



LE TRAIT D'UNION



RAPPORT SUR LES NÉGOCIATIONS

Chères Consœurs,
Chers Confrères,

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

Le rapport que vous avez devant vous est divisé en deux parties. Une première partie concerne les points précis de notre convention collective qui ont été négociés avec l'employeur. Une deuxième partie résume les points saillants de nos discussions sur les enjeux centraux.

Les résultats des discussions entreprises le 19 mai dernier auront mis la table afin d'assurer une sécurité d'emploi pour chacun de nos membres. Nous avons maintenu les engagements de la compagnie pour l'avenir du Complexe Jonquière (phases 2 et 3 d'AP60, de Vaudreuil, du CRDA et d'UTB). Malgré le fait que la compagnie ait exercé son droit d'option de retrait pour la convention collective, aucun recul ne s'est fait.

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

Je termine mon mot en remerciant les membres du Comité de négociation des unités du Complexe Jonquière (Horaire et Bureau), du CRDA, des unités de l'Usine Laterrière (Horaire et Bureau), de l'Usine de traitement de la brasque et de Roberval Saguenay section Lac-Saint-Jean.

Sur ce, bonne assemblée à tous.

Alain Gagnon

Président du SNEAA

1. RÉSULTATS DES POINTS LOCAUX

USINE LATERRIERE

1. LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA VISION ALLEGRO ET PROJET DE CROISSANCE À L'USINE LATERRIÈRE

ATTENDU que l'Usine Laterrière s'est dotée d'une vision d'opération globale lui permettant de trouver des solutions à ses goulots, d'augmenter la production jusqu'à la limite de la cuve P-155 et de maximiser sa capacité de laminage (Vision Allegro);

ATTENDU que les parties souhaitent clarifier les intentions de la direction relativement à la Vision Allegro et au projet de croissance à l'Usine Laterrière;

La Société soumet au Syndicat une lettre d'intention à l'égard de la Vision Allegro et du projet de croissance à l'Usine Laterrière, situé à l'Annexe B du présent protocole.

2. MODIFICATION OU AJOUT À LA POLITIQUE CONCERNANT LA PLANIFICATION DES VACANCES ET AUTRES BANQUES DE TEMPS DE L'USINE LATERRIÈRE

La Société a confirmé qu'elle était disposée à modifier ladite politique afin de changer la date usuelle de dépôt des calendriers de vacances pour la ramener à la mi-mars.

La Société a également confirmé qu'elle était disposée, préalablement au dépôt des calendriers de vacances, à analyser le portrait de la main-d'œuvre dans chaque département et déterminer s'il est possible d'autoriser le bloc de vacances V2 dans la période estivale. La Société informera le Syndicat des résultats de cette analyse.

3. DÉPÔT DU CALENDRIER DE GARDE ESTIVALE À L'ENTRETIEN

La Société a confirmé qu'elle déposerait le calendrier de garde estivale pour les départements d'entretien simultanément au dépôt des calendriers de vacances.

4. MODIFICATION de L'ENTENTE 6.9 RELATIVE À LA DISPONIBILITÉ

Le texte de l'alinéa b) de l'Entente 6.9 relative à la disponibilité est modifié de la façon suivante :

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 pour les employés du département Haute Tension. En ce qui concerne les autres départements d'entretien, l'employé doit se rapporter au travail dans les soixante (60) minutes suivant chaque appel.

5. CHANGEMENT DE ZONE PRÉAFFICHAGE

Dans le cadre de la procédure de comblement et d'affichage des vacances d'emplois temporaires (préaffichage), l'occupation 1030 « Opérateur services auxiliaires », actuellement dans la zone Électrolyse, sera transférée dans la zone Coulée.

6. COMPLEMENT D'UNE VACANCE D'EMPLOI PERMANENTE EN ENTRETIEN

Les parties conviennent qu'avant de procéder à de l'embauche externe pour combler une vacance d'emploi de métier permanente, la Société procèdera à un affichage interne à l'Usine Laterrière et considèrera les candidatures des employés de la zone opération-services en autant qu'elles répondent aux exigences du processus de sélection.

CRDA

CONTEXTE

L'efficacité et la rentabilité du CRDA exigent de la flexibilité dans les opérations et dans la gestion de la main-d'œuvre.

IMPACT

Les parties conviennent de mettre à jour la liste des unités administratives du CRDA, notamment afin d'améliorer et de favoriser la flexibilité au niveau de la gestion de la main-d'œuvre à l'interne.

Le tableau des unités administratives à l'Entente 4.19 « Mutation latérale » est remplacé par le tableau des unités administratives mis à jour situé à l'Annexe A intitulée « Liste des unités administratives » du présent protocole.

ASPECT POSITIF

La société clarifie son intention d'analyser au cours des prochains mois suivant la signature du présent protocole les besoins en termes de transfert de connaissances et d'expertise et la possibilité de mettre sur pied un programme, des outils ou diverses initiatives en vue de favoriser le transfert des connaissances et le maintien des expertises pour les employés.

ANNEXE A : Liste des unités administratives

L'Annexe à l'Entente 4.19 (« Mutation latérale ») est remplacée par la liste des unités administratives suivante :

DISCIPLINE	UNITÉ ADMINISTRATIVE
Génie Chimique *	Développement produits chimiques Vaudreuil
	Technologie Vaudreuil
	Procédés chimiques CRDA (Électrolyse, Environnement, Carbone, B&A)
Chimie Analytique **	Analytique Vaudreuil
	Services Analytiques non-métal CRDA
Génie Chimique * et Chimie Analytique **	Environnement et hygiène Vaudreuil
	Environnement et hygiène Arvida
Métallurgie	Centre de coulée 2 et 5
	Laboratoire
	Service technologie coulée
	Métal CRDA (Coulée et Service Analytiques métal)
Informatique	CRDA
	Usine Arvida
Électronique	CRDA
	Usine Vaudreuil
	Centre de coulée
Comptabilité	CRDA
	Usine Vaudreuil
	Usine Arvida
Dessin	Usine Arvida
	Usine Vaudreuil

* Équivalent à Chimie industrielle – Option procédé

** Équivalent à Chimie industrielle – Option analytique

COMPLEXE JONQUIÈRE BUREAU

La société souhaite mettre en place des conditions favorables au maintien de l'expertise de ses employés.

ASPECTS POSITIFS

Les parties conviennent de faire l'ajout d'un (1) poste d'électrotechnicien, code d'emploi 4851, au laboratoire 109, Usine Vaudreuil.

Pour l'occupation 4851-électrotechnicien, les parties conviennent que lorsque la société décidera de combler une vacance d'emploi temporaire, elle pourra recourir à la sous-traitance ou à l'embauche étudiante, et ce, peu importe la durée du besoin à combler. Les parties conviennent également que la société pourra recourir à la sous-traitance ou à l'embauche étudiante lors de besoins supplémentaires ou ponctuels qui ne peuvent être assumés par les employés RTA en place. L'ensemble des tâches effectuées par les électrotechniciens (4851) pourront être réalisées tant par le personnel RTA que les sous-traitants, selon les besoins.

LATERRIÈRE BUREAU

CONTEXTE

Clarifier les intentions de la direction relativement à la Vision Allegro et au projet de croissance à l'Usine Laterrière.

IMPACT

La société confirme son intention de créer un comité de travail avec la partie syndicale afin de discuter de l'organisation de travail des employés de bureau en lien avec les enjeux de la Vision Allegro dont il est question à l'Annexe B intitulée « *Lettre d'intention relative à la Vision Allegro et au projet de croissance à l'Usine Laterrière* » du présent protocole.

ASPECT POSITIF

La société confirme son intention de maintenir la pratique de rembourser la cotisation minimale obligatoire à l'ordre professionnel en ce qui concerne le poste d'infirmier, et ce, pour la durée de la convention collective de travail.

ANNEXE B

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA VISION ALLEGRO ET AU PROJET DE CROISSANCE À L'USINE LATERRIÈRE

La direction de RTA Métal Primaire reconnaît la pertinence de la vision d'une usine en flux développée par l'équipe de l'usine Laterrière et du projet d'investissement de l'ordre de 35 à 40M\$CAN qui y est rattaché.

La direction de RTA Métal Primaire démontrera son intérêt envers cette vision en confirmant au cours des prochaines semaines l'octroi des sommes requises pour réaliser la phase faisabilité du projet d'investissement (ingénierie, etc.), soit une somme approximative de deux point un million de dollars (2,1M\$).

Suite à la phase de faisabilité, la direction de RTA Métal Primaire mettra tout en œuvre afin d'obtenir l'approbation finale du projet dans les plus brefs délais, dans la mesure où les contextes économiques et d'affaires, suivant ses règles d'approbation, le permettent.

Dans un souci d'amélioration continue et considérant le contexte économique actuel, la direction de l'usine Laterrière analysera la possibilité de capturer à court terme des opportunités prévues dans le cadre de la vision ALLEGRO.

Dans l'état actuel des connaissances et de la technologie, la direction reconnaît toutefois que pour être durables dans le temps, ces opportunités devront être associées aux investissements prévus dans le cadre d'ALLEGRO.

La direction de Métal Primaire reconnaît qu'à partir de la ratification de la CCT et de la signature de la présente lettre d'intention, tous les efforts et améliorations réalisés par l'usine seront considérés comme faisant partie intégrante de la réalisation de la vision ALLEGRO et ne remettront pas en question les analyses financières qui supportent le projet d'investissement en date de la présente.

Enfin, la direction de RTA Métal Primaire sera disposée à discuter, au moment opportun, de l'opportunité d'offrir des incitatifs à la retraite du même ordre que ceux offerts par le passé si des changements organisationnels ou technologiques sont mis en place en 2015 et/ou en 2016 et conduisent à des réductions de postes.

FLEXIBILITÉ ADDITIONNELLE À L'ENTRETIEN

CRÉATION D'UNE ÉQUIPE CENTRALE DE MÉCANICIENS

Les parties conviennent de créer une équipe centrale d'employés mécaniciens, afin d'assurer le maintien d'un minimum d'expertise à Arvida, jusqu'à la fermeture de l'usine.

L'équipe centrale sera constituée de six (6) mécaniciens, sélectionnés par la Société compte tenu de leur expertise à l'entretien et de leur polyvalence. Les parties conviennent de réviser les besoins de mécaniciens selon les demandes des centres du futur.

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité paritaire pour discuter des modalités.

ENTRAIDE MUTUELLE À L'ENTRETIEN ENTRE ARVIDA ET AP60

Les parties conviennent de favoriser le partage d'expertise et l'entraide entre les employés d'entretien d'Arvida et d'AP60. Selon les besoins opérationnels ainsi que de manière coordonnée, l'utilisation de la main d'œuvre provenant d'AP60, afin de soutenir les besoins à Arvida et vice-versa, pourra être favorisée.

MORATOIRE À L'ENTRETIEN

Le Moratoire Entretien prendra fin lors de la fermeture définitive de l'usine Arvida.

Toutefois, la Société pourra confirmer la fin du moratoire avant la fermeture définitive de l'Usine Arvida, selon le rythme des départs des employés de l'Usine Arvida. La Société confirmera la fin du moratoire lorsque le seuil minimal d'expertise requis à l'entretien jusqu'à la fermeture de l'Usine aura été atteint.

Les parties conviennent que s'il reste des employés à l'entretien n'ayant pas été en mesure de rencontrer les exigences d'emploi pour se replacer dans les centres du futur, cela ne pourra faire échec à la fin du moratoire.

TEMPS DE RÉSIDENCE

Les parties conviennent de modifier le temps de résidence prévu à la convention collective pour les employés de Distribution Jonquière, afin que le temps de résidence de trente-six (36) mois ne débute qu'une fois que l'employé a obtenu son habilitation DRAT I (maximum de douze (12) mois).

MODALITÉS SPÉCIFIQUE À L'ENTRETIEN ARVIDA ET VAUDREUIL

ENTENTE RELATIVE À L'OBTENTION DE LA CLASSE I POUR LES MMF DE L'USINE D'ARVIDA ET DE L'USINE VAUDREUIL

1. Les parties conviennent que les opérateurs MMF classe 2, employés au jour de la signature de la présente Entente, qui obtiennent leur classe 1 d'opérateurs MMF dans les deux (2) ans de la ratification de la convention collective de travail, seront payés au taux de l'échelon 4 de la progression salariale (« PQ » ou « pleinement qualifiés ») rétroactivement au 1^{er} janvier 2015;
2. Toutefois, si l'opérateur MMF obtient sa classe 1 plus de deux ans après la ratification de la convention collective de travail, il aura droit à une rétroactivité au taux de l'échelon 4 de la progression salariale (PQ), mais au maximum pour la période du 1^{er} janvier 2015 allant jusqu'à trois (3) ans suivant la ratification de la convention collective, et se terminant au plus tard le 31 décembre 2017;
3. La Société accepte d'offrir du support aux opérateurs MMF classe 2 pour la préparation à l'examen menant à l'obtention de la classe 1, en leur fournissant un formateur désigné, sur le temps personnel de l'employé, pour un maximum de 16 heures par employé visé;
4. La présente entente n'affecte pas l'Entente relative à la progression des salaires pour les emplois d'opérateurs mécaniciens de machines fixes du Complexe Jonquière, qui demeure inchangée.

MODIFICATION AU NOUVEAU MODÈLE D'AFFAIRES USINE VAUDREUIL

Ajout de deux (2) nouveaux postes électro.

MODALITÉS SPÉCIFIQUES OPÉRATION ARVIDA AP60

TEMPS DE RÉSIDENCE

Le temps de résidence de trente-six (36) mois est applicable à tous les codes d'occupations CC-45, à l'exception de l'Expédition.

Pour tous les codes d'emploi à AP60 le temps de résidence de trente-six (36) mois est applicable, à l'exception des codes « carroussel » et « carbone ».

Applicable après la ratification de la convention collective.

POSTE DE RELÈVE

Un poste de relève de jour sera créé au secteur Électrolyse et affiché à l'ensemble des employés AP60 seulement; en contrepartie un poste d'opérateur contrôle / CTG sera aboli.

Compte tenu que l'Équipe CTG/Contrôle sera composée maintenant de quatre (4), certaines tâches seront faites sur une base régulière par les opérateurs (incluant les opérateurs dédiés) de l'Électrolyse. Afin de maintenir le même nombre d'employés se partageant la garde pour l'équipe CTG/Contrôle, le formateur de l'Électrolyse pourra intégrer la garde. De plus, dans un esprit de flexibilité, celui-ci pourra être utilisé par ce secteur.

USINE PILOTE AP60 JONQUIÈRE (38 CUVES)

Si l'option des phases II et III se concrétise, le NMA continuera de s'appliquer afin d'assurer un niveau de rentabilité permettant à l'usine et à la technologie AP60 de se démarquer. Cependant, les parties devront revoir la présente entente afin de l'adapter aux impacts de l'augmentation de la capacité.

Les parties conviennent de se référer au « Protocole de renouvellement de la convention collective du 21 décembre 2012. », soit l'entente 0.0 à l'article 3 « Éléments et modalités applicables à l'Usine Arvida » afin d'intégrer à l'entente 14.1 le contexte particulier de l'Usine Arvida faisant en sorte que le

principe MTA ne s'applique qu'à Arvida compte tenu de son contexte de transition et de fermeture.

FOUR DE CUISSONS DES ANODES AU CPA

Dans l'éventualité où le four du Centre de production des anodes (CPA) continue d'être en opération après la fermeture de l'Usine Arvida, la Société confirme son intention de maintenir, exclusivement, la tâche opération du four à des employés RTA et d'analyser les besoins potentiels d'employés d'entretien RTA (ce qui ne vise pas, entre autres, les tâches reliées au réfractaire).

OPERATIONS VAUDREUIL

EMPLOIS DE RELÈVE

Pour tous les codes d'occupation, les vacances d'emploi sur des emplois de relève sont offertes en priorité aux employés du secteur, titulaire du code d'occupation du poste de relève convoité.

TEMPS DE RÉSIDENCE

Le temps de résidence sera maintenant de 36 mois pour tous les codes d'occupations et pour les employés en place à Vaudreuil avant la ratification de la nouvelle convention.

Le temps de résidence des nouveaux opérateurs embauchés ou transférés d'une autre installation RTA après la ratification de la convention collective ont un temps de résidence de soixante (60) mois sur le premier poste permanent qu'ils obtiennent par affichage ou par assignation, ceci afin de stabiliser les opérations, sauf s'il s'agit d'un emploi permanent comportant un niveau salarial plus élevé ou s'il s'agit d'un emploi permanent avec un horaire de jour. À la fin de cette période, si l'employé obtient un nouveau poste par affichage, le temps de résidence sera de trente-six (36) mois, tel que prévu au paragraphe précédent.

Dans le cas où la Société décide d'abolir un (1) ou deux (2) de ces nouveaux postes d'électro, le temps de résidence de soixante (60) mois mentionné au 2^e paragraphe de l'article 5.7 e) sera modifié pour trente-six (36) mois.

BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE DE 40 HEURES

Les employés d'UTB pourront accumuler du temps supplémentaire dans une banque, jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 heures.

EMPLOI DE « CADENASSEUR »

L'emploi de « cadenasseeur » ne sera pas systématiquement remplacé lors de ses diverses absences, y compris ses vacances. La Société décidera ou non de le remplacer selon les besoins et les priorités opérationnels.

La décision de remplacement sera balisée par un processus décisionnel qui sera partagé avec la partie syndicale.

RS SECTION LAC-SAINT-JEAN

ORGANISATION DE TRAVAIL À L'EXPLOITATION

Les articles 8 et 9 de l'Entente sont abrogés et remplacés par le libellé suivant :

Les besoins d'exploitation requièrent que le travail soit effectué sur des quarts de douze (12) heures uniquement de jour, du lundi au vendredi, et sur des quarts de dix (10) heures, uniquement de jour, le samedi et le dimanche. Il y aura une période d'essai pour valider les plages d'opérations du samedi et dimanche. Cette période d'essai s'étendra à partir du renouvellement de la convention collective, jusqu'au 31 mars 2016. À cette date, les parties ont convenu de se réunir pour décider du maintien ou de l'abandon de cet horaire atypique.

MODALITÉ DE TRANSITION

Lors du prochain départ, un poste permanent sera créé. Ce poste servira notamment à remplacer les vacances, congés et maladies de courte durée.

PRIME DE GARDE

La prime de garde est conservée.

2. RÉSULTATS DES POINTS CENTRAUX

PRIME DE NUIT

1,00 \$ / heure (majoration de 0,10 \$).

PRIME DE SOIR

0,85 \$ / heure (majoration de 0,10 \$).

PRIME DE DIMANCHE

4,50 \$ / heure (majoration de 0,50 \$).

ALLOCATION DE REPAS

Ajustement de 3,8 % (inflation).

ALLOCATION DE TRANSPORT

Ajustement de 5 %.

PRIME DE GARDE

Accumulation dans la banque de TS jusqu'à un maximum de 80 heures.

PRIME D'ASSURANCE-MALADIE

Ajustement de 0,75 \$ à chaque année jusqu'au prochain exercice d'ajustement des avantages sociaux à l'automne 2018. 2016 : 44,85 \$ + 0,75 \$ = 45,60 \$ (application devancée en août 2015 donc ne sera pas majorée à nouveau en janvier 2016). 2017 : 45,60 \$ + 0,75 \$ = 46,35 \$. 2018 : 46,35 \$ + 0,75 \$ = 47,10 \$.

CONGÉS MOBILES

Retour à (4) quatre congés mobiles pour le Complexe Jonquière.

CONGÉS DE DÉCÈS

Possibilité du report des vacances, si décès d'un proche (conjoint, enfant, père, mère, sœur et frère) pendant les vacances. Fractionnement et report à l'intérieur d'une période de six mois.

CONGÉS FAMILIAUX

Possibilité d'utilisation des heures bancaquées lors de prise de 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 bancaquées dans la mesure où le congé est justifié selon les critères prévus par la loi. Les employés devront remplir le formulaire prévu pour demander et justifier un tel congé.

VACANCES SUPPLÉMENTAIRES EN RAISON D'ÂGE

Formule en lien avec la notion d'ancienneté à compter de 31 ans d'ancienneté.

REMBOURSEMENT CONDITIONNEMENT PHYSIQUE

Remboursement à 100 % des dépenses de conditionnement physique (maximum 200 \$).

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Gens de Shawinigan, du CRC d'Alma du Complexe Jonquière et les nouveaux embauchés d'ici le 31 décembre 2015.

DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

31 décembre 2020.

INVESTISSEMENT

Projet de texte relatif à la prolongation conditionnelle des conventions collectives de 2020 à 2024.

Les parties conviennent d'une prolongation conditionnelle des conventions collectives au-delà du 31 décembre 2020, soit jusqu'au 31 décembre 2024 en contrepartie de la réalisation, avant le 1^{er} octobre 2020, d'investissements :

- de l'ordre de 30M \$ à 50M \$, en lien avec les phases subséquentes d'AP60, lesquelles représenteraient un investissement en capital d'au

moins 1 milliard \$; et

- d'investissements de l'ordre de 80M \$ afin de consolider les activités de production d'alumine au-delà de 2022 et de recherche et développement;

Les conditions et modalités de la prolongation conditionnelle des conventions collectives sont définies à l'Annexe D « Lettre d'entente relative au renouvellement conditionnel de la convention collective expirée le 31 décembre 2020 jusqu'au 31 décembre 2024 » au présent protocole.

Cette lettre d'entente (Annexe D) devra être jointe à un exemplaire de la convention collective devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et devant expirer le 31 décembre 2024, aux mêmes termes que la convention collective devant entrer en vigueur à la ratification du présent protocole (et incluant les modifications négociées et les mises à jour appropriées apportées avant le 31 décembre 2020), pour être déposé au ministère du Travail dans les six (6) mois suivant la ratification du présent protocole.

FORFAITAIRE DE SIGNATURE

Si acceptation de l'ensemble des enjeux locaux, centraux et du fonds de pension : **2 500 \$.**

[illegible]



Section locale 1937