



Section locale 1937

RAPPORT SUR LES NÉGOCIATIONS

Chères Consœurs

Chers Confrères

Nous vous présentons le rapport sur les discussions visant un cadre de règlement pour les unités (horaire et bureau) complexe Jonquière CRDA usine Laterrière (horaire bureau), usine de traitement de la brasque (UTB) et Roberval Saguenay section Lac-Saint-Jean.

Cette assemblée a pour objectif de vous rendre compte de l'ensemble des résultats de nos discussions visant un cadre de règlement.

Le rapport que vous avez devant vous est divisé en deux parties, une première résume les points saillants de nos discussions avec la compagnie. La deuxième partie est plus précise et concerne des points précis de notre convention collective et les textes qui ont été négociés avec l'employeur.

Les points contenus dans ce rapport auront des impacts majeurs sur nos vies familiales et sur notre région. Pour les plus âgés d'entre vous, plusieurs points négociés avec la compagnie vous touchent de près, et vous aurez à prendre une décision personnelle importante pour vous et vos proches dans les mois à venir.

Pour nos membres les plus jeunes, plusieurs autres points de cette entente de principe vous concernent. Les résultats des discussions de cet automne entre notre syndicat et la compagnie auront mis la table afin d'assurer une sécurité d'emploi pour chacun de nos membres. En même temps, nous avons obtenu de la compagnie qu'elle s'engage pour l'avenir du complexe Jonquière (phase 2 et 3 de l'aluminerie AP-60).

Nous vous invitons donc à bien prendre connaissance de ce rapport, à poser toutes les questions que vous jugerez nécessaires.

Je termine mon mot en remerciant les membres du comité de négociation des unités horaire et bureau du complexe Jonquière, du CRDA, de Laterrière (horaire et bureau), de l'usine de traitement de la brasque et du Roberval Saguenay section Lac-Saint-Jean.

Sur ce, bonne assemblée à tous

Alain Gagnon

Président du SNEAA

Il faut se rappeler qu'en 2005, Alcan prévoyait la fermeture complète des usines du complexe Jonquière et une diminution majeure d'emploi dans la région. En 2006 lors des négociations, nous avons accepté à 94.5% les nouvelles modifications de la convention collective de travail qui ont permises de:

- De donner une garantie d'emploi à tous
- De maintenir des activités industrielles importantes sur le complexe Jonquière malgré une crise financière majeure
- Vaudreuil avait un avenir incertain, maintenant elle est prolongée
- De faire atterrir (AP-60 phase 1) (démarrage janvier 2013)
- De maintenir les principales activités de recherche et développement R & D
- D'avoir un projet d'extension d'AP-60 de plus de 460 mille tonnes
- D'embaucher plus ou moins 300 nouveaux employés (es)

Depuis plusieurs mois (années), nous travaillons afin d'extentionner au-delà du 31 décembre 2014 l'exploitation des salles de cuves précuites d'Arvida. Les nouvelles normes environnementales font qu'à compter du 31 décembre 2014, la compagnie n'a plus de permis d'exploitation. Parallèlement à ces démarches, en septembre dernier, la direction annonçait à la partie syndicale de l'usine Laterrière différente réorganisation et introduction de sous-traitances (loi 45 du Code du travail), au complexe Jonquière , la fermeture du CPC. (centre des produits cathodiques). Lors de l'assemblée générale d'octobre dernier, vous nous avez mandatés afin d'explorer l'ensemble du jeu de la compagnie (carré de sable) face à l'avenir sur la base de quatre points à savoir:

1. sécurité d'emploi
2. Prolongement des salles de cuves précuites
3. Investissement futur AP-60 (phase 2 et 3)
4. Option 2015

Nous avons donc entrepris, sur la base d'une volonté commune avec la compagnie, une session intensive de discussions de neuf semaines qui s'est terminée vendredi dernier soit le 14 décembre en fin d'après-midi. Ce ne fut pas facile d'obtenir ce que nous vous présentons aujourd'hui. La compagnie

ne nous a pas fait de cadeaux, elle n'a pas dit oui à nos demandes principales sans rien demander en retour. Nous avons réussi à en venir à une entente de principe.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES ENJEUX

LA PROPOSITION PATRONAL AU DÉPART

- Réduction des coûts de 30 millions/années
- Gel d'embauche
- Réalisation des opportunités d'améliorations en fonction de la réalité de chacune des installations
- Le non-remplacement des départs jusqu'à l'atteinte du nombre d'emplois RTA
- Utilisation de la sous-traitance pour combler les besoins de main-d'œuvre identifiés comme «(emploi non RTA)»
- Accroissement de la flexibilité et du décloisonnement de la main-d'œuvre
- L'amélioration de la productivité
- Gestion de ces changements en limitant les mouvements de main-d'œuvre et les pertes d'expertises
- Implanter un nouveau modèle d'affaires à l'usine Laterrière et à l'édifice 8 (complexe Jonquière)
- Prolongation des conventions collectives
- Investissement futur de (AP-60 phases 2 et 3)

LA PROPOSITION SYNDICALE AU DÉPART

- Maintenir et obtenir la sécurité d'emploi pour tous les membres du SNEAA s.l. 1937
- Prolongation de l'exploitation des salles de cuves précurtes au-delà de 2014
- Investissement majeur (AP-60 phase 2 et 3)
- Option de retrait 2015
- Maintenir un niveau adéquat d'investissement annuel en capital dans les usines

PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AVEC OPTION DE RETRAIT

Les parties conviennent de prolonger les conventions collectives du syndicat section locale 1937, afin de supporter la poursuite des opérations de l'usine Arvida et se positionner favorablement face au projet des phases subséquentes d'AP-60 ou autres projets d'envergures au complexe Jonquière.

En ce sens, les conventions collectives seront prolongées jusqu'au 31 décembre 2018.

Toutefois, considérant l'enjeu majeur entourant le régime de retraite des employés et l'échéance du protocole relatif au régime de pension Rio Tinto Alcan (RAPRTA) en 2014, et considérant le potentiel d'autres enjeux centraux touchant la rémunération et les avantages sociaux avant la fin de 2015, les parties conviennent d'une option de retrait au 31 décembre 2015, permettant aux parties de mettre fin aux conventions collectives et ainsi retrouver leurs droits de grève et de lockout.

RENOUVELLEMENT CONDITIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE EXPIRÉE LE 31 DÉCEMBRE 2018 JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2022.

La convention collective telle qu'en vigueur au 31 décembre 2018 n'est renouvelée jusqu'au 31 décembre 2022 que si toutes et chacune des conditions suivantes se sont réalisées le ou avant le 1^{er} octobre 2017:

- RTA devra avoir réalisé des investissements de l'ordre de 30 à 50 millions, en lien avec les phases subséquentes d'AP-60;
- RTA devra présenter des documents démontrant que lesdites phases subséquentes d'AP-60 représenteraient un investissement en capital d'au moins 1 milliard;

Si les conditions ne sont pas réalisées, le ou avant le 1^{er} octobre 2018, la convention collective ne sera pas renouvelée.

PROLONGATION DES OPÉRATIONS DU CEO AU-DELÀ DU 31 DÉCEMBRE 2014

RTA confirme son intention de prolonger les opérations du CEO au-delà du 31 décembre 2014 si et tant que les conditions suivantes sont remplies:

- Le ministère de l'Environnement autorise une telle prolongation des opérations du CEO aux permis et conditions actuelles
- Les conditions économiques le justifient
- Les conditions et cibles internes de performance environnementale sont respectées

ENGAGEMENT D'INVESTISSEMENT MAJEUR (PHASE 2 ET 3)

Au 1^{er} octobre 2017, RTA devra avoir réalisé des investissements de l'ordre de 30 à 50 millions, en lien avec les phases subséquentes d'AP-60. RTA devra présenter des documents démontrant un investissement en capital d'au moins 1 milliard.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- Les employés réguliers couverts par l'accréditation du SNEAA-TCA, local 1937, qui ont été embauchés le ou après 1^{er} janvier 2006 et qui ont été sur la liste de paie au 31 décembre 2011 se verront octroyer la sécurité d'emploi. Ces employés ne seront pas mis à pied pour manque de travail et seront ainsi assurés d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire à raison de 52 semaines par année et ce à moins que leur lien d'emploi avec RTA ne soit définitivement rompu par attrition ou autrement.
- Dans le cas d'UTB et de Roberval-Saguenay (section Lac-Saint-Jean) les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2012 auront **accès à la sécurité d'emploi telle que définie dans le paragraphe précédent.**

MAINTIEN DU LIEN D'EMPLOI ET GARANTI ANNUELLEMENT D'HEURES

- Les employés réguliers ayant été embauchés le ou après le 1^{er} janvier 2012

- D'un droit de rappel dans les installations couvertes par l'accréditation du local 1937 pendant toute la durée de la convention collective.
- D'une garantie d'heures équivalente à 16 semaines de travail non consécutives par année. Cette garantie d'heures pourra être réalisée en affectant de façon temporaire les employés dans les installations syndiquées de Rio Tinto au Québec (de façon volontaire) et Rio Tinto Alcan au Saguenay-Lac-Saint-Jean.
- Les parties conviennent de faire des démarches conjointes auprès du ministère responsable de l'assurance-emploi afin d'arrimer les présentes modalités avec les règles de l'assurance-emploi.

INCITATIF À LA RETRAITE

Afin d'absorber les surplus, le comité de négociation a obtenu la mise en place d'un programme incitatif à la retraite.

VAGUE 2013

Tous employés qui décideront de se prévaloir de leur retraite en 2013 auront droit à un montant forfaitaire de 30 000 \$.

Les départs s'effectueront à l'une ou l'autre des dates suivantes, à la discrétion de l'employeur:

- À la date de l'atteinte du 100 % au RAPRTA
- Après l'atteinte du 100 % au RAPRTA, à la date déterminée par la société (en fonction de sa capacité à libérer l'employé), mais au plus tard le 1^{er} décembre 2013
- Pour les employés n'atteignant pas 100 % de participation au RAPRTA, à la date déterminée par la société

Les employés désirant se prévaloir de cette offre devront signer les documents en ce sens au plus tard le 15 FÉVRIER 2013. Un formulaire spécifique devra être signé dans lequel l'employé s'engage à quitter à la retraite en 2013 à l'atteinte de son 100 %, sous réserve de la décision de

l'installation de retarder le départ à une date ultérieure définie, toujours au plus tard le 1^{er} décembre 2013.

Les employés n'atteignant pas leur 100 % en fin 2013 et qui choisit de quitter à la retraite en 2013 doivent, quant à eux, s'engager à quitter en 2013 à la date convenue avec la société.

LES EMPLOYÉS QUI ONT DÉJÀ ATTEINT LEUR 100 % DE PARTICIPATION AU RAPTRA OU QUI L'ATTEINDRONT EN COURS D'ANNÉES 2013, MAIS QUI CHOISISSENT DE NE PAS CE PRÉVALOIR DE CETTE OFFRE AVANT LE 15 FÉVRIER 2013 NE POURRONT SE PRÉVALOIR DE CETTE OFFRE NI DE CELLE DE 2014 PAR LA SUITE.

Tous les employés ayant déjà signé leur retraite après le 1^{er} octobre 2012, mais qui n'a pas encore intégré RAPTRA à la date de ratification du présent protocole pourront recevoir le montant forfaitaire de 30 000 \$

VAGUE DE 2014

Tous les employés qui décideront de se prévaloir de leur retraite en 2014 auront droit à un montant forfaitaire de 30 000 \$.

Les départs s'effectueront à l'une ou l'autre des dates suivantes à la discrétion de l'employeur:

- À la date de l'atteinte du 100 % au RAPRTA
- Après l'atteinte du 100 % au RAPRTA, à la date déterminée par la société (en fonction de sa capacité à libérer l'employé), mais au plus tard le 1^{er} décembre 2014
- Pour les employés n'atteignant pas 100 % de participation au RAPRTA, à la date déterminée par la société

LES EMPLOYÉS DÉSIRANT SE PRÉVALOIR DE CETTE OFFRE DEVRONT SIGNER LES DOCUMENTS EN CE SENS AU PLUS TARD LE 16 MARS 2013.

VERSEMENT DU MONTANT FORFAITAIRE DE 30 000 \$.

Les employés éligibles qui se prévaudront de la présente offre dans les délais prescrits auront le choix de :

- Se faire payer le montant de 30 000 \$ en argent comptant moins les déductions d'impôts
- Transférer le montant de 30 000 \$ dans un REER (sans affecter le maximum cotisable au REER) sujet aux limites fiscales.

Le versement sera effectué au moment de l'intégration à la retraite.

VACANCES ET BANQUES

Compte tenu des délais très courts pour se prévaloir de la présente offre et du nombre important de personnes qui pourraient potentiellement s'en prévaloir, les employés admissibles à la retraite et qui se prévaudront de la présente offre devront se faire payer leurs banques et vacances et ne pourront les écouler en temps avant la date d'intégration.

EXCEPTION: seuls les employés ayant déjà signé leur retraite après le 1^{er} octobre 2012, mais qui n'a pas encore intégré RAPRTA à la date de ratification de la présente pourront écouler leurs banques et vacances en temps si les documents de retraite qu'ils ont déjà signés prévoyaient qu'ils écouleraient lesdites banques et vacances en temps jusqu'à leur intégration.

INDEMNITÉ FORFAITAIRE DE SIGNATURE

La société versera à chaque employé sur la liste de paie à la date de la ratification du présent protocole, une indemnité forfaitaire de 1 500 \$, et ce, dans un délai raisonnable après la ratification.

La société versera une seconde indemnité de signature de 1 000 \$, et ce, après le 1^{er} octobre 2013, aux employés répondant à l'ensemble des critères suivants:

- Avoir été sur la liste de paie à la date de la ratification du présent protocole
- Ne pas s'être prévalu d'un incitatif à la retraite prévue au présent protocole.
- Être toujours à l'emploi de la société au 1^{er} octobre 2013

Cette indemnité n'est pas considérée comme un gain de salaire au sens de la convention collective de travail.

L'article 1.4 «requêtes en vertu du Code du travail» sera modifié pour se lire comme suit;

Le syndicat s'engage à ne pas recourir à l'application des articles 22 (visant RTA comme employeur), 39 et 45 du code du travail du Québec ou toutes autres dispositions produisant les mêmes effets pour toutes activités actuellement couvertes par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation et qui serait donnée en impartition ou confier à des sous-traitants.

TOUTEFOIS, LE PRÉSENT ENGAGEMENT N'EMPÊCHE PAS LE SYNDICAT DE RECHERCHER L'ACCRÉDITATION D'EMPLOYÉS DE SOUS-TRAITANTS PAR LE BIAIS D'ACCRÉDITATIONS DISTINCTES, VISANT DES EMPLOYEURS AUTRES QUE RTA.

ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DES ENTENTES RELATIVES À LA PROGRESSION DES MÉTIERS

Une nouvelle entente est conclue afin d'encadrer la révision des deux ententes suivantes: Entente relative à l'échelle de salaire des employés de métier en progression entente 2.39 et l'entente régissant l'admission et la progression dans les occupations de métier.

Les employés de métier qui effectuent le travail de « pleinement qualifiés» seront rémunérés au taux de P.Q à partir de la date de ratification du protocole. Les employés concernés auront aussi droit à une rétroactivité qui constitue l'écart entre leur taux actuel et celui de P.Q. et en réduisant une période dite de «familiarisation» de six (6) mois.

PRIME DE DISPONIBILITÉ

Prime de disponibilité bonifiée 2,5 heures par jour de la semaine.

PÉRIODE DE MORATOIRE SUR LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE ENTRE LES USINES DU COMPLEXE JONQUIÈRE (HORAIRE) ET LATERRIÈRE (HORAIRE)

ATTENDU: La nécessité de préparer une transition de l'usine Arvida (CEO, CPA, SOPE) vers une fermeture en ayant le moins d'impact possible aux usines Arvida, Vaudreuil, Laterrière et dans l'ensemble des usines qui y sont liées.

ATTENDU: La nécessité de minimiser les coûts associés aux mouvements de main-d'œuvre générés par les nombreux départs à la retraite ainsi que la fermeture de l'usine Arvida.

ATTENDU: Que l'atteinte de ces objectifs requiert des modalités de mouvements de main-d'œuvre particulière et adaptée à chaque usine pendant cette période de transition.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

1. DÉFINITIONS ET OBJECTIFS

A- Aux fins de la présente entente, les définitions suivantes sont applicables.

«CENTRE DU FUTUR»: Centre 45 de l'usine Arvida, FCC de l'usine Arvida, usine Vaudreuil, distribution Jonquière (énergie électrique), usine Laterrière et usine AP-60

«LES CENTRES APPELER À FERMER»: CEO, CPA, SOPE

- Les orientations poursuivies par la présente sont les suivants:
 - A- L'usine Arvida devient le fournisseur universel des centres du futur
 - B- L'introduction de sous-traitance dans les centres appelés à fermer
 - C- Le comblement des besoins des centres du futur par les employés sécurisés des centres appelés à fermer et ce, au moyen d'un bassin de transition constitué progressivement selon la séquence suivante:
 - i. CEO

ii. CPA

iii. CPA (tour à pâte), épurateur et contrôle salles de cuves.

D- La limitation des mouvements de mains d'œuvres;

E- Le déplacement des employés sécurisés dans les centres du futur;

F- Éviter de déplacer vers les centres du futur les employés d'Arvida étant éligible aux incitatifs à la retraite.

RÈGLES APPLICABLES À L'OPÉRATION

1. À la ratification de la présente entente, les emplois au CEO seront déclarés «postes de transition» et constitueront le «bassin» de transition.
2. Une fois le bassin de transition CEO épuisé, les emplois au CPA seront déclarés «postes de transition» (excluant la tour à pâte) et feront alors partie du «bassin de transitions».
3. Une fois les bassins de transition CEO et CPA épuisés, les emplois à la tour à pâte, aux épurateurs et ceux de contrôle des salles de cuves seront déclarés «postes de transition», lesquels feront alors partie du bassin de transition.

• PÉRIODE DE MORATOIRE AUX OPÉRATIONS

1. Pendant la période de transition, un moratoire est mis en place sur l'application des dispositions touchant les mouvements de main-d'œuvre des usines du complexe Jonquière et Laterrière, dont celle prévue à l'entente relative à la réciprocité entre le complexe Jonquière, l'usine Laterrière et le CRDA (entente 2.13);
2. Pendant la durée du moratoire, les règles définies à la présente seront applicables en lieu et place des dispositions habituelles à cet égard;
3. Le moratoire prendra fin lorsque les différents bassins de transition seront entièrement vidés;
4. Toutefois, s'il subsiste dans les bassins de transitions certains employés n'ayant pas été en mesure de rencontrer les exigences

d'emploi des centres du futur, cela ne pourra pas faire échec à la fin du moratoire;

5. À la fin du moratoire, les besoins des centres du futur seront comblés selon les règles habituelles prévues aux conventions collectives, dont l'entente de réciprocité (entente 2.13) qui redeviendra applicable.

- **AFFICHAGE INITIAL**

1. Afin de combler l'ensemble des vacances d'emploi des centres du futur, un affichage par usine sera effectué en début d'année 2013 afin de permettre à l'ensemble des employés faisant partie des bassins de transition de postuler;
2. Les employés des groupes suivants auront des droits limités au niveau des affichages pendant certaines périodes définies ci-après.

Groupe	Restriction
Les employés ayant été embauché le ou après le 1 ^{er} janvier 2012 (statut particulier).	Ne peuvent postuler sur des affichages avant la fin du moratoire.
Les employés atteignant 100 % de participation au RAP RTA d'ici la fin 2014.	Ne peuvent postuler sur des affichages avant la fin du moratoire.
Les employés du CPA (four à cuisson et scellement)	Pourront postuler sur l'affichage initial dans les centres du futur, mais leurs candidatures ne seront considérées que lorsqu'ils feront partie du bassin de transition.
Les employés des épurateurs et de la tour à pâte et du contrôle des salles de cuves.	Pourront postuler sur l'affichage initial dans les centres du futur, mais leurs candidatures ne seront considérée que lorsqu'ils feront partie du bassin de transition

COMPLEMENT DES VACANCES D'EMPLOI À L'USINE AP-60

1. Les vacances d'emploi d'AP-60 seront comblées de la manière suivante.

A- La vacance d'emploi sera octroyée à l'employé du bassin de transition ayant le plus d'ancienneté ayant postulé sur l'affichage et répondant aux conditions de sélection;

B- À défaut de candidatures, assignation du plus jeune employé sécurisé d'Arvida du bassin de transition en respect des conditions de sélection.

III RÈGLES APPLICABLES À L'ENTRETIEN

1. À la date de ratification de la présente, et ce pendant la période de moratoire (moratoire entretien), les dispositions actuelles de

la présente entente touchant les mouvements de main-d'œuvre à l'entretien on préséance sur toute disposition contraire des conventions collectives en lien avec les mouvements de main-d'œuvre à l'entretien dont l'entente de réciprocité (entente 2.13) et l'entente relative à la priorité d'affichage à Laterrière (entente 2.3);

2. À l'usine Laterrière, par exemple la liste de 1989 devient inopérante pendant le moratoire entretien;
3. Lors de vacances d'emploi à l'entretien dans un centre du futur, une fois le «core business» atteint dans l'occupation concernée celle-ci seront comblées par assignation des gens de métiers sécurisés de l'usine Arvida (à l'exception du centre 45 et du FCC) répondant aux exigences requises pour les postes concernés;
4. Tout besoin pour un poste de mécanicien de machinerie fixe au CEV de l'usine Vaudreuil devra d'abord être comblé par un employé qualifié de l'usine Arvida s'il y avait des surplus dans ce métier;
5. Le moratoire entretien prendra fin lors de la fermeture définitive de l'usine Arvida;
6. À la fin du moratoire, les vacances d'emploi des centres du futur seront comblées selon les règles habituelles prévues aux conventions collectives donc aux ententes de réciprocité (entente 2.13) relative à la priorité d'affichage de l'usine Laterrière (entente 2.3)

ÉLÉMENT ET MODALITÉS APPLICABLES À L'USINE ARVIDA

Entente visant à mettre en place un modèle de transition d'Arvida (MTA)

1. Modalités applicables à l'opération

Afin d'adresser les enjeux de l'usine Arvida, Gel d'embauche, gérer les nombreux départs et d'assurer une stabilité des opérations, plusieurs moyens seront utilisés:

- Changements organisationnels
- Réduction des besoins de main-d'œuvre RTA
- Introduction de la sous-traitance dans les secteurs d'opération des centres appelés à fermer
- Fermeture d'au moins deux salles de cuves d'ici la fin de 2014.

CEO- Abolition de postes jusqu'à la fermeture, et ce, au rythme des départs.

CPA- Abolition de postes jusqu'à la fermeture, et ce, au rythme des départs.

SOPE- Conciergerie, l'horaire de travail de douze (12) heures sera modifié pour un horaire de huit (8) heures par jour.

CENTRE 45- Dans le contexte où les emplois du centre 45 nécessitent des périodes de formation à la tâche de quatre (4) mois et plus, la période de vingt-quatre (24) mois de temps de résidence prévue à l'article 5.3 de l'entente 1.0 (NMA) est étendue à trente-six (36) mois;

Le centre 45 (au niveau de l'opération) fera l'objet de discussions ultérieures en lien avec son organisation du travail et ses défis futurs.

CPC- Suite à la fermeture du CPC, les employés de ce secteur qui subsistent seront reclassés.

MODALITÉ APPLICABLE À L'ENTRETIEN

Afin de gérer les nombreux départs et d'assurer un entretien axé sur le besoin des équipements, plusieurs moyens seront utilisés.

- Révision de l'entretien préventif (élagage)
- introduction de la sous-traitance plus élargie dans certains secteurs
- Réaménagement des équipes de travail et création d'une équipe centrale couvrant plusieurs secteurs
- Dans le contexte de transition, la notion de poste RTA tel que défini à «l'entente visant à mettre en place un nouveau modèle d'affaires au complexe Jonquière » n'existe plus à l'usine Arvida, à l'exception des centres du futur (C-45, FCC).

- Conséquemment, il y aura introduction de sous-traitance dans les centres appelés à fermer. Les employés RTA pourront être assignés selon leurs compétences.

ÉLÉMENTS ET MODALITÉS APPLICABLES À L'USINE VAUDREUIL

ARTICLE 5.3 DE L'ANNEXE A DU NMA

- Dans le contexte où les emplois de l'usine Vaudreuil nécessitent des périodes de formation à la tâche de 4 mois et plus la période de vingt-quatre (24) mois de temps de résistance prévue à cet article est étendue à trente-six (36) mois.

TOILAGE ET DÉTOILAGE DU CENTRE DE CALCINATION

- Les tâches liées à cette activité seront dorénavant effectuées en sous-traitance.

EMPLOIS DE RELÈVE

- Pour les codes d'occupation suivant : 1101, 1102, 1105, et 1107, les vacances d'emploi sur des emplois de relève seront dorénavant offertes en priorités aux employés du secteur, titulaires du code d'occupation, et ce pendant la durée de la période de moratoire.
- Les employés de relève qui ne sera pas planifiée pour effectuer de la relève seront affectés à tout type de tâches et/ou quart de travail dans le secteur.

TRAITEMENT DES EMPLOYÉS N'ÉTANT PAS EN MESURE DE RÉALISER L'ENSEMBLE DES TÂCHES DE LEUR OCCUPATION

- À compter de la ratification de la présente, tout employé ne réussissant pas à effectuer la majorité ou l'ensemble de sa tâche tel que décrit plus bas, et ce, malgré les formations complétées et requises, devra être payé à l'échelon 2 du niveau de l'emploi qu'il occupe.
- Pour le centre de calcination: 2 tâches de l'occupation sur 3 tâches.
- Pour les secteurs blancs: 3 tâches sur l'occupation sur 5 tâches.
- Pour le HSB, les secteurs rouges et le fluorure: la totalité des tâches.

Il est entendu que le dossier de formation sera préalablement présenté à la partie syndicale.

POSTE RTA USINE DE FLUORURE ANNEXE A-1 DU NMA

Cette annexe sera modifiée comme suit:

Usine de fluorure, au niveau des postes RTA:

Dorénavant, les postes RTA seront composés de 4 mécaniciens d'entretien et de 1 poste électriques instruments (au lieu et place de 3 mécaniciens d'entretien et de 2 électriques instruments).

ENTRETIEN VAUDREUIL

- Atteinte du core business.

ENTENTE VISANT À METTRE EN PLACE UN NOUVEAU MODÈLE ORGANISATIONNEL À DISTRIBUTION JONQUIÈRE (ÉNERGIE ÉLECTRIQUE)

- La fermeture éventuelle de l'usine Arvida et l'impact de celle-ci sur le niveau de services requis par distribution Jonquière (Énergie électrique);
- Les nombreux départs à la retraite dans les prochaines années.

ACTIVITÉS ET EXPERTISE À CONSERVER À L'INTERNE (EMPLOI RTA)

Les emplois ou activités suivants sont considérés par la société comme devant être occupés ou effectués par un employé RTA considérant.

L'expertise essentielle ou particulière qu'ils exigent:

- opération des réseaux haute tension et distribution du complexe Jonquière;
- Entretien des équipements critiques reliés à l'alimentation électrique des usines du complexe Jonquière

Activités qui seront confiées en sous-traitance

Certaines activités seront confiées en sous-traitance, et lorsque requis, DRAT s'appliquera.

ENTENTE RELATIVE AU MORATOIRE SUR LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE DES EMPLOYÉS DE BUREAU ET CRDA

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les orientations poursuivies par la présente sont les suivantes :
 - a. Arvida devient le fournisseur universel;
 - b. Introduction de sous-traitance à l'usine Arvida excluant le poste RTA du technicien en métallurgie au Centre 45;
 - c. Comblement des besoins futurs par les employés sécurisés provenant dans un premier temps de l'usine Arvida, et pour la population commis, dans un deuxième temps par le CRDA pour l'équivalent de deux postes de commis;
 - d. Limiter les mouvements de main-d'œuvre;
 - e. Placer les employés sécurisés des postes RTA;
 - f. Éviter des déplacements d'employés qui ont signé leur intention de se prévaloir des incitatifs à la retraite en vertu du présent protocole.

Postes de transition et Bassin de transition pour les commis

2. À la ratification de la présente entente, tous les emplois de commis de l'Usine Arvida, seront déclarés « Postes de transition » et constitueront le « Bassin de transition»;
3. Une fois le Bassin de transition Usine Arvida épuisé, les postes occupés par les employés du CRDA qui se voient par les présentes accorder la sécurité d'emploi seront déclarés « Postes de transition » et feront alors partie du Bassin de transition ;
4. Les employés des groupes suivants auront des droits limités sur les affichages pendant certaines périodes définies ci-après :

Groupes	Restrictions aux droits de postuler
----------------	--

Les employés ayant signé leur intention de se prévaloir des incitatifs à la retraite en vertu du présent protocole	Ne peuvent postuler sur des affichages avant la fin du moratoire.
Tous les employés autres que les employés du bassin d'Arvida	Ne peuvent postuler sur des affichages tant que le Bassin de transition Usine Arvida et, par la suite, celui du CRDA ne soient épuisés.

Postes de transition et Bassin de transition pour les employés techniques

5. À la ratification de la présente entente, tous les emplois de l'Usine Arvida, excluant le poste RTA du technicien en métallurgie au Centre 45 seront déclarés « Postes de transition » et constitueront le « Bassin de transition»;

6. Les employés des groupes suivants auront des droits limités sur les affichages pendant certaines périodes définies ci-après :

Groupes	Restrictions aux droits de postuler
Les employés ayant signé leur intention de se prévaloir des incitatifs à la retraite en vertu du présent protocole	Ne peuvent postuler sur des affichages avant la fin du moratoire.
Tous les employés autres que les employés du bassin d'Arvida	Ne peuvent postuler sur des affichages tant que le Bassin de transition Usine Arvida ne soit épuisé.

7. À l'intérieur de l'usine Arvida, l'employeur pourra assigner les employés en fonction des qualifications et compétences requises;

Comblement des vacances d'emploi dans les postes permanents RTA

8. Toute vacance d'emploi dans des postes RTA couverts par l'accréditation bureau du Complexe Jonquière, du CRDA et de l'Usine Laterrière sera comblée par un employé répondant aux qualifications et ce, selon la séquence suivante :

- a. Affichage interne dans l'usine (Vaudreuil, CRDA, Laterrière , AP-60) où se situe la vacance d'emploi;
- b. Assignation des surplus qualifiés de l'usine concernée;

- c. Si la vacance d'emploi demeure non comblée, affichage dans le Bassin de transition;
- d. Si la vacance d'emploi demeure non comblée, assignation du plus jeune sécurisé du Bassin de transition répondant aux conditions d'affichage;
- e. À défaut de combler les postes selon la séquence précédente, il sera comblé selon les règles habituelles prévues aux conventions collectives et à ses ententes;

Comblement des vacances d'emploi dans les postes temporaires RTA

9. Toute vacance d'emploi temporaire dans des postes RTA régis par l'accréditation de bureau Complexe Jonquière, celle du CRDA et celle de l'Usine Laterrière sera comblée, par un employé répondant aux qualifications et ce, selon la séquence suivante :
- a. Assignation des surplus qualifiés de l'usine concernée;

En ce qui concerne l'usine Laterrière, possibilité d'assignation d'un employé qualifié et disponible.

- b. Si la vacance d'emploi demeure non comblée, affichage dans le Bassin de transition;
- c. Si la vacance d'emploi demeure non comblée, assignation du plus jeune sécurisé du Bassin de transition répondant aux conditions d'affichage;
- d. À défaut de combler les postes selon la séquence précédente, il sera comblé selon les règles habituelles prévues aux conventions collectives et à ses ententes;

Période de moratoire

10. Un moratoire sur l'application des dispositions habituelles touchant les mouvements de main-d'œuvre prévues aux usines couvertes par l'accréditation du Complexe Jonquière, du CRDA et Laterrière, est mis en place pendant une période de transition (un moratoire pour les commis et, pour les techniciens, un moratoire par spécialité);

11. Le moratoire (associé aux commis ou associé aux techniciens, par spécialités) prendra fin lorsque le Bassin de transition sera entièrement épuisé.

12. Toutefois, s'il subsiste dans le Bassin de transition certains employés n'ayant pas été en mesure de rencontrer les exigences d'emploi, cela ne pourra pas faire échec à la fin du moratoire; Cependant ces employés auront

priorité pour toutes vacances d'emploi futures s'ils répondent aux exigences une fois le moratoire levé;

13. À la fin du moratoire, les besoins seront comblés selon les règles habituelles prévues aux conventions collectives et à ses ententes;

CRDA

CONTEXTE

- Repositionnement stratégique de la R et D afin de faire face aux enjeux du marché;
- réduction du groupe Aluminium dans RTA (30 % plus petit que l'ancienne Alcan);

IMPACT

- Les effectifs seront réduits au rythme de l'attrition jusqu'à la cible de 55 employés syndiqués (-15 postes);
- Les méthodes qui ne correspondent pas à la mission du département technologique analytique pourront être transférées à l'extérieur du CRDA (sous-traitance). Toutefois, cela ne constitue pas un obstacle à ce que ces mêmes méthodes soient de nouveau réalisées au CRDA si cela s'avère requis dans le cadre d'un projet de recherche.
- Les activités d'entreposage, de vente et de distribution des matériaux de références (CRM) dans le groupe technologie analytique seront imparties.
- Deux secrétaires techniques sont déclarées surplus et seront déménagées sur des vacances d'emploi.
- Le technicien du département de bauxite et alumine qui quittera à la retraite d'ici la fin de 2012 ne sera pas remplacé, ce qui amène le nombre de techniciens syndiqués à six (6) plutôt qu'à sept (7) comme le stipulait l'entente négociée en 2010.

ASPECTS POSITIFS

- Le CRDA devient la plate-forme industrielle AP-60;

- Orientation de la R & D vers le Québec au détriment de la France et l'Australie, voir tableau :

ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION R&D 2011-2014

Situation décembre 2011			
Domaine	CRDA	FRANCE	AUSTRALIE
Recherche stratégique	R&D	R&D	
Coulée	R&D & AT	R&D & AT	AT
Tech analytique	R&D & AT	R&D & AT	
Carbon	R&D & AT	R&D & AT	AT
Environnement	R&D & AT	R&D & AT	AT
Électrolyse	R&D & AT	R&D & AT	AT
Bauxite & Alumine	R&D & AT	R&D & AT	R&D&AT
Objectif 2014			
Domaine	CRDA	FRANCE	AUSTRALIE
Recherche Stratégique	R&D	R&D	
Coulée	R&D & AT	AT	
tech Analytique	R&D & AT	AT	
Carbone	R&D & AT	AT	
Environnement	R&D & AT	AT	
Électrolyse	R&D & AT	R&D & AT	
Bauxite & Alumine	R&D & AT		R&D & AT
Réduction vs déc 2011	-27%	-46%	-55%

L'attrition permet d'atteindre la cible pour la main d'œuvre au CRDA

- Sécurité d'emploi pour tous les employés;
- Remplacement de 3 techniciens Chimie analytique pour 2013

COMPLEXE JONQUIÈRE, BUREAU

CONTEXTE

- Fin de vie de l'usine Arvida;
- Atteinte du NMA Vaudreuil.

IMPACTS

- Tous les emplois de l'usine Arvida deviennent des postes non RTA, à l'exception de l'emploi de technicien en métallurgie au centre 45.
- Distribution Jonquière (EEQ), le poste de commis sera aboli au départ de l'employé qui détient cet emploi.

ASPECTS POSITIFS

- Sécurité d'emploi pour tous les employés;
- La société convient de l'importance de maintenir une expertise technique au niveau de l'hygiène industrielle et de l'environnement dans le contexte de croissance d'AP-60. Actuellement en phase de démarrage et d'optimisation de la technologie (usine pilote), il n'est pas requis de ressource technique syndiquée. Toutefois, pour les phases subséquentes d'AP-60 la Société s'engage à développer une expertise technique qui se traduira par la création d'un poste de technicien en hygiène industrielle et environnement. Les tâches et les responsabilités liées à ce poste seront à déterminer lorsqu'il deviendra nécessaire d'identifier les besoins de main-d'œuvre pour les phases subséquentes d'AP-60.

ANNEXE A1

ÉLÉMENTS ET MODALITÉS APPLICABLES À L'USINE LATERRIÈRE

I- ENTENTE RELATIVE À LA MISE EN PLACE DE NOUVELLES ORGANISATIONS À L'USINE LATERRIÈRE (HORAIRE)

Une entente visant à mettre en place de nouvelles organisations de travail à l'usine Laterrière est introduite.

Le texte de cette entente est le suivant et sera introduit comme Entente 1.0 à la convention collective de travail de l'usine Laterrière (horaire):

1.0 ENTENTE VISANT À METTRE EN PLACE DE NOUVELLES ORGANISATIONS À L'USINE LATERRIÈRE

ATTENDU que l'Usine Laterrière fait face à des défis constants visant à améliorer sa rentabilité.

ATTENDU que l'amélioration de la rentabilité visée par une réduction des coûts de main-d'œuvre permettra de mieux positionner l'usine Laterrière pour le futur;

ATTENDU que l'Usine Laterrière fait face à d'importants départs à la retraite qui permettront de minimiser l'impact des changements;

ATTENDU que la transition de l'usine Arvida ne doit pas s'effectuer au détriment de la compétitivité future de l'usine Laterrière;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

NOUVELLES ORGANISATIONS LATERRIÈRE

Ces nouvelles organisations sont encadrées par les principaux éléments suivants : Le non-remplacement des employés dont le lien d'emploi est rompu par attrition ou autrement, jusqu'à ce qu'un niveau de main d'œuvre optimal, défini par Rio Tinto Alcan, soit atteint. Ainsi, les emplois ou activités qui seront considérés par Rio Tinto Alcan, comme ne devant pas être occupés ou effectués par un employé Rio Tinto Alcan et qui seront encore nécessaires afin d'opérer adéquatement l'usine, seront soit impartis ou effectués par des sous-traitants ;

Rio Tinto Alcan considèrera l'embauche externe lorsqu'aucun employé à l'emploi de Rio Tinto Alcan, Usine Laterrière, ne sera disponible et n'aura les compétences normalement requises à l'embauche afin de combler un emploi dont les activités et les responsabilités seront considérées, par l'employeur, comme devant être confiées à un employé Rio Tinto Alcan (« emploi Rio Tinto Alcan »);

- Des modifications à la CCT permettant :
- De se doter de plus de flexibilité d'opération pour s'adapter aux fluctuations du marché et du niveau de production qui pourraient en découler ou à tout autre élément pouvant nécessiter une telle flexibilité ;
- D'accroître la flexibilité et le découplage des activités effectuées par la main-d'œuvre Rio Tinto Alcan;
- D'améliorer la productivité et réduire les coûts;
- De gérer l'ensemble des changements, qu'ils soient organisationnels, technologiques ou de toute autre nature, afin de limiter les mouvements de main-d'œuvre et les pertes d'expertise;

1. Modalités d'implantation des nouvelles organisations à l'Usine Laterrière

1.1 Le non-remplacement des départs pour positionner l'Usine Laterrière (« emplois RTA »)

Aux fins de l'interprétation de la présente entente, un « emploi RTA » se définit comme un emploi ou activité qui sera considéré par la Société, comme devant être occupé ou effectué par un employé RTA considérant l'expertise essentielle ou particulière qu'il exige.

En conséquence, un emploi ou une activité qui n'est pas considéré par la Société comme devant être occupé ou effectué par un employé RTA, considérant qu'il ne requiert pas une expertise essentielle ou particulière est définie aux fins de l'interprétation de la présente comme étant un « emploi non-RTA ».

Lesdites emplois ou activités sont identifiés à l'Annexe Nol « Organisation emplois RTA Usine Laterrière ». Ces emplois ou activités ont été identifiés en fonction des secteurs actuels et tout changement (fermeture, partenariat, création, changement technologique, organisationnel) nécessitera une nouvelle analyse. Le niveau d'emplois que la Société établit comme « emplois RTA » est l'objectif recherché afin de positionner l'Usine Laterrière pour le futur. Cette liste ne constitue pas un plancher d'emploi et peut être révisée continuellement en fonction de nouvelles opportunités qui seront identifiées.

Conséquemment les « emplois non-RTA » qui seront encore nécessaire afin d'opérer adéquatement l'usine seront soit réalisés à l'extérieur de l'Usine Laterrière, imparti ou effectué par des sous-traitants.

1.2 Secteurs opérations/services générant plus de 5% de temps supplémentaires

Dans un département générant plus de 5% de temps supplémentaires (basé sur une moyenne mobile des six (6) derniers mois), l'employeur pourra confier dès maintenant à la sous-traitance ou à l'impartition, toutes activités « non-RTA » de ce département pour l'excédent du 5%. À titre d'exemple pour l'Usine Laterrière :

- Conciergerie
- Broyage du bain
- Magasin
- Déchargement d'alumine
- Entrepôt d'anodes »
- Remplacement des cuves
- Activités de transport externe à l'usine
- toutes autres activités incluses dans les «emplois non-RTA

2. Accroissement de la flexibilité et du décloisonnement de la main-d'œuvre

Les nouvelles organisations nécessitent un accroissement de la flexibilité et du décloisonnement afin d'optimiser l'utilisation des compétences des employés, faciliter la transition et améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre.

4. Modifications à la CCT qui permettront d'améliorer la productivité et réduire les coûts

4.1 Horaires comprimés en entretien

L'entente relative à « l'implantation d'horaires comprimés pour les employés de la zone entretien et services » signée en 1999 sera abrogée, et ce, au cours de l'année 2013. Conséquemment, les employés de métier ayant actuellement ce type d'horaires retourneront à une période de travail de 8 heures. Les employés de métier seront sur un horaire de 8 heures qui inclura la demi-heure du dîner rémunérée.

À ce même moment, et ce pour l'ensemble des employés de métier de l'usine Laterrière, le début de l'heure normale de travail se fera à 7H00. Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'avancer ou de retarder le début de l'heure normale.

4.2 Adaptation des horaires à l'opération et à l'entretien

En respect de l'entente 4.5, les parties conviennent de modifier les horaires au besoin pour s'adapter aux nouvelles organisations. Dans ce contexte, les employés qui sont ou qui seront sur un horaire de 8 heures de jour seront dorénavant rémunérés pour la demi-heure du dîner.

4.3 Heures supplémentaires selon les compétences

Les heures supplémentaires seront octroyées en fonction des compétences et ce, lorsque requis pour intervenir sur certains équipements critiques.

Un système sera mis en place pour en faire le suivi et assurer l'équité.

4.4 Utilisation des équipements

Les outils et équipements appartenant à la Société peuvent être utilisés par l'ensemble des employés et par des employés sous-traitants en s'assurant que leur utilisation est sécuritaire et n'affecte pas l'efficacité du travail des employés RTA. Toutefois aucun employé de sous-traitant n'utilisera les outils inclus dans les coffres personnels des employés.

4.5 Gestion des employés de capacités physiques réduites

Les parties conviennent d'optimiser la gestion des employés ayant des capacités physiques réduites afin de faciliter leur intégration, augmenter l'efficacité et réduire les coûts.

4.5.1 Limitations physiques

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 de la Société (médical, agent de placement sélectif et ressources humaines) évalueront la capacité de l'employé à effectuer diverses activités et impliqueront les représentants syndicaux, et ce après autorisation écrite de l'employé concerné.

4.5.2 Emplois et travaux réservés aux limités physiques

La conciergerie, les magasins et l'équivalent de deux (2) postes à l'atelier de l'usine Laterrière seront confiés à des employés de firmes externes puisqu'il ne s'agit pas d'« emploi RTA ».

Lorsque des travaux d'atelier seront sous-traités, ceux-ci seront réalisés à l'extérieur de l'atelier.

Toutefois le niveau de main-d'oeuvre externe pourra varier selon le nombre d'employés pouvant travailler uniquement à la conciergerie, au magasin et à l'atelier.

4.5.3 Affectation des employés ayant des capacités physiques réduites

L'affectation des employés ayant des capacités physiques réduites s'effectuera selon le processus suivant qui modifiera toutes ententes antérieures en ce sens signées à l'usine ainsi que les clauses 5.15 et suivantes en ce sens :

Lorsqu'il est dans un «emploi non-RTA », 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 ou ne crée pas de surcharge de travail trop importante pouvant affecter de façon soutenue la santé et la sécurité pour les autres membres de son équipe, et ce, sans approbation préalable de l'équipe.

Lorsqu'il est dans un « emploi RTA », l'employeur peut maintenir l'employé dans son équipe si cette affectation ne nuit pas au fonctionnement de l'équipe

Sinon, l'employé (d'opération ou d'entretien) sera affecté sur les emplois/activités réservés aux employés ayant des capacités physiques réduites (conciergerie, magasin, atelier). Aucune affectation n'est effectuée par ancienneté.

L'employé ayant des capacités physiques réduites pourra être affecté à d'autres activités productives qui respectent ses limitations. Les employés ayant actuellement des limitations et qui sont au travail maintiendront leur affectation jusqu'à leur départ à moins d'une abolition d'emploi suite à une diminution, un changement organisationnel ou technologique.

À compter de la date de la signature, aucun employé ne pourra avoir une affectation permanente sur un emploi réservé aux employés ayant des capacités physiques réduites et pouvant être effectué par eux, et ce, afin de permettre les mouvements nécessaires pour s'assurer du reclassement efficace de l'ensemble des employés concernés.

4.6 Utilisation de la Haute Pression

L'employeur utilisera les services externes de la Haute Pression lorsqu'il le jugera opportun et ce, tel que spécifié à la Section II de la présente entente.

4.9 Révision de l'équipe de mécanique du bâtiment

Les activités de l'équipe de mécanique du bâtiment autrefois effectuées exclusivement par cette équipe pourront être confiées en sous-traitance. À titre d'exemple :

- Remplacement et réparation des arches de support des cuves
- Travaux de peinture
- Réalisation des « shut down »
- Projets (exemple : réfection des enclos de bains à l'électrolyse)

Ainsi, cette équipe sera mise à contribution à titre de seconde (2e) main « aide à l'entretien » au besoin dans l'usine.

4.10 Organisations futures à l'électrolyse Sous-traitance du remplacement des cuves

L'occupation actuelle de remplacement des cuves sera sous-traitée. Toutefois, l'enlèvement et la pose d'anodes avant démarrage seront réalisés par les employés de l'occupation 1010 dans le cadre de leur travail régulier.

4.11 Occupations 1040-Équipe contrôlent

Dès la signature, un changement organisationnel s'opèrera et cette occupation sera intégrée à l'intérieur du code d'occupation 1010(opérateur de cellules) et deviendra 1010C.

Le comblement futur des vacances d'emploi se fera par affichage au niveau de l'usine. Toutefois, la sélection se fera sur la base de l'ancienneté et d'un test d'évaluation des connaissances sur le procédé des salles de cuves.

5. Mouvements de main-d'œuvre et maintien de l'expertise

5.1 Mouvements de main-d'œuvre à l'opération (après moratoire)

LES BESOINS « EMPLOIS RIO TINTO ALCAN » PERMANENTS SERONT COMBLÉS SELON L'ORDRE SUIVANT :

- a. Par affichage dans l'usine* • Retour à l'application de l'entente (2.13) relative à la réciprocité avec le Complexe Jonquière.
- b. À défaut d'avoir pu combler l'emploi par affichage, l'employeur octroiera l'emploi à l'employé surplus de l'usine ayant le moins d'ancienneté;
- c. S'il n'y a pas d'employé surplus, l'employé ayant le moins d'ancienneté qui n'est pas titulaire d'un emploi « Rio Tinto Alcan » dans l'usine se verra octroyer l'emploi;

*Affichage deux fois par année pour emplois permanents et temporaires

L'employé qui désire accéder de façon permanente à un autre emploi que celui qu'il détient doit compléter et signer un formulaire prévu à cet effet indiquant son nom, son matricule ainsi que le titre de l'(les)emploi(s) qu'il convoite. Il pourra soumettre au préposé en main-d'œuvre de l'usine ledit formulaire deux fois par année soit en février et en septembre, avec un choix illimité.

Lorsque l'employeur décide de combler une vacance d'emploi permanent, il consulte les candidatures et offre l'emploi à l'employé ayant l'ancienneté de rappel la plus élevée parmi ceux qui satisfont aux exigences de base de la classe d'emploi.

Les besoins « emplois Rio Tinto Alcan » temporaires seront comblés de la façon suivante :

1. Les postes de relève seront offerts en priorité aux employés du secteur occupant le code d'occupation du poste de relève concerné;
2. Affichage interne usine pour les postes à horaire avantageux;
3. Pour les autres vacances d'emploi temporaire, l'employeur assignera un employé surplus ou temporaire.

EMPLOYÉ OPÉRATION QUI PERD SA PERMANENCE

1. Tout employé qui perdra son emploi permanent sera assigné dans l'usine pour une période maximale de six (6) mois. À la fin de son assignation, il devra, dans l'ordre suivant :

- a. Comblé un emploi RTA vacant par affichage et selon son ancienneté; OU
 - b. Déplacer l'employé de son usine ayant le moins d'ancienneté occupant un emploi RTA en respectant, s'il y a lieu, les quotas suivants :
 - i. Opérateur épurateurs-collecteurs de poussières : 1 par année
 - ii. Opérateur coulage : 1 au 6 mois
 - iii. Préposé au métal froid : 1 au 6 mois
2. Si aucune de ces options n'a été fructueuse, l'employé sera réassigné pour une période maximale de six (6) mois.

5.2 MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE MÉTIER

L'employeur peut aussi décider d'abolir, de sous-traiter ou d'impartir un « emploi non RTA » parmi les emplois de métier et ainsi générer des surplus (employés temporaires).

L'employé de métier surplus est géré par assignation dans l'usine :

- L'employé peut être recyclé;
- Reclassé sur un « emploi Rio Tinto Alcan » à l'entretien qui est vacant;
- Assigné sur un « emploi non- Rio Tinto Alcan » à l'entretien.

Si tous les points précédents ont été épuisés, l'employeur aura la possibilité d'assigner temporairement un employé de métier à l'opération dans le but de lui fournir du travail productif et efficace si aucune activité, répondant à ses qualifications en entretien, n'est disponible, et ce, après entente entre les parties.

5.3 Temps de résidence

L'employé ayant obtenu un emploi permanent ne pourra afficher et/ou avoir un droit sur un affichage relatif à une autre classe d'emploi, et ce, pendant une période de vingt-quatre (24) mois à partir de l'obtention dudit emploi, sauf s'il s'agit d'un emploi permanent promotionnel au niveau salarial ou pour un emploi permanent à horaire avantageux.

Toutefois, dans le contexte où certains emplois nécessitent des périodes de formation à la tâche de 4 mois et plus la période de vingt-quatre (24) mois de temps de résidence prévue à cet article est de trente-six (36) mois;

5. Polyvalence d'équipe fonctionnelle à l'opération/services à l'opération

L'employeur formera les employés à un niveau de polyvalence qu'il jugera nécessaire à ses opérations. En ce sens les employés d'un même emploi ne seront pas nécessairement formés sur l'ensemble des activités de cet emploi.

7. Comité de suivi des « Nouvelles organisations Laterrière »

Un comité paritaire est mis en place à l'usine Laterrière, lequel est composé des personnes suivantes :

- Le vice-président, l'officier senior et deux représentants de secteur;
- quatre (4) membres du comité de direction de l'usine Laterrière

Les mandats du comité sont les suivants :

- Faire le suivi des modalités d'implantation des nouvelles organisations;
- Effectuer le suivi de la main-d'œuvre;
- Discuter des orientations stratégiques;
- Discuter des changements technologiques/organisationnels ayant de L'impact sur la main d'œuvre;
- Discuter des enjeux et des objectifs, et ce, particulièrement dans les domaines suivants :
 - ESS (santé, sécurité et environnement)
 - production
 - coûts
 - situation du marché

Afin de réaliser les mandats ci-haut mentionnés, le comité se réunit trimestriellement ou au besoin à la demande de l'une ou l'autre des parties.

ANNEXE : 1

ORGANISATION EMPLOIS RTA - USINE LATERRIÈRE

OPÉRATIONS

Secteurs	Code emploi	Titre d'emploi	Nbr. Yés
Électrolyse	1010	Opérations SDC*	120
	1050	Opérateur Épurateurs-collecteurs poussière	8
	1080	Préposé transport bain-transport anodes	10
Coulée	1510	Opérateurs Fours-DC	46
	1030	Opérateur service auxiliaires-Creusets	13
	1520	Préposé au métal froid	15
	1530	Préposé service coulée-Tables	5
	1550	Préposé Transvidage des creusets	19

*inclus l'équipe contrôle

ENTRETIEN

Secteurs		Code Emploi	Titre emploi	Nbr. Yés
Entretien	Électrolyse	2010	Électricien-Instrument	11
		2020	Mécanicien d'entretien	16
	Coulée	2010	Électricien-Instrument	9
		2020	Mécanicien d'entretien	9
	Atelier/Haute tension	2010	Électricien-Instrument	7
		2020	Mécanicien d'entretien	2
	Usine	2040	Mécanicien bâtiment-Aide à l'entretien	4
		2030	Mécano - Garage	8

Il est à noter que ces niveaux de main-d'œuvre ne constituent pas un plancher d'emploi et peuvent être sujets à des changements.

II-MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE ET ENTENTE ABROGÉES

Section 5 de la Convention collective de travail

Cette section sera révisée afin de tenir compte des modifications relatives au comblement des vacances d'emploi permanent et temporaire prévues au présent protocole (NOL). Un ajustement sera apporté au droit d'assignation lequel sera dorénavant de quatre-vingts (90) jours;

Entente relative à l'utilisation du camion vacuum pour le siphonage de matériel sec signée en 2001. Entente relative au siphonage de matériel sec lors d'arrêt de production des fours au Centre de coulée signée en 2002

Ces deux ententes sont abrogées.

Conséquemment, lors de l'utilisation du camion vacuum, par les sous-traitants et ce pour le siphonage de matériel sec ou humide il n'y aura pas d'accompagnateur Rio Tinto Alcan. De plus, les préposés au camion vacuum, pourront diluer le matériel pour le siphonner.

1.2 Crédit annuel de 1760 heures (officiers supérieurs)

Pour la durée de la convention collective, le crédit annuel d'heures passera à 3520 heures pour deux (2) officiers supérieurs.

5.8 Ententes de service

Compte tenu de l'évolution des besoins de l'usine Laterrière, cette entente est révisée afin d'éliminer l'ensemble des services qui y sont prévus, à l'exception de ceux relatifs à «l'Énergie-Transport et transformation». L'entente sera donc mise à jour en ce sens.

Entente relative à la disponibilité

Une nouvelle entente relative à la disponibilité (garde) est conclue pour l'ensemble du Complexe Jonquière.

Application de la polyvalence

Dès la ratification, l'employeur clarifiera l'application de la polyvalence tel que prévu à la convention collective et procèdera à une révision de ses organisations de travail pour optimiser celles-ci en temps régulier;

Application de la polyvalence à l'électrolyse

La pratique d'affectation par ligne exclusivement est éliminée. En temps régulier, un employé peut-être appelé à travailler partout dans les bâtisses des salles de cuves. De plus, les activités de transbordement MSE en fin de quart seront réintroduites dans les responsabilités des opérateurs.

Application de la polyvalence coulée

La pratique d'affectation quotidienne par équipement seulement est éliminée. À l'intérieur d'un quart de travail, la polyvalence sera exigée sur l'ensemble des affectations d'une occupation au besoin.

Changement accréditation horaire/ emploi non RTA

Opération

- Transport métal chaud à l'externe
- Remplacement des cuves
- Broyage du bain
- Déchargement d'alumine
- Entrepôt d'anodes

Entretien et service

- Super structure
- CVAC
- END-vibration
- Entretien Broyage du bain
- Nettoyage Ligne d'alumine
- Toutes activités sur et autour de nos bâtiments

Exemple : Lumières, portes motorisées, déménagement, déneigement.

2.2 Secteurs générant plus de 5 % de temps supplémentaires

Dans un département générant plus de 5 % de temps supplémentaires (basé sur une moyenne mobile des six (6) derniers mois), L'employeur pourra confier dès maintenant à la sous-traitance ou à l'impartition, toutes activités « non-Rio Tinto Alcan » de ce département pour l'excédent du 5 %.

À titre d'exemple :

Syndiqués semaine :

- Mesures d'exposition professionnelle lors des arrêts majeurs et projets incluant les contraintes thermiques et vases clos
- Formation en hygiène
- Test d'ajustement des masques
- Spectromètre
- Toutes autres activités incluses dans les «emplois non-Rio-Tinto Alcan » bureau à titre d'exemple

Utilisation des équipements

Les outils et équipements appartenant à Rio Tinto Alcan peuvent être utilisés par l'ensemble des employés et par des employés sous-traitants en s'assurant que leur utilisation est sécuritaire et n'affecte pas l'efficacité du travail des employés Rio Tinto Alcan.

MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

Comblement des vacances d'« emplois RTA » permanents

Après la période de moratoire, retour aux règles habituelles prévues à la convention collective.

Comblement des « emplois RTA » temporaires après le moratoire

Les « emplois Rio Tinto Alcan » temporaires seront comblés selon l'ordre suivant :

- L'employeur assignera un employé temporaire qualifié disponible;

- L'employeur assignera un employé permanent disponible et qualifié de l'usine;
- L'employeur affichera le besoin à Arvida et/ou au Complexe Jonquière;
- À défaut d'avoir pu combler le besoin par les étapes précédentes, l'employeur comblera le besoin avec des sous-traitants

« Emploi non-Rio Tinto Alcan »

Un «emploi non-Rio Tinto Alcan» sera libéré lors du départ d'un employé ou lorsque l'employeur le décidera ainsi. Dans tous les cas, lorsqu'un «emploi non-Rio Tinto Alcan» sera libéré cet emploi pourra être aboli, sous-traité/imparti ou l'employeur pourra décider d'y assigner un employé temporaire.

Si un employé est assigné sur un «emploi non Rio Tinto Alcan» de niveau 3 pour une période de plus de 6 mois l'employé qualifié de niveau 2 avec le plus d'ancienneté aura droit à la différence salariale pour la période excédant le 6 mois.

Si un employé est assigné sur un «emploi non Rio Tinto Alcan» de niveau 2 pour une période de plus de 6 mois l'employé qualifié de niveau 1 avec le plus d'ancienneté aura droit à la différence salariale pour la période excédant le 6 mois.

EMPLOYÉ PERDANT SA PERMANENCE

Tout employé qui perdra son emploi permanent, pourra être assigné jusqu'à ce qu'il obtienne une permanence sur un «emploi Rio Tinto Alcan»

L'employé qui perd ainsi son emploi permanent se verra octroyer un maintien de son taux de salaire normal et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne un « emploi Rio Tinto Alcan ».

Remplacement des besoins temporaires

Lors de besoins temporaires de remplacement non comblés en usine et si aucune ressource qualifiée n'est disponible au Complexe Jonquière et au

CRDA pour combler le besoin, la société pourra avoir recours à de la sous-traitance pour assurer le besoin de remplacement, et ce, dans l'ensemble de l'accréditation bureau.

COMITÉ DE SUIVI DES NOUVELLES ORGANISATIONS LATERRIÈRE

Un comité paritaire couvrant l'accréditation horaire et bureau est mis en place à l'usine Laterrière

ORGANISATION EMPLOIS RIO TINTO ALCAN USINE LATERRIÈRE

BUREAU

NOUVELLES ORGANISATIONS LATERRIÈRE BUREAU

Secteurs	Code Emploi	Titre d'emploi	Nbr. Yés
Bureau	3013	Technicien métallurgie	2
	3015	Technicien environnement	1
	3021	Infirmier	1
		Commis	4

Il est à noter que ces niveaux de main-d'œuvre ne constituent pas un plancher d'emplois et peuvent être sujets à des changements.

II- ENTENTES ABROGÉES

Entente Horaire de travail de 40 heures et à la disponibilité pour les Techniciens en environnement afin d'assurer le service continu au traitement des eaux et dans les autres secteurs clients, signée le 2 octobre 2000.

Entente relative à la création et saisie des données d'exécution des billets de travail de façon électronique par tous les usagers

(Entente 10.9)