Le choix de l'employé de verser dans une banque ou de se faire payer les heures supplémentaires ne permettent pas à celui-ci de séparer le taux de base relatif à ces heures supplémentaires de la prime payable en sus du salaire régulier pour ces dites heures.

REPRISE

5. Les heures ainsi accumulées dans une année sont reprises au cours de l'année suivante selon les modalités prévues ci-après. Elles pourront être planifiées dans les périodes suivants : janvier à avril et octobre à novembre.

6. Les employés qui ont accumulé des heures et qui terminent leur emploi ou qui sont mis à pied pourront, s'ils le désirent, maintenir leurs heures accumulées jusqu'à la date de leur réembauche ou au plus tard jusqu'à la fin de la période complète de paie précédant le 15 juin suivant la date de mise à pied.
7. Toutes les heures accumulées sont reprises au taux de la classe d'emploi au moment où elles ont été accumulées.
8. Aucune prime du dimanche où de quart n'est payée à l'employé au moment de la reprise en congé lorsque cette reprise se fait dans une période où des primes ne seraient payables.

GRIEF

9. Conformément à la l'Article XV, lorsqu'un grief d'heures supplémentaires est soumis, le superviseur doit rendre sa décision selon la clause 15.1) et si ce dernier reconnaît que l'employé 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 à l'employé ce nombre d'heures supplémentaires et le grief sera de ce fait considéré comme définitivement réglé.
10. 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 prévue à la clause 15.1 b).
11. Tel que stipulé dans la politique administrative de SICRETS, un écart maximal de 30 heures sera toléré à la fin de l'année entre le plus bas et le plus haut employé du bloc de travail (AC et BD)

SURNUMÉRAIRES

12. Nonobstant l'Article 8,5 et 8,6 de la convention collective de travail, les employés avec le code d'occupation « code1120 » opérateurs surnuméraires pourront accumuler le temps supplémentaire dans la banque A9 et A3 pour leur permettre de combler les semaines de travail où ils effectuent moins de 40 heures de travail.
13. En aucun cas, la banque A3 pourra servir à d'autres fins que pour combler une semaine de travail de moins de 40 heures
14. Toutes les heures supplémentaires travaillées par les « opérateurs » surnuméraires seront comptabilisées pour respecter le principe d'équité prévu à l'article 8.3 de la convention collective.

6.9 ENTENTE RELATIVE À UN RÉGIME D'ACCUMULATION DE TYPE 40/38 (E)

ACCUMULATION

1. À compter de la signature des présentes, de façon volontaire, l'employé, pourra choisir de mettre en banque la rémunération de deux (2) heures normales de travail par semaine jusqu'à un maximum de 80 heures totale en banque. L'horaire de travail demeure cependant inchangé et l'employé continue de travailler, en moyenne, quarante (40) heures par semaine. Aucune prime du dimanche ou de quart n'est mise en banque lors de l'accumulation ou payée lors de la reprise.
2. L'employé qui choisit d'adhérer à ce régime ne peut suspendre sa participation avant d'avoir accumulé l'équivalent de 36 ou 38 heures de rémunération selon qu'il travaille sur un horaire de 12, 10 ou 8 heures par jour.

REPRISE

3. Les heures ainsi accumulées dans une année sont reprises au cours de l'année suivante selon les modalités prévues ci-après. Elles pourront être planifiées dans les périodes suivants : janvier à avril et octobre à novembre. La reprise s'effectue en un temps convenant à la Société. Les parties conviennent que pour la reprise du deuxième bloc, il y a lieu de privilégier les périodes où les besoins de main-d'œuvre sont les plus faibles ou lors de ralentissement des opérations. En tenant compte de ce qui précède, le choix de ces reprises s'effectue comme les vacances, celles-ci ayant cependant préséance. Un bloc peut être fractionné à la condition que l'employé se soit entendu avec son supérieur immédiat au moins sept (7) jours à l'avance avant la date du congé et que l'octroi du congé n'occasionne pas des heures supplémentaires.
4. La rémunération accumulée en vertu du présent régime est versée dans une banque spécialement prévue à cet effet.
5. Sauf pour les employés d'opérations continues ou rendant des services essentiels à la marche des opérations continues, si un jour férié survient pendant une semaine où l'employé reprend en congé la rémunération accumulée dans sa banque, la rémunération afférente à ce jour férié est obligatoirement versée dans la banque relative au présent régime.
6. Toutes les heures reprises en congé en vertu de la présente entente sont payées au taux de la classe d'emploi au moment où elles ont été accumulées. Pendant la période de reprise, l'employé ne peut accumuler une partie de la rémunération qui lui est alors versée pour qu'elle soit elle-même mise en banque dans le cadre du présent régime 40/38.

7. L'employé qui adhère à ce régime ne peut par la suite demander de se faire payer, autrement que dans le cadre de la reprise, les sommes qu'il a accumulées, sauf pour les employés qui terminent leur emploi ou qui sont mis à pied. Nonobstant ce qui précède, la Société se réserve le droit de payer les heures restantes en banque du deuxième bloc si celles-ci n'ont pas été reprises pendant la période de référence prévu à cet effet.

ADHÉSION

8. L'employé peut adhérer en tout temps à ce régime. Pour ce faire, il doit en aviser son supérieur immédiat et compléter le formulaire à cet effet.

VACANCES

9. Pendant ses vacances, la participation de l'employé à l'accumulation et le versement de la contribution de la Société sont automatiquement suspendus jusqu'au retour au travail de l'employé.

MALADIE/ACCIDENT

10. Les prestations maladie d'un employé ne sont pas réduites du seul fait de sa participation au présent régime. Lorsqu'au cours d'une période de paie, il survient une absence maladie ou accident de 8 heures et plus, l'accumulation de l'employé ainsi absent et le versement de la contribution de la Société sont automatiquement suspendus pour cette période de paie.

6.10 LETTRE D'INTENTION AVANCE DE SALAIRE

Lorsque le superviseur d'un salarié oublie d'approuver sa paie, l'avance de salaire qui est versée au salarié sera ajustée à 1 060 \$ par semaine, soit 26,50 \$ l'heure, afin de permettre de couvrir la cotisation maximale au régime Mes Actions de la Société.

6.11 ENTENTE RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ À L'USINE PLS-DUBUC

CONSIDÉRANT la volonté de la Société d'avoir de la main-d'œuvre disponible rapidement à l'opération lorsque nécessaire;

CONSIDÉRANT que certaines périodes critiques durant l'année peuvent causer des problèmes de disponibilités lorsque des circonstances particulières et non régulières à l'opération le justifient;

CONSIDÉRANT que de tels problèmes de disponibilité peuvent occasionner des risques en santé, sécurité, environnement ou occasionner des pertes de production;

CONSIDÉRANT que la Société pourrait décréter la garde (disponibilité) obligatoire à l'opération;

Lorsque la Société exigera une disponibilité à l'opération qu'elle identifiera critiques. Les modalités suivantes s'appliqueront :

- Prime de disponibilité pour les fins de semaine régulières qui commenceront après la journée normale de travail du vendredi et se terminant avec le début de la semaine suivante de travail, soit le lundi matin : une somme égale à dix (10) heures au taux horaire régulier plus la prime indiquée à l'article 7.21 de la convention collective de travail pour chaque rappel;
- Prime de disponibilité pour les longues fins de semaine, i.e. les fins de semaine régulières auxquelles s'ajoute un jour férié tombant soit un vendredi ou un lundi une somme égale à quinze (15) heures au taux horaire régulier plus la prime indiquée à l'article 7.21 de la convention collective de travail pour chaque rappel;
- Prime de disponibilité pour les jours réguliers de travail du lundi au jeudi (plus précisément à partir de la fin de la journée de travail jusqu'au début de la prochaine journée de travail), une somme égale à dix (10) heures (2.5 heures par quart de 12 heures) à taux horaire régulier plus la prime indiquée à l'article 7.21 de la convention collective de travail pour chaque rappel. Lorsqu'il y a un jour férié durant la semaine, sept heures et demie (7.5) seront versées plutôt que dix (10).

La prime de disponibilité sera payée aux employés qui rencontrent les conditions suivantes :

- a) être disponible durant toute la période de garde exigée ;
- b) répondre à tous les appels pendant la période de garde exigée et se rapporter au travail dans les trente (30) minutes suivant chaque appel.

L'employé de garde qui ne satisfait pas à la condition du sous-paragraphe b) ci-haut n'aura pas droit à la prime de disponibilité. Toutefois, s'il donne suite à certains appels qui lui sont logés, il sera rémunéré selon les dispositions de l'article 7.21 de la convention collective de travail.

La prime de disponibilité sera payée dans la deuxième (2^e) semaine qui suivra la fin de semaine durant laquelle un employé aura été de garde.

Les employés auront la possibilité d'accumuler les heures de disponibilités dans la banque de temps supplémentaire jusqu'au maximum déjà prévu dans la présente convention collective, après quoi ces heures leur seront payées.

Les primes de rappel qui pourront s'ajouter à la prime de disponibilité seront compensées selon les dispositions de l'article 8.5 de la convention collective de travail.

L'employé de garde sera muni d'un moyen de communication adéquat à cet effet.

Cette entente est valable pour la durée de la présente convention collective de travail.

6.12 ENTENTE RELATIVE AUX ORTHÈSES PLANTAIRES

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.

6.13 ENTENTE RELATIVE AU FINANCEMENT D'UNE INDEMNITÉ DE RECONNAISSANCE ADDITIONNELLE POUR CERTAINS CONGÉS FÉRIÉS

CONSIDÉRANT les négociations collectives tenues en 2024;

CONSIDÉRANT que certains employés doivent travailler le Jour de Noël ou le Jour de l'An en raison de leurs fonctions au service des opérations continues;

CONSIDÉRANT l'importance symbolique de ces deux congés et le souhait de la part du syndicat de reconnaître les employés qui doivent travailler à cette occasion;

CONSIDÉRANT qu'il a été discuté de la possibilité d'offrir une indemnité de reconnaissance additionnelle aux employés qui travaillent à l'occasion de ces deux congés, à la seule et unique condition que les coûts qui y sont rattachés pour l'employeur soient autofinancés par chaque accréditation au moyen de différentes initiatives locales ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Chaque accréditation partie à la présente entente pourra analyser si elle souhaite se prévaloir d'une indemnité de reconnaissance additionnelle afin de reconnaître les employés devant travailler lors du Jour de Noël ou du Jour de l'an;

L'indemnité de reconnaissance additionnelle devra être équivalente à ce qui suit :

Employés sur un horaire de 12 heures : Les employés sur un horaire de douze (12) heures (travaillant sur le quart de jour ou le quart de nuit) et devant travailler le Jour de Noël ou le Jour de l'An) :

Une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à deux (2) heures de travail à taux régulier (en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier).

Employés sur un horaire de 10 heures : Les employés sur un horaire de dix (10) heures et devant travailler le Jour de Noël ou le Jour de l'An

Une indemnité de reconnaissance additionnelle équivalente à une (1) heure de travail à taux régulier (en plus de l'indemnité de congé férié de huit (8) heures de salaire à taux régulier).

Pour ce faire, le syndicat de chaque accréditation devra manifester son intérêt de se prévaloir de la présente entente auprès des représentants patronaux locaux;

Par la suite, les parties pourront amorcer des discussions locales quant aux éléments qui pourraient permettre d'autofinancer les coûts rattachés à une telle indemnité de reconnaissance additionnelle pour chaque accréditation.

Pour donner droit à une telle indemnité de reconnaissance additionnelle, les parties devront démontrer que la totalité des coûts rattachés à l'octroi d'une telle indemnité sont couverts par les initiatives locales visant à la financer.

En cas d'atteinte d'un accord confirmant la démonstration et les conditions prévues à la présente entente, une entente formelle entre les parties devra formaliser le tout.

À défaut d'en arriver à une telle démonstration et un accord en vertu de la présente entente d'ici le 31 octobre 2024, la présente entente deviendra caduque.

7. RÈGLEMENTS DE VACANCES

7.1 BÉNÉFICES LORS DE VACANCES (L)

Tel qu'il a été convenu à la table de négociation, la Société avancera à l'employé avant son départ pour ses vacances, cent pour cent (100 %) de ses bénéfices nets auxquels il a droit.

8. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.1 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (L)

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.

8.2 ENTENTE RELATIVE À UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE D'ARBITRAGE (E)

ATTENDU QUE les parties ont une volonté commune de privilégier une procédure simplifiée d'arbitrage.

ATTENDU QUE les parties veulent faciliter l'accès à cette étape de la procédure de règlement des griefs afin de diminuer les délais et les coûts encourus.

ATTENDU QUE les parties veulent expérimenter des principes différents au niveau de la procédure d'arbitrage, en faire le suivi et l'évaluation.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'arbitrage simplifié se veut une procédure pour réduire le temps d'audition des griefs afin d'obtenir des décisions dans un court délai.
2. Les griefs relatifs aux mesures disciplinaires ou aux heures supplémentaires qui n'ont pu être réglés seront soumis à l'arbitrage simplifié. De plus, les parties peuvent, au besoin, convenir de procéder par arbitrage simplifié pour tout autre grief, indépendamment de sa nature.
3. 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.
4. Afin d'alléger le débat, les représentants autorisés de chacune des parties sont encouragés à se communiquer, préalablement à l'audition, les éléments de preuve qu'elles entendent établir et à formuler des admissions.
5. L'arbitre doit rendre et communiquer aux parties une décision motivée dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
6. 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 terminaison, 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.

8.3 ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION (E)

Une lettre d'intention en vigueur et signée par le directeur des Relations industrielles de la Société ne pourra faire l'objet d'objection pour son dépôt lors de l'audition d'un grief en arbitrage.

8.4 DÉLAI D'AMNISTIE – MESURES DISCIPLINAIRES

Toute mesure disciplinaire allant jusqu'à une suspension de moins de cent soixante heures (160h), 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 en raison 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.

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

9.1 ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT ATTEINT L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURENT AU TRAVAIL (E)

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 recevoir son salaire normal.

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 affecté 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 supplémentaires 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 et 9 où la période normale d'indemnité à être versée est fixée à treize (13) semaines.
2. Sous réserve des lois applicables, le régime prévu par la présente est applicable à l'ensemble des employés de l'entreprise qui ont atteint 65 ans d'âge et qui demeurent au travail. La Société garantit la validité juridique de la présente lettre d'entente.

9.2 ENTENTE RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT (E)

ATTENDU QUE la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-emploi) paie les prestations prévues à la loi sur l'assurance-emploi pendant une période maximale de quinze (15) semaines et ce, après un délai de carence.

ATTENDU QUE les parties désirent assurer un revenu stable à l'employé durant la période prévue au régime d'assurance-emploi, sans toutefois que la Société assume des coûts supplémentaires.

ATTENDU QUE le régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident demeure intégralement en vigueur.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Société paiera à l'employé, après le délai de carence, une ou des avances équivalentes à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire normal pour les semaines où ce dernier n'a pas encore reçu ses prestations de chômage.
2. Toutefois, le paiement des avances se fera dans la mesure où l'employé remplit les obligations prévues au régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident ainsi que celles prévues à la loi de l'assurance-emploi et fasse la preuve à la Société que lesdites obligations ont été remplies.
3. Le remboursement des avances faites selon le paragraphe 1 ci-dessus devra s'effectuer dès réception par l'employé des prestations dues par la Commission d'Emploi et Immigration Canada (assurance-emploi).
4. À défaut par l'employé de rembourser lesdites avances, la Société retiendra la ou les paies jusqu'à remboursement des montants dus.
5. Advenant des problèmes majeurs dans l'administration de la présente entente, la Société en avisera le Syndicat. Celui-ci devra en discuter avec la Société pour solutionner lesdits problèmes.
6. La présente entente modifie celle signée le 31 août 1984.

9.3 ARTICLE 7 – RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT (L)

La présente vient confirmer l'application pratique de certains points relativement à l'affaire en rubrique. Ainsi, pour les employés admissibles audit Régime, la Société a l'intention d'apporter plus de vigilance en ce qui a trait aux prestations supplémentaires à être effectivement versées en fonction de la méthode de calcul stipulée dans le Régime et ceci dans le but d'éviter des erreurs d'ordre administratif.

De plus, conformément à la clause 7 du Régime de prestations supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, l'employé est muté à l'horaire de jour pour la durée d'une telle absence.

Or, dans le cas d'absence de moins de douze (12) jours, le fait d'être muté à un tel horaire ne devra pas avoir pour effet de pénaliser l'employé.

En résumé, la formule est la suivante :

- l'employé reçoit des prestations supplémentaires pour les « jours ouvrables » conformément à la clause 7 dudit régime ou;
- un nombre de jours de prestations supplémentaires correspondant au nombre de jours normaux qu'il aurait travaillés durant cette période moins les jours d'attente s'il y a lieu;
- soit le plus haut des deux.

10. RÉGIME DE PENSION

10.1 EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ACCÉDANT À UNE FONCTION DE SUPERVISEUR TEMPORAIRE (L)

Les employés syndiqués qui accèdent à une fonction de superviseur temporaire seront maintenus dans le régime RAPRTA ou RRFS le cas échéant.

10.2 GRIEFS ET PROTOCOLE RAPRTA (L)

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 le fonds de pension. Je vous confirme, par la présente, que la section relative à la procédure de règlement des griefs prévus à la convention collective s'applique au contenu du protocole RAPRTA (Annexe H) 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.

11. DIVERS

11.1 ENTENTE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DES GRANDS PRINCIPES ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (E)

1. 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.
2. Dans la poursuite des objectifs de prévention, la Société et le Syndicat entendent maintenir des comités de santé-sécurité paritaires.
3. 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.
4. 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.
5. Il a été convenu entre les parties que les membres seront représentés par les accréditations du Complexe Jonquière en ce qui a trait au Réseau d'Entraide, le représentant en prévention provenant de l'unité d'accréditation horaire du Complexe Jonquière.

11.2 IMPLANTATION D'UN RÉSEAU D'ENTRAIDE (E)

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance de prévenir et d'agir plus en amont dans la problématique des difficultés personnelles.

ATTENDU QUE les parties s'entendent pour mettre en place de façon paritaire un Réseau d'Entraide répondant aux besoins des travailleurs et travailleuses.

ATTENDU QUE les deux (2) parties reconnaissent la nécessité de collaborer au développement et à la complémentarité du PAE et du Réseau d'Entraide.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le PAE est reconnu comme étant l'outil servant à aider les employés à résoudre leurs difficultés et à retrouver une qualité de vie acceptable.
2. Le Réseau d'Entraide consiste en un regroupement de travailleurs et travailleuses qualifiés qui soutiennent et aident leurs pairs sur les lieux de travail sans aucune libération de temps.
3. Le Syndicat sélectionnera les intervenants associés au Réseau tout en s'assurant de la collaboration de la Société.
4. Les parties auront recours à une ressource externe pour les aider à définir les modalités d'application de la présente entente.
5. Un comité conjoint composé de deux (2) représentants de la Société et du Syndicat sera formé. Le mandat du Comité sera le suivant :
 - a) sélectionner la ressource externe qui agira à titre d'aidant entre les parties;
 - b) déterminer les modalités d'application du Réseau d'Entraide;
 - c) convenir du nombre d'intervenants nécessaires;
 - d) définir et diffuser la formation aux intervenants;
 - e) s'assurer que les employé(es) connaissent l'existence du Réseau et du PAE et en comprennent les modalités d'application;
 - f) recourir au PAE aussi souvent qu'il est nécessaire de le faire;
 - g) apporter des améliorations au fonctionnement du Réseau et du PAE;
 - h) faire rapport annuellement au C.E.E.C.J.
6. Le comité se réunira un minimum de deux (2) fois par année et à la demande de l'une ou l'autre des parties.
7. La présente entente ne fait pas obstacle à la conclusion d'ententes spécifiques pour des cas particuliers.
8. Pour l'usine PLS et opération de DUBUC, celle-ci sera intégrée au comité déjà existant au Complexe Jonquière.

11.3 CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS MÉDICAUX (E)

CONSIDÉRANT l'importance du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail.

CONSIDÉRANT QUE chacun a droit au respect du secret professionnel, de sa vie privée, de l'intégrité de sa personne et de sa dignité.

Les parties conviennent de l'importance et de la nécessité de protéger la confidentialité des dossiers médicaux et des informations de nature personnelle qui y sont contenues.

À cet effet, les parties conviennent des principes suivants qui s'appliquent dans la gestion des activités à caractère médical.

1. DOSSIER MÉDICAL

- a) Un seul dossier médical pour chaque employé est ouvert et conservé. Ce dossier médical est complètement indépendant du dossier général « Gestion de la main-d'œuvre ». Que ce soit sous forme de données écrites ou informatisées, il contient la fiche de capacité physique (CAPEX), les notes évolutives, les expertises, les résultats des divers examens, incluant les examens de dépistage stipulés à l'article 113, paragraphes 5 et 6 de la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (L.S.S.T.) ainsi que les notes, opinions et commentaires de nature médicale.
- b) Le dossier médical est conservé au centre médical de l'installation où travaille l'employé, sous la responsabilité du médecin de l'entreprise. Lorsque l'employé accepte un emploi dans une autre installation de la Société, son dossier médical est transmis, en toute confidentialité, par le médecin de l'installation qu'il quitte à celui de l'installation où il est affecté. Ce dernier assume dès lors la responsabilité du dossier médical transmis.

2. CONFIDENTIALITÉ ET SECRET PROFESSIONNEL

- a) Les renseignements contenus dans le dossier médical de chaque employé sont de nature confidentielle. Personne ne peut en donner ou en recevoir une communication écrite ou verbale ou y avoir autrement accès à moins d'y être expressément autorisé par la Loi ou par l'employé.
- b) Pour chaque employé, le secret professionnel d'un professionnel de la santé porte sur tout ce qui est porté à sa connaissance dans l'exercice de sa profession. Les faits de nature médicale constatés par le professionnel de la santé sont couverts par le secret professionnel, tout comme ceux qui lui ont été révélés oralement ou par écrit.

ACCÈS AU DOSSIER MÉDICAL

- a) Dans le cours normal de leur travail, les personnes suivantes ont accès au dossier médical de l'employé : le médecin de l'entreprise, le médecin responsable des services de santé de l'établissement, le personnel infirmier ainsi que le personnel de secrétariat.

Les personnes ci-haut mentionnées doivent avoir signé le registre conçu à cet effet avant d'avoir accès au dossier médical de l'employé.

- b) Toute personne qui, par des pratiques illégales ou contraire à la présente entente, obtiendrait ou divulguerait des renseignements contenus dans le dossier médical sous forme écrite, graphique, sonore, visuelle, électronique ou autres, sera immédiatement radiée du registre et ne pourra plus avoir accès aux dossiers médicaux. Ledit registre peut en tout temps être consulté par un représentant de la Société ou du Syndicat.

- c) L'employé a accès à son dossier médical selon les modalités suivantes. À sa demande, il peut le consulter et obtenir dans un délai raisonnable, une copie des documents. Cette autorisation doit être écrite, limitative en ce qui a trait à sa durée et doit préciser, au besoin, l'objet de la demande. La personne autorisée à consulter un dossier est soumise à la règle de confidentialité prévue aux présentes.

Cependant le médecin de l'entreprise, gardien du dossier médical, peut refuser momentanément à un employé la consultation de son dossier médical ou la communication qu'il en aurait autorisée, s'il est d'avis qu'il en résulterait un préjudice grave pour la santé de l'employé. Dans un tel cas, le médecin de l'entreprise doit offrir à l'employé qu'il désigne un professionnel de la santé de son choix pour recevoir communication de son dossier.

- d) L'agent de placement sélectif peut consulter la fiche de capacité physique (CAPEX) de l'employé. Il est lié par la confidentialité des renseignements contenus dans cette fiche et aux mêmes règles établies au paragraphe 3 B).

Une copie de la fiche de capacités physiques (CAPEX) de chaque employé qui demande un placement sélectif est transmise à l'agent de placement sélectif de l'installation où il travaille afin de permettre à ce dernier d'établir le lien entre la capacité physique de l'employé et les exigences de l'emploi. Chaque agent de placement sélectif doit protéger la confidentialité des renseignements contenus dans les fiches CAPEX qui lui sont confiées.

EXPERTISES

- a) Dans le cas où la Société serait en droit de faire examiner un employé, elle doit aviser l'employé par écrit et lui donner les raisons qui l'incitent à demander un tel examen. L'expertise demandée par le médecin de l'entreprise ne doit porter que sur les points invoqués dans l'avis écrit remis à l'employé.
- b) Tous les rapports d'expertises ci-haut mentionnés sont transmis au médecin de l'entreprise afin d'être versés au dossier médical de l'employé avec une copie conforme à ce dernier dans un délai raisonnable.

AUTRES INFORMATIONS MÉDICALES

- a) Tout certificat ou formulaire médical et tout autre document de nature médicale, auquel l'employeur a droit d'accès, est transmis par l'employé directement au centre médical afin d'être versé à son dossier médical.
- b) Les renseignements contenus au dossier médical qui sont nécessaires pour permettre aux gestionnaires de prendre une décision leur sont communiqués par écrit par un professionnel de la santé de l'entreprise avec une copie à l'employé.

PRIORITÉ

- a) La présente entente a priorité sur toute autre entente ou Loi à moins que celle-ci ne le permette pas. Néanmoins, la nullité de n'importe quelle disposition de la présente entente ou d'une partie de celle-ci, pour autant qu'elle soit contraire aux dispositions de toute ordonnance, décret ou Loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de la présente entente mais uniquement la nullité de cette disposition ou de la partie de celle-ci qui doit être considérée comme nulle et non avenue.
- b) Une copie de la présente entente est aussi insérée dans le programme spécifique de santé de l'usine.

11.4 PROGRAMME DE FORMATION EN LEADERSHIP D'UNIFOR (L)

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 compagnie au soutien financier de ce programme. Ce programme, qui porte actuellement le nom de Programme de formation en leadership d'UNIFOR (fiducie CEP) recevra des contributions de la compagnie à la date de ratification de la présente convention collective.

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 compagnie convient, de la manière

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

La compagnie versera à la fiducie CEP des contributions mensuelles égales à un cents (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 compagnie servira uniquement et exclusivement à procurer des congés d'études non payés et des avantages connexes aux employés de la compagnie 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 compagnie 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 d'UNIFOR 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.

11.5 LETTRE D'INTENTION : REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

La Société est disposée à rembourser 100 % des coûts de conditionnement physique, pour un maximum admissible de 450 \$ (à compter du 1^{er} janvier 2025) annuellement, conformément aux politiques internes déjà existantes à cet égard. Ces politiques, le cas échéant, seront mises à jour pour tenir compte de ce changement.

11.6 LETTRE D'INTENTION LORS D'UNE ENQUETE IMPLIQUANT UN EMPLOYÉ SOUS-TRAITANT

La Société confirme qu'elle permet à un représentant syndical d'être présent lorsqu'elle rencontre un employé sous-traitant dans le cadre d'une enquête impliquant un tel sous-traitant et un employé régi par la convention collective (ex. cas de plaintes). La présence du représentant syndical est possible avec le consentement de l'employé sous-traitant concerné et ne doit pas interférer avec la rencontre d'enquête menée par la Société.

11.7 LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX CONGÉS FAMILIAUX

La Société confirme que lorsqu'un employé utilisera un congé familial prévu à la Loi des normes du travail, il lui sera possible d'utiliser ses heures banquées dans la mesure où le congé est justifié selon les critères prévus à la loi.

Les employés devront remplir le formulaire prévu pour demander et justifier un tel congé.

11.7.1 ENTENTE RELATIVE AUX CONGÉS FAMILIAUX

Les deux (2) premiers congés familiaux rémunérés prévus à la Loi sur les Normes du travail seront payés (à raison de huit heures (8h) ou sept heures (7h) 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.

11.8 ASSURANCE MÉDICALE À LA RETRAITE (E)

Une entente, distincte visant le Régime de soins médicaux des employés retraités de Rio Tinto Alcan (RSMER-RTA) est conclue et remplacera l'entente conclue sur ce sujet en 2008, mais n'a pas pour effet d'intégrer le RESMER-RTA dans la convention collective de travail.

Cette nouvelle entente prévoira ce qui suit :

- a) Pour les retraités actuels et les futurs retraités qui quittent à la retraite avant le 1^{er} juillet 2016 :
 - Avant 65 ans : la subvention actuelle de la Société au régime médical à la retraite sera maintenue;
 - Après 65 ans : la subvention globale de la Société au régime médical à la retraite sera augmentée de 5 %;
- b) Pour les futurs retraités qui quittent à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2016, plus aucune couverture médicale à la retraite ne sera offerte par la Société;

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. Une telle disposition sera, quant à elle, intégrée à la convention collective de travail. Afin d'assurer que le traitement de cette prime d'assurance-maladie spéciale soit conforme aux lois fiscales et d'évaluer la valeur que représente cet avantage imposable, la Société et le syndicat conviennent de partager l'information requise sur la couverture effectivement offerte aux retraités et au nombre de retraités couverts, de manière annuelle, jusqu'à l'échéance de la convention collective;

Signée le : 13 juillet 2015

11.9 LETTRES D'ENTENTE À RECONDUITE, À MODIFIER, À AJOUTER OU À ABROGER DANS LA CONVENTION COLLECTIVE SUIVANT LA SIGNATURE DU PROTOCOLE D'ENTENTE NÉGOCIATION COLLECTIVE 2023, SIGNÉ LE 14 DÉCEMBRE 2023.

CONSIDÉRANT la volonté des Parties à négocier la convention collective signée le 27 décembre 2018 en vue de son renouvellement;

CONSIDÉRANT que certaines demandes ont été discutées à la table de négociation et que les parties se sont mutuellement entendues;

Les Parties conviennent de reconduire les lettres d'entente suivantes :

- 1.4 PROJET DE PLATE-FORME D'INDUSTRIALISATION (LETTRE D'INTENTION)
- 1.5 ENTENTE NOUVEAU MODÈLE ORGANISATIONNEL – avec modifications
- 2.1 CRÉDITS ANNUELS DE 200 HEURES (DIRIGEANTS SYNDICAUX) (L) – avec modifications
- 2.2 RÉMUNÉRATION DU REPRÉSENTANT SYNDICAL NON LIBÉRÉ (E)
- 2.3 REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION
3. ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE
 - 3.1 FOURNIR LA LISTE DES EMPLOYÉS MIS À PIED (L)
 - 3.2 INFORMATION AUX DIRIGEANTS SYNDICAUX RELATIVEMENT AUX FICHES D'EXIGENCES ET DE CAPACITÉS PHYSIQUES (L)
 - 3.3 RETOUR DES CADRES DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION (L) – avec modifications
 - 3.4 ENTENTE RELATIVE AUX CADRES TEMPORAIRES (E)
 - 3.5 ENTENTE RELATIVE À LA FORMATION (E)
 - 3.6 ENTENTE ENCADRANT LA FORMATION – avec modifications
4. RÈGLEMENT DE SERVICE
 - 4.1 ENTENTE RELATIVE AU SERVICE CONTINU (E)
 - 4.2 ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ SANS SOLDE (E)
 - 4.3 ENTENTE RELATIVE À DES MUTATIONS D'EMPLOYÉS INTER-USINES OU INTER-ACCREDITATIONS (E)
 - 4.5 ENTENTE RELATIVE À LA PRIORITÉ D'EMBAUCHE
5. CONDITIONS DE TRAVAIL
 - 5.1 PRÉSENCE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ENQUÊTE D'ACCIDENT (L)
 - 5.2 RÉUNION ÉDUCATIVE (L) – Avec modifications

- 5.3 JURÉ (L) – Avec modifications
- 5.4 ENTENTE RELATIVE AUX MODALITÉS DE CHANGEMENTS AUX HORAIRES DE TRAVAIL (E)
- 5.5 ENTENTE RELATIVE À L'HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES (3 X 2 X 2 X 3) (E) – Avec modifications
- 5.6 ENTENTE RELATIVE AU TRAITEMENT DU NORMATIF ET DES AVANTAGES SOCIAUX (E)
- 5.7 TRAITEMENT DU NORMATIF EN CONTINU (E)
- 6. SALAIRES ET CONGÉS
 - 6.1 ENTENTE RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION (E) – Avec modifications
 - 6.2 RÉMUNÉRATION LORS DE L'EMBAUCHE DE PERSONNEL ÉTUDIANT (E)
 - 6.3 FÊTE NATIONALE (E)
 - 6.4 CNESST – AVANCE MONÉTAIRE (L)
 - 6.5 REPAS GRATUITS EN HEURES SUPPLÉMENTAIRES (L)
 - 6.6 ENTENTE RELATIVE À L'ATTRIBUTION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE D'UN EMPLOYÉ LORS D'UNE ASSIGNATION TEMPORAIRE SUITE À UN ACCIDENT DE TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (LATMP)
 - 6.7 ASSURANCE-VIE (48 SEMAINES) (L)
 - 6.8 ENTENTE RELATIVE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES (E) – Avec modifications
 - 6.9 ENTENTE RELATIVE À UN RÉGIME D'ACCUMULATION DE TYPE 40/39 (E) – Avec modifications
- 7. RÈGLEMENTS DE VACANCES
 - 7.1 BÉNÉFICES LORS DE VACANCES (L)
- 8. PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS
 - 8.1 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (L)
 - 8.2 ENTENTE RELATIVE À UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE D'ARBITRAGE (E)
 - 8.3 ENTENTE AU SUJET DES LETTRES D'INTENTION (E)
- 9. RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT
 - 9.1 ENTENTE RÉGISSANT LE RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT POUR LES EMPLOYÉS QUI, AYANT ATTEINT L'ÂGE NORMAL DE LA RETRAITE, DEMEURENT AU TRAVAIL (E)

- 9.2 ENTENTE RELATIVE À L'ADMINISTRATION DU RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT (E)
- 9.3 ARTICLE 7 – RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT (L)
- 10. RÉGIME DE PENSION
 - 10.1 EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ACCÉDANT À UNE FONCTION DE SUPERVISEUR TEMPORAIRE (L)
 - 10.2 GRIEFS ET PROTOCOLE RAPRTA (L)
- 11. DIVERS
 - 11.1 ENTENTE RELATIVE À LA RECONNAISSANCE DES GRANDS PRINCIPES ET OBJECTIFS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (E)
 - 11.2 IMPLANTATION D'UN RÉSEAU D'ENTRAIDE (E)
 - 11.3 CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS MÉDICAUX (E)
 - 11.4 PROGRAMME DE FORMATION EN LEADERSHIP D'UNIFOR (L)

ENTENTE RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ DE L'USINE PLS-DUBUC

Les lettres d'entente ci-dessous seront à abroger :

1.3 : Abrogée

1.6 : Abrogée

4.4 : Abrogée

11.10 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.

11.11 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.

RioTinto



**Régime de prestations
supplémentaires en cas
de maladie ou d'accident**

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

AUX EMPLOYÉS À RÉMUNÉRATION HORAIRE
DES ÉTABLISSEMENTS SUIVANTS :

- Usines du Complexe Jonquière
- Usine Alma
- Usine de Beauharnois
- La Compagnie du chemin de fer Roberval-Saguenay
- Usine pilote de traitement de la brasque
- Usine Petits lingots Saguenay (PLS) et opération de DUBUC

SOMMAIRE

ARTICLE

I	But	179
II	Définitions.	180
III	Éligibilité.	182
IV	Prestations supplémentaires	185
V	Réclamations.	188
VI	Politique de la compagnie	190

ARTICLE I

BUTS

Clause 1

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, sous réserve des autres dispositions de ce régime;
- b) le terme « rechute » désigne une nouvelle absence dûment approuvée pour raison de maladie qui survient dans les trente (30) jours du retour de l'employé au travail, après une absence antérieure pour maladie;
- c) le terme « prolongation » désigne une extension approuvée à une absence et qui est contiguë à la période d'absence déjà complétée en raison d'une maladie ou d'un accident;
- d) l'expression « prestation » désigne les prestations de chômage en cas de maladie prévues à la Loi sur l'assurance-emploi;
- e) l'expression « prestation supplémentaire » désigne les prestations payées par la Compagnie en supplément des prestations de chômage en cas de maladie;
- f) l'expression « rémunération normale » désigne le taux horaire normal incluant le boni de production lorsqu'il est applicable, calculé selon la moyenne pondérée des taux horaires effectivement payés à l'employé durant la dernière période de paie complète précédant immédiatement l'absence;
- g) l'expression « jours ouvrables » désigne, dans tous les cas, sauf l'exception mentionnée au paragraphe h), les jours pour lesquels les prestations supplémentaires pourront être versées, soit du lundi au vendredi.
Les samedis et dimanches sont considérés comme jours de congé normaux, ainsi que les jours de congé pour lesquels l'employé a droit à une indemnité de jour férié;
- h) l'expression « jours ouvrables » désigne, aux fins exclusives des examens diagnostiques, interventions chirurgicales ou traitements médicaux (Clause 14), les jours pour lesquels des prestations supplémentaires pourront être versées, soit tous les jours durant lesquels l'employé aurait dû normalement travailler;

- i) l'expression « équipe de réserve » désigne le groupe d'employés non rattachés à un horaire normal de travail et dont les appels au travail se font de façon intermittente.
- Note : une telle « équipe de réserve » n'existe pas à l'usine de Beauharnois. En conséquence, aucune des dispositions du présent régime qui s'adressent aux employés faisant partie de « l'équipe de réserve » ne s'applique à cette usine;
- j) l'expression « période d'attente » désigne le premier jour ouvrable durant lequel un employé est absent en raison d'une maladie, sans hospitalisation; cependant, aucune période de vacances payées ne peut être comptée comme période d'attente.

ARTICLE III

ÉLIGIBILITÉ

Clause 3

- a) Un employé à rémunération horaire devient éligible en cas de maladie ou d'accident à des prestations supplémentaires jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines, soit cent quatre-vingt-quinze (195) jours, s'il a à son crédit au moins trois cent soixante-cinq (365) jours et moins de vingt (20) ans de service continu; ou jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines, soit deux cent soixante (260) jours, s'il a à son crédit plus de vingt (20) ans de service continu.
- b) Le nombre d'années de service continu est établi au jour précédant la première maladie ou le premier accident pour tous les employés à rémunération horaire inscrits sur la liste de paie active le jour précédant la maladie ou l'accident.
- c) L'employé doit faire une demande de prestations de chômage avant que les prestations supplémentaires de chômage ne deviennent payables.
- d) Aucune prestation supplémentaire de chômage ne peut être versée à l'employé inadmissible aux prestations de chômage ou exclu de celles-ci excepté dans les cas suivants :
 - d'insuffisance de semaines d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations de chômage;
 - d'observation du délai de carence;
 - de prestations de chômage épuisées.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Clause 4

L'éligibilité d'un employé à recevoir des prestations supplémentaires sera déterminée, selon le cas, conformément aux dispositions suivantes :

- a) si un employé est affecté à l'équipe de réserve, il sera considéré comme étant sur la liste de paie active le jour précédant la maladie ou l'accident s'il a effectivement travaillé une (1) journée entière durant les trois (3) jours qui précèdent la première journée de l'absence;

Si une rechute, établie à la satisfaction du directeur médical de la Compagnie, 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, et

que l'employé ne se qualifie pas aux prestations de maladie du régime d'assurance-emploi, la Compagnie maintiendra le niveau des prestations supplémentaires prévues aux clauses 8 et 9. Cette rechute sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux (2) périodes ne pourront ensemble excéder trente-neuf (39) semaines de prestations supplémentaires pour l'employé ayant entre un (1) an et vingt (20) ans de service continu, et cinquante-deux (52) semaines pour l'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu;

- 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 supplémentaires, cette nouvelle absence sera considérée comme une prolongation de l'absence précédente et ces deux (2) périodes ne pourront ensemble excéder trente-neuf (39) semaines de prestations supplémentaires pour l'employé ayant entre un (1) et vingt (20) ans de service continu, et cinquante-deux (52) semaines pour l'employé ayant vingt (20) ans et plus de service continu;
- c) si un employé est impliqué dans un accident d'automobile, des avances de salaire d'un montant égal aux prestations supplémentaires pourront lui être versées selon les dispositions des clauses 8, 9 et 15. Si à la suite de cet accident, l'employé ne reçoit aucune indemnité en provenance des assureurs, les avances de salaire qui lui auront été faites seront converties en prestations supplémentaires. Si d'autre part l'employé reçoit une telle indemnité, il devra rembourser, en totalité ou en partie, les avances de salaire versées par la Compagnie. Cependant, le remboursement exigé par la Compagnie ne sera pas supérieur à l'indemnité qu'il aura reçu des assureurs, à titre de compensation pour perte de gains;
- d) si un employé est absent de son travail en raison d'une absence approuvée, d'une durée déterminée, il n'aura droit aux prestations supplémentaires qu'à la date à laquelle il aurait normalement repris le travail et il devra alors se conformer aux périodes usuelles d'attente (Clause 11 b).

Clause 5

L'éligibilité d'un employé à recevoir des prestations supplémentaires sera interrompue à compter de :

- a) la date de sa retraite, de sa fin d'emploi ou de son décès;
- b) la date où une autre rémunération lui est versée par la Compagnie;
- 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 permanente pour raison de santé. L'employé sera alors considéré comme en mise à pied et l'annotation : « mis à pied, manque de travail convenable » 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 permanente 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'éligibilité d'un employé à recevoir des prestations supplémentaires sera sans effet si :

- a) la maladie ou l'accident survient alors que l'employé travaille à son propre compte ou au service d'un autre employeur contre rémunération;
- b) il reçoit une indemnité tenant lieu de salaire en provenance de l'administration publique, sauf du ministère des Affaires des anciens combattants, en raison de cette maladie ou accident;
- c) 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) la maladie ou l'accident survient durant la mise à pied de l'employé ou pendant un autre arrêt de travail;
- e) lorsque du personnel féminin est impliqué, une employée s'absente en raison de grossesse ou de ses complications;
- f) pendant qu'il reçoit des prestations supplémentaires en vertu du présent régime, l'employé travaille à son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur, contre rémunération;
- g) en raison 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 SUPPLÉMENTAIRES

Clause 7

Un employé éligible qui, en raison d'une maladie ou d'un accident, s'absente de son travail, sera muté sur la liste de paie des employés inactifs à compter du premier jour d'une telle absence. Aux fins de ce régime, tous les employés ainsi absents seront mutés à l'horaire de jour, soit du lundi au vendredi. Les prestations supplémentaires seront payables les « jours ouvrables », conformément à la clause 2 g) ci-dessus, sous réserve des autres dispositions de la présente clause.

Clause 8

L'employé qui a à son crédit trois cent soixante-cinq (365) jours de service continu, mais moins de vingt (20) années de service continu, à la date du début de son absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (Clause 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-emploi, équivaldront à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de sa rémunération normale multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de trente-neuf (39) semaines.

Clause 9

L'employé qui a à son crédit vingt (20) années et plus de service continu à la date initiale de l'absence, recevra, sous réserve de la période d'attente (Clause 11 b), des prestations supplémentaires variables qui, ajoutées aux prestations de maladie du Régime d'assurance-emploi, équivaldront à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de sa rémunération normale multipliée par huit (8) heures, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines.

Clause 10

L'employé qui fait partie de l'équipe de réserve aura droit aux prestations supplémentaires pour une période limitée à un nombre de jours qui correspond au nombre de jours travaillés durant les six (6) mois précédant immédiatement l'absence autorisée.

Clause 11

Les prestations supplémentaires seront payées comme suit :

- a) en cas d'accident avec ou sans hospitalisation : à compter du premier jour complet d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable;
- b) en cas de maladie sans hospitalisation : à compter du premier jour ouvrable qui suit le jour ouvrable complet durant lequel il a été absent;
- c) en cas de maladie avec hospitalisation : à compter du premier jour d'hospitalisation qui coïncide avec un jour ouvrable;
- d) en cas d'hospitalisation survenant à la suite d'une période d'attente, cette période d'attente sera remboursée s'il est prouvé que l'hospitalisation a été retardée faute de place disponible à l'hôpital. Pour établir cette preuve, une copie ou photocopie de la demande d'admission faite par le médecin à l'hôpital devra être adressée au directeur médical de la Compagnie;
- e) en cas de rechute : à compter du premier jour d'absence qui coïncide avec un jour ouvrable.

Clause 12

Les prestations supplémentaires payées durant une absence approuvée cesseront avec la fin de l'absence autorisée. 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 Compagnie ou à une autre date déterminée par ce dernier pour des raisons strictement médicales. Ainsi, les prestations supplémentaires seront payées jusqu'au dernier « jour ouvrable » inclusivement qui coïncide avec le jour d'absence autorisé qui précède immédiatement le retour au travail de l'employé.

Clause 13

La période d'attente, qui s'applique dans les cas d'absence pour maladie sans hospitalisation, pourra être récupérée à partir du jour qui correspond au cinquième (5^e) jour ouvrable d'absence.

Clause 14

- a) Nonobstant les dispositions de la clause 5 b), les prestations supplémentaires seront payées exceptionnellement, à raison de quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du taux horaire normal, pendant certains jours de la période d'attente, ou pendant certains jours ou parties de jours ouvrables déterminés à l'avance par le directeur médical de la Compagnie et au cours desquels l'employé s'absentera pour subir des examens diagnostiques, intervention chirurgicale ou traitements médicaux en clinique externe des hôpitaux ou en clinique privée des médecins spécialistes reconnus par le Collège des médecins. Les actes médicaux ci-dessus mentionnés ne comprennent pas la consultation de ces médecins.
- b) Pour rencontrer les exigences du paragraphe a) ci-haut, et pour aider à grouper et à fixer les rendez-vous en tenant compte de l'horaire de travail de l'employé, le médecin traitant fournira préalablement au directeur médical de la Compagnie, une preuve de demande d'examen diagnostique, intervention chirurgicale ou traitements médicaux.

ARTICLE V

RÉCLAMATIONS

Clause 15

Une réclamation sera présentée selon les dispositions prévues aux paragraphes suivants :

- a) l'employé avertira immédiatement son supérieur immédiat qu'il sera absent et obtiendra, soit par l'entremise du directeur médical de la Compagnie ou du Service des avantages sociaux, un formulaire de certificat médical aux fins de motiver l'absence;
- b) le certificat médical dûment complété par le médecin traitant de l'employé sera remis directement à l'employé qui lui se chargera de le faire parvenir à la Compagnie dans les cinq (5) jours du début de l'absence;
- c) l'employé, lorsque nécessaire, autorise le médecin traitant ou toute autre institution à faire part confidentiellement au directeur médical de la Compagnie ou au professionnel de la santé désigné par celui-ci de tous les renseignements médicaux pertinents à l'absence de l'employé;
- d) une réclamation ne sera considérée que sur réception du certificat médical au Service des avantages sociaux et après recommandation du directeur médical de la Compagnie;
- e) dans le cas d'une demande de prolongation de l'absence, l'employé fournira au directeur médical de la Compagnie, un nouveau certificat médical pour motiver une telle prolongation;
- f) l'employé, durant son absence, subira tout examen médical en relation avec celle-ci et qui pourrait être exigé par le directeur médical de la Compagnie ou un professionnel de la santé désigné par celui-ci, soit devant un médecin de la Compagnie, soit devant un médecin désigné par le directeur médical de la Compagnie. L'employé est avisé par écrit de cet examen et l'avis de convocation mentionne les motifs et la nature du (des) examen(s);
- g) l'employé sera soumis dans tous les cas à un examen médical par le médecin de la Compagnie avant son retour au travail;
- h) dans tous les cas, la décision du directeur médical de la Compagnie au sujet de l'évaluation de l'état de santé de l'employé tiendra compte des recommandations du médecin traitant de l'employé.

Clause 16

Les chèques de prestations supplémentaires seront adressés à la résidence de l'employé la veille du jour de la paie ou déposé à son compte selon la procédure de dépôt salaire.

Clause 17

Les prestations supplémentaires seront soumises aux retenues prescrites par la loi.

Clause 18

Les décisions relatives au paiement de prestations supplémentaires de maladie ou d'accident ainsi que l'administration générale du régime relèvent du Service des avantages sociaux.

ARTICLE VI

POLITIQUE DE LA COMPAGNIE

Clause 19

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

Clause 20

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

Clause 21

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

Clause 22

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

Clause 23

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

Clause 24

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

