

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2020 - 2024

entre

**Services Énergie Brookfield inc. (SÉBI)
(Énergie la Lièvre S.E.C.)**

**Gatineau, Québec
(ci-après dénommée la "Compagnie")**

et

Section locale n° 2228

**DE LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES
OUVRIERS DE L'ÉLECTRICITÉ**

(ci-après dénommée le "Syndicat")

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 3 - DROIT DE LA GESTION	3
ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE	3
ARTICLE 5 - ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE	4
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DES GRIEFS	7
ARTICLE 7 - ARBITRAGE	8
ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 9 - SALAIRE.....	9
ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	10
ARTICLE 11 - PRIMES ET ALLOCATIONS.....	12
ARTICLE 12 - VACANCES.....	16
ARTICLE 13 - ABSENCES AUTORISÉES	17
ARTICLE 14 - RÉGIME DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX	19
ARTICLE 15 - COMITÉS	20
ARTICLE 16 - SÉCURITÉ.....	21
ARTICLE 17 - DISCIPLINE	21
ARTICLE 18 - CONFORMITÉ AVEC LA LOI	21
ARTICLE 19 - CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS.....	21
ARTICLE 20 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION	22
ANNEXE A - TAUX HORAIRES.....	24
ANNEXE A-1 (10.06) - DISPONIBILITÉS	25
ANNEXE B-1 - RÉGIME DE RETRAITE	28
ANNEXE B-2 - AVANTAGES SOCIAUX.....	35
ANNEXE C - LETTRES D'ENTENTE.....	43
ANNEXE D - RÉGIME D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES.....	44

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la présente Convention est d'établir des règles précises régissant les relations entre les parties contractantes, afin d'assurer le rendement maximum et le fonctionnement profitable de l'entreprise de la Compagnie dans des conditions qui favoriseront le plus possible la sécurité et le bien-être des employés, tout en facilitant la solution des problèmes qui peuvent surgir à l'occasion entre la Compagnie et les employés.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 La Compagnie traitera avec les représentants du Syndicat qui est l'organisme chargé de négocier collectivement au nom des employés de la Compagnie couverts par cette convention.
- 2.02 Les employés visés par la présente Convention comprendront tous les employés de la Compagnie à ses centrales d'énergie de Masson, Dufferin, High Falls et Rapide des cèdres sauf les employés de bureau, les gardiens, les surveillants, les étudiants, les contremaîtres non astreints au travail, les surintendants et tous les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de trente (30) jours.
- 2.03 La Compagnie reconnaît le Comité des griefs composés au plus de quatre (4) membres du Syndicat, incluant les officiers locaux du Syndicat, et/ou le représentant international au besoin.

ARTICLE 3 - DROIT DE LA GESTION

- 3.01 a) La présente Convention ne portera aucune atteinte aux opérations de la Compagnie ni à sa faculté de diriger, d'embaucher ou de réembaucher, de réduire à un grade inférieur, de suspendre ou de congédier des employés ou de leur accorder de l'avancement; ces questions relèveront uniquement de la compétence de la Compagnie.
- Toutefois, si le Syndicat est d'avis qu'un employé visé par la présente convention a été réduit à un grade inférieur, suspendu, congédié ou discipliné injustement ou pour raisons insuffisantes, alors le Syndicat pourra faire des instances auprès de la Compagnie à ce sujet en conformité avec la procédure des griefs/ arbitrages - Article 6 et Article 7.
- b) Le Syndicat reconnaît le droit de la Compagnie de maintenir l'ordre et de faire, de temps à autre, des règlements raisonnables qui devront être observés et qui ne seront pas contradictoires aux dispositions de cette convention.

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Afin de réaliser le but de la présente Convention, les parties conviennent que tous les employés admissibles de la Compagnie restent ou deviennent membres du Syndicat.
- 4.02 Un nouvel employé qui n'est pas membre du Syndicat devra le devenir dans un intervalle de trente (30) jours de la date où il a été embauché

- 4.03 Tout employé qui est maintenant membre ou qui, dorénavant, deviendra membre ou sera rétabli comme membre du Syndicat, doit, afin de conserver son emploi, en rester membre en règle, mais rien dans la présente convention n'empêchera la Compagnie d'engager en tout temps n'importe qui, qu'il soit ou non-membre du Syndicat.
- 4.04 a) La Compagnie convient de déduire, du salaire payé aux deux semaines de tous les employés membre du Syndicat, les cotisations syndicales. Cette déduction est une condition d'emploi.
- b) Les cotisations syndicales ainsi déduites seront remises au secrétaire-financier du Syndicat local avant le 15 du mois suivant ces déductions. La Compagnie fera connaître le nom de chaque employé, ainsi que les déductions faites en son nom.
- 4.05 La Compagnie permettra au syndicat d'offrir un maximum de trois (3) jours par année pour affaires syndicales à un membre de son choix. La répartition de ces trois (3) jours entre les membres est laissée à la discrétion du syndicat. Cependant la compagnie se réserve le droit de refuser pour des cas d'urgence ou de travaux majeur. La Compagnie devra être avisée au moins une semaine à l'avance.

ARTICLE 5 – ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE

- 5.01 Le régime d'évaluation des compétences pour les opérateurs mobiles et le personnel d'entretien est décrit à l'annexe « D ».
- 5.02 **Ancienneté**
- a) Aux fins du présent article, l'ancienneté signifie la période continue de temps travaillé pour la Compagnie.
- b) L'ancienneté s'accumulera durant les périodes de service continu avec la Compagnie, et durant les périodes de maladie n'excédant pas un an.
- c) L'ancienneté sera maintenue durant un congé d'absence accordé par la Compagnie et durant une mise en disponibilité n'excédant pas 12 mois.
- d) La Compagnie reconnaît le principe d'ancienneté. L'ancienneté prévaudra, à condition que l'employé soit qualifié pour accomplir le travail, en cas de promotion, transfert, mise en disponibilité et rappel après une mise en disponibilité.
- e) Mise à pied, mise en disponibilité et rappel de salariés réguliers;
- i) Dans tout cas de mise en disponibilité, les stagiaires et salariés temporaires sont mis en disponibilité avant tout salarié régulier;
- ii) L'ancienneté est le facteur déterminant de toute mise en disponibilité pourvu que le salarié le plus ancien possède les aptitudes et l'habileté pour effectuer le travail à accomplir;

- iii) Lors du rappel, le dernier salarié mis en disponibilité est le premier rappelé pourvu qu'il possède les aptitudes et l'habilité pour effectuer le travail à accomplir.
- f) Tout employé perdra son ancienneté et les privilèges qui y sont rattachés s'il :
 - i) quitte volontairement la Compagnie;
 - ii) est congédié pour cause juste;
 - iii) néglige de se présenter au travail dans les cinq (5) jours suivants une absence autorisée;
 - iv) prends sa retraite.

5.03 **Affichage des emplois**

a) **Vacances**

Lorsque la Compagnie désire pourvoir à une vacance ou à une nouvelle position dans l'unité de négociation, elle procédera selon la procédure décrite en 5.03 b).

Affectation

Lorsque la Compagnie désire pourvoir à une affectation à une centrale d'appartenance, elle procédera selon la procédure décrite en 5.03 b).

Dans l'éventualité où aucune application ne serait reçue ou ne répondrait aux critères, la Compagnie pourra alors y assigner temporairement un employé pour une période de six (6) mois.

Si après une première assignation temporaire le poste n'est toujours pas comblé, la Compagnie procédera à une deuxième assignation temporaire et pourra recruter sur le marché externe.

- b) L'emploi sera affiché sur les tableaux d'affichage de la Compagnie à chacune de ses centrales hydroélectriques, et une copie sera transmise au Syndicat. La Compagnie acceptera alors, de ses employés réguliers, des demandes relatives à l'emploi. Ces demandes seront établies par écrit sur les formules fournies par la Compagnie au cours d'une période de quinze (15) jours de calendrier à compter de la date où l'emploi a été affiché.
- c) Un employé qui fait une demande d'après la procédure ci-haut mentionnée, et qui croit avoir été traité injustement, recevra sur demande et par écrit, les raisons pour lesquelles il a été refusé. Si, après avoir pris connaissance de ces raisons, l'employé n'est pas encore satisfait, il pourra alors avoir recours à la procédure de griefs et arbitrage.

5.04 Employés en probation

L'employé en probation est celui qui est embauché à l'essai pour connaître ses aptitudes à un poste régulier. Le salarié est considéré employé en probation pour une période de six (6) mois. L'employé en probation n'a pas recours à la procédure de grief ou à l'arbitrage lors d'un congédiement si la seule raison du congédiement est l'inaptitude au poste.

Si en tout temps, au cours de cette période de six (6) mois, la Compagnie décide que cet employé ne sera pas satisfaisant, il sera congédié sans que le Syndicat puisse protester. Si, en revanche, en tout temps au cours de la période de six (6) mois la Compagnie est satisfaite de la qualité de son travail, le Syndicat en sera informé et l'employé deviendra employé régulier.

Malgré le passage de la période probatoire ci-haut indiqué, considérant le contrat d'embauche initial de l'employé, le salarié qui échoue son examen d'opérateur pendant les premières deux (2) années sera congédié sans avoir droit de recours à la procédure de grief ou à l'arbitrage.

5.05 Indemnité de licenciement

Dans l'éventualité où la Compagnie procéderait à des abolitions de poste entraînant des mises à pied permanentes, elle offrira des indemnités de licenciement:

a) à tous les employés réguliers qui ont à leur crédit un (1) an ou plus de service continu, auront droit à une indemnité de licenciement lorsqu'ils seront mis à pied.

b) l'indemnité sera équivalente à une semaine de paie au taux normal de classification de l'employé pour chaque année de service continu depuis sa dernière mise à pied.

L'indemnité sera payée en deux (2) versements égaux soit à six (6) et 12 (douze) semaines de la date de mise à pied.

c) Les droits de rappel d'un employé ne seront touchés d'aucune façon par suite du paiement de l'indemnité de licenciement.

Si un employé est rappelé avant que l'indemnité devienne payable, aucun paiement ne sera effectué.

d) Si un employé est rappelé selon les dispositions du rappel et qu'il refuse, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement sont automatiquement annulés.

e) Si un employé est rappelé après avoir reçu le montant entier de l'indemnité de licenciement, il recommencera, à compter de la date de son retour au travail, à accumuler une nouvelle période d'emploi qui lui sera créditée à l'égard de toute mise à pied ultérieure.

- f) Si un employé est rappelé après avoir reçu la moitié de l'indemnité de licenciement, il conservera, à son retour au travail, le droit à la partie non versée s'il est mis à pied une seconde fois. Il commencera à accumuler une nouvelle période d'emploi, laquelle lui sera, en plus, créditée à l'égard de toute mise à pied ultérieure.

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DES GRIEFS

- 6.01 Un grief se définit comme un différend entre la Compagnie, le Syndicat, et un ou plusieurs de ses employés en ce qui a trait à l'interprétation et à l'application de cette convention ainsi que des mesures disciplinaires.
- 6.02 La Compagnie, le Syndicat ou tout employé ont le droit de soumettre des griefs de toutes questions découlant de la présente convention collective.
- 6.03 Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées entre l'employé et son superviseur immédiat; ceci évitera que des plaintes mineures deviennent des griefs.
- 6.04 Les griefs seront étudiés de la façon suivante:

Premier échelon:

L'employé, accompagné de son délégué syndical, doit présenter son grief à son supérieur-cadre dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'incident ou le moment où il a pris connaissance de l'incident. Le cadre rendra par écrit sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de la discussion.

Deuxième échelon:

Si le grief n'est pas réglé au premier échelon, il sera présenté, par écrit, au Directeur général des opérations La Lièvre dans les dix (10) jours ouvrables. Une discussion peut avoir lieu entre les parties concernées et une décision doit être rendue, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réunion.

Troisième échelon:

Si le grief n'est pas réglé à l'échelon précédent, il pourra être discuté au comité des griefs.

Suite à la rencontre du comité, une réponse écrite sera transmise à la partie demanderesse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

- 6.05 Les délais précités peuvent être modifiés par entente entre les deux parties.
- 6.06 Toutes les décisions conclues entre la Compagnie et le Syndicat seront péremptoires et lieront les parties.

ARTICLE 7 - ARBITRAGE

- 7.01 Seules les différences qui surgissent entre la Compagnie, le Syndicat, ou un employé, ou encore un groupe d'employés visés par la présente Convention, et qui portent sur le sens ou la violation de ses dispositions et qui n'ont pas été réglées d'une façon satisfaisante par la méthode énoncée à l'article 6, pourront être déférées au Conseil d'arbitrage.
- 7.02 Après un délai de vingt (20) jours ouvrables de l'avis du dernier échelon de la Procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre un grief à l'arbitrage.
- 7.03 Le grief est confié à un arbitre unique choisi par entente mutuelle entre les deux parties.
- 7.04 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, ils demanderont au Ministre du Travail de désigner un arbitre.
- 7.05 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier quelques dispositions de la présente Convention, ou toute lettre d'entente, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition.
- 7.06 Les parties se chargent de leurs dépenses en ce qui a trait à la préparation et la présentation du grief à l'arbitrage. Les deux parties se divisent également les frais de l'arbitre.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est de sept (7) jours soit du dimanche, 0h00 au samedi 23h59. Aux fins de paie seulement, tout quart de travail est payé dans la journée calendrier où elle débute.

8.01 Entretien

- a) Les heures normales de travail des salariés de jour sont de 8h à 16h.
- b) La période de repas est de 30 minutes payées et elle est établie par le superviseur selon les besoins. Les repas sont consommés sur les lieux du travail.
- c) Les travaux seront interrompus pour une période de quinze (15) minutes afin que les employés puissent prendre une pause café de 10h à 10h15 ou tel qu'établi par le superviseur selon les besoins quotidiens de chacun des services. L'on peut requérir les services de l'employé pendant sa pause café, et ce, sans paiement additionnel.
- d) Tous les employés qui devancent ou dépasse la période de pause café d'une (1) à quinze (15) minutes perdront quinze (15) minutes de salaire; plus de quinze (15) minutes, mais pas plus de trente (30) minutes, trente (30) minutes de salaire et ainsi de suite pour toutes les périodes successives de

quinze (15) minutes.

- 8.02 Les travailleurs ne seront pas requis de travailler hors de leurs heures régulières de travail sauf pour les raisons suivantes:
- a) Travaux d'entretien et de réhabilitation sur l'équipement majeur.
 - b) Cas d'urgence exigeant des réparations d'urgence, le maintien d'un service essentiel ou le maintien des opérations minimums relatives à la production ou du marché de l'électricité.

8.03 **Horaires spéciaux (entretien)**

La Compagnie pourra établir des horaires spéciaux pour rencontrer ses besoins.

Dans un tel cas, la Compagnie présentera au Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance, le nouvel horaire.

Le nouvel horaire sera établi sur sept (7) jours soit du dimanche au samedi. Les quarts de travail pourront être de 8, 10 ou 12 heures par jour.

Les dispositions relatives au temps supplémentaire s'appliqueront selon qu'il s'agisse d'un horaire de 8, 10 ou 12 h. après la journée normale de travail ou au-delà de 40 heures par semaine.

Un employé qui termine un quart de soir ou de nuit et retourne aux heures normales de travail, aura droit à douze (12) heures de repos avant de recommencer son horaire normale. Les heures non travaillées sur son horaire normal durant cette période de repos, lui seront alors payées à temps régulier.

Horaire d'été : Lorsque les opérations le permettent et conditionnel à une approbation du superviseur, un horaire d'été peut être implanté durant les mois de juin, juillet et août. Cet horaire optionnel ne peut déroger de plus d'une heure de l'horaire normale définie à l'article 8.01 (a) et cet horaire ne modifie pas les heures de repas définis à l'article 11.05. De plus les heures de l'horaire d'été doivent être acceptées à l'unanimité par tous les employés d'une même centrale d'appartenance. Pour des besoins d'affaires, la compagnie peut interrompre l'horaire d'été en tout temps.

ARTICLE 9 - SALAIRE

- 9.01 Les échelles de salaires de la compagnie, telles qu'exposées à l'Annexe "A", font partie de la présente convention. Les taux de salaires de base qui figurent aux échelles de salaires précitées resteront en vigueur pendant toute la validité ou tout prolongement de la présente convention.
- 9.02 Chaque employé d'équipe ou employé préposé à l'entretien sera rémunéré pour le nombre d'heures effectivement travaillées au service de la Compagnie au taux établi pour son occupation, sauf pour le temps supplémentaire et les allocations prévues aux Articles 10 et 11.

9.03 **Stabilisation des salaires**

Lorsqu'un employé ne pourra plus accomplir sa tâche régulière, dû à un changement technologique, un accident ou une maladie, la Compagnie fera tout en son possible pour le reclasser dans l'organisation.

L'employé qui est reclassifié, à un niveau plus bas, dans les circonstances prévues au paragraphe précédent n'aura pas de diminution immédiate de son taux horaire de salaire. Par la suite, l'employé qui reçoit un taux horaire plus élevé que celui de sa nouvelle classification, continuera de recevoir son ancien taux et n'aura droit qu'à cinquante pour cent (50%) des augmentations prévues au taux de sa nouvelle classification jusqu'à ce que son taux atteigne le taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 10 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01

- a) Les employés qui sont requis pour faire du temps supplémentaire seront rémunéré au taux double (200%) du salaire régulier en tout temps.
- b) Sous réserve des horaires spéciaux prévus à l'article 8.03, le temps supplémentaire signifie : tout travail autorisé qui est effectué;
 - i) En excédant de 8 heures par jour du lundi au vendredi inclusivement;
 - ii) Le Samedi;
 - iii) Le dimanche ou lors d'un congé payé;
 - iv) Le travail sur des quarts de travail avec moins de vingt-quatre d'heures d'avis;

10.02 **Rappels**

- a) On entend par "rappel" le travail accompli par l'employé après qu'il a terminé sa journée de travail et qui est ensuite rappelé au travail.

Un employé rappelé au travail sera payé un minimum quatre (4) heures de paye à son taux régulier ou au taux de temps supplémentaire applicable.

La Compagnie s'efforcera d'aviser l'employé d'un rappel aussitôt que possible.
- b) L'employé, qui est sur les lieux, de sa propre volonté, à l'heure du départ normal de son quart de travail ou avant le début de sa journée de travail, peut-être requis d'effectuer des manœuvres d'opérations. Un minimum d'une (1) heure sera payé au taux de surtemps.
- c)
 - i) Lors de panne, l'Employeur a pour ligne de conduite de réparer l'outillage et de la remettre en service le plus tôt possible. Les salariés rappelés pour accomplir ce genre de réparation sont chargés uniquement des fonctions essentielles afin que l'outillage puisse recommencer à fonctionner.

- ii) Si, toutefois, on constate qu'il faut charger les salariés ainsi rappelés de tâches n'ayant aucun rapport avec les réparations en question, les salariés recevront quatre (4) heures de salaire pour chaque tâche de ce genre. Si une panne comprend plus d'une pièce d'outillage, un seul rappel est payé.

d) Temps de repos

Le salarié doit se présenter au travail adéquatement reposé dans le but d'effectuer son travail de façon efficace et sécuritaire.

En plus du traitement prévu à l'article 10.01(a), du dimanche à 23h00 au vendredi à 05h00, suite à un rappel au travail, les heures travaillées entre 23h00 et 05h00 donneront droit à une période de repos équivalente aux heures effectivement travaillées lors de la période du rappel. Le temps ainsi accumulé sera utilisé pour réduire la durée du quart de travail normal suivant sans pénalité. À la discrétion de l'employé, ce temps peut être pris soit au début ou à la fin du dit quart et sera sujet à l'approbation de la compagnie.

- e) Rappel par téléphone : Lorsque possible, un employé peut effectuer un rappel par téléphone à condition que cela ne mette pas le personnel ou l'opération à risque. Dans ce cas, l'employé, sera rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées arrondie aux 30 minutes suivant la fin de l'appel. Seul le temps passé au téléphone avec l'opérateur ou le superviseur est applicable dans ce cas. Si l'employé reçoit plus d'un appel, aucune rémunération additionnelle ne sera versée au cours d'une période de trente (30) minutes si le problème n'a pas été résolu. Pour être considéré un rappel l'employé doit investiguer un problème et tenter de le solutionner.

10.03 **Répartition du temps supplémentaire**

Chaque fois que cela est raisonnablement possible, le temps supplémentaire planifié sera offert équitablement parmi les employés qualifiés.

10.04 **Superposition interdite**

Chaque fois que la présente Convention prévoit le paiement d'une prime pour temps supplémentaire, seule la prime la plus élevée s'appliquera; il n'y aura pas de superposition des paiements de primes.

10.05 **Temps supplémentaire accumulé, employés d'entretien**

- a) Chaque employé d'entretien à droit à une banque de temps accumulé. Cette banque contient au maximum 60 heures dont 16 sont automatiquement versées à la banque de chacun le 1^{er} janvier.

- b) À la demande de l'employé, celui-ci pourra mettre en banque jusqu'au maximum autorisé le temps travaillé en surtemps et la prime de temps supplémentaire.
- c) Le temps en banque sera pris par bloc de 4 heures ou 8 heures, sujet à l'approbation de la compagnie.
- d) À la fin de chaque année, les heures en banque non prises seront automatiquement payées au taux de salaire prévalant le dernier jour de l'année.

10.06 **Disponibilité**

Les parties conviennent de la mise en place du système de disponibilité prévu à l'annexe A-1 de la présente convention collective. La mise en place de ce système s'effectuera par l'employeur dès la signature de la convention collective pour être finalisée dans les meilleurs délais.

ARTICLE 11 - PRIMES ET ALLOCATIONS

11.01 **Primes de quart (préposés à l'entretien)**

Les employés qui sont requis de travailler à des périodes autres que leurs heures régulières, de 8h à 16h ont une prime de quatre-vingt-seize cents (0,96 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées pendant la période de relève de 16h à 24h et une prime d'un dollar et vingt-quatre cents (1,24 \$) l'heure pour toutes les heures de travail pendant la période de relève de 0h01 à 8h. Ces primes seront majorées annuellement du même pourcentage que celui des augmentations salariales.

La prime est établie selon le tableau suivant :

	16h00 – 24h00	00h00 – 08h00
1 ^{er} janvier 2020 :	0,96 \$	1,24 \$
1 ^{er} janvier 2021 :	0,98 \$	1,27 \$
1 ^{er} janvier 2022 :	1,01 \$	1,30 \$
1 ^{er} janvier 2023 :	1,04 \$	1,33 \$
1 ^{er} janvier 2024 :	1,07 \$	1,37 \$

11.02 **Prime pour les dimanches et congés payés**

Les employés d'équipes qui roulent entre elles toucheront une prime de 50 pour cent (50%) de leur taux de salaire régulier pour le travail prévu à l'horaire normal le dimanche et une prime de cent pour cent (100%) pour le travail prévu à l'horaire normal des congés payés.

11.03 **Allocation de chef d'équipe et de gestion hydrique**

Tout employé agissant comme chef d'équipe ou comme gestionnaire hydrique recevra une allocation d'un dollar et onze cents (1.11\$) l'heure pour chaque heure travaillée. Cette allocation sera majorée annuellement du même pourcentage que celui des

augmentations salariales.

L'allocation est établie selon le tableau suivant :

1 ^{er} janvier 2020 :	1,11 \$
1 ^{er} janvier 2021 :	1,13 \$
1 ^{er} janvier 2022 :	1,15 \$
1 ^{er} janvier 2023 :	1,18 \$
1 ^{er} janvier 2024 :	1,21 \$

11.04 **Allocations spéciales**

L'employé, lorsqu'exposé aux conditions défavorables d'une des tâches énumérées plus bas, reçoit pour le temps travaillé à cette tâche la prime prévue.

1) Meulage et soudure des roues-turbines en place :

1er janvier 2020:	1,73 \$ par heure travaillée
1er janvier 2021:	1,77 \$ par heure travaillée
1er janvier 2022:	1,81 \$ par heure travaillée
1er janvier 2023:	1,86 \$ par heure travaillée
1er janvier 2024:	1,91 \$ par heure travaillée

2) Lavage de génératrice, nettoyage de puits de turbine, travaux à l'intérieur de la bêche spirale et aspirateur :

1er janvier 2020:	0,36 \$ par heure travaillée
1er janvier 2021:	0,37 \$ par heure travaillée
1er janvier 2022:	0,38 \$ par heure travaillée
1er janvier 2023:	0,39 \$ par heure travaillée
1er janvier 2024:	0,40 \$ par heure travaillée

3) Travail dans un espace clos :

1er janvier 2020:	0,36 \$ par heure travaillée
1er janvier 2021:	0,37 \$ par heure travaillée
1er janvier 2022:	0,38 \$ par heure travaillée
1er janvier 2023:	0,39 \$ par heure travaillée
1er janvier 2024:	0,40 \$ par heure travaillée

11.05 **Allocations de repas**

1) La Compagnie n'exigera pas qu'un employé apporte ou se procure plus d'un repas pendant une journée normale de travail ou une journée supplémentaire prévue à l'horaire.

2) Si possible, les surveillants aviseront les employés qui n'apportent pas normalement leur repas, de la nécessité de le faire le lendemain.

- 3) Si l'employé est assigné à du travail au loin de sa base dans un cas d'urgence sans un préavis suffisant pour qu'il apporte son propre lunch, la Compagnie défrayera le coût de son dîner.
- 4) Si l'employé est requis de demeurer au travail après la journée normale, la Compagnie procurera un repas à l'employé, après deux heures et à toutes les quatre heures par la suite, tant que l'employé demeurera au travail. Sinon, les repas seront procurés à intervalle de quatre heures.
- 5) Si l'employé est appelé au travail à l'heure habituelle d'un repas, la Compagnie procurera un repas à un employé après deux heures et à toutes les quatre heures par la suite, tant que l'employé demeurera au travail. Sinon, les repas seront procurés à intervalles de quatre heures. Pour l'application de ce paragraphe, les heures de repas sont définies comme étant les suivantes : 7h à 8h (déjeuner); 12h à 13h (dîner); 17h à 18h (souper).
- 6) Lors de temps supplémentaire en cas d'urgence, on ne retranchera aucun temps si l'employé mange à l'endroit du travail et dans un temps minimum. Si, toutefois, les circonstances s'y prêtent et qu'il est sécuritaire pour l'employé de poursuivre son travail durant les heures de repas, il aura droit à une pause-repas payée de 30 minutes à la fin de la période de temps supplémentaire. Lors de temps supplémentaire prévu, on accordera une période de repas et celle-ci ne sera pas payée.
- 7) Si la Compagnie est incapable de procurer un repas, elle substituera à ce repas un montant de 15.00 \$.

11.06 **Usage du véhicule personnel**

Pour l'usage autorisé des automobiles appartenant aux employés aux fins des affaires de la Compagnie, la Compagnie paiera une allocation selon la politique en vigueur. L'employé n'est pas tenu de se servir de son automobile à l'intérieur de ses heures normales de travail.

11.07 **Cours de formation**

Lorsqu'à la demande d'un employé, un cours de formation est approuvé par la Compagnie, celle-ci appliquera la politique de remboursement en vigueur.

11.08 **Temps consacré aux déplacements**

a) Centrale d'appartenance

Chaque employé est assigné à une centrale d'appartenance. Les deux (2) centrales d'appartenance reconnue aux fins d'assignation sont:

1. Masson ou Dufferin sans distinction
2. High Falls

b) Travail à l'extérieur de la centrale d'appartenance

Lors d'un rappel ou d'assignation temporaire à une localisation autre que sa centrale d'appartenance :

a) L'employé est réputé au travail durant le temps de déplacement, lequel est calculé à partir de son domicile jusqu'à la localisation en question;

b) L'employeur paiera à l'employé l'allocation de déplacement tel que prévu à l'article 11.06 à partir du domicile de l'employé jusqu'à la localisation en question, lors de l'utilisation de son véhicule personnel.

Aucune allocation de déplacement ni aucun temps de déplacement est versé à l'employé qui se déplace en rappel ou autrement à sa centrale d'appartenance.

c) Dépenses remboursables

Un employé qui doit s'absenter de son endroit normal de travail pour affaires de la Compagnie, sera remboursé pour toutes dépenses raisonnables encourues, à condition que l'employé possède des reçus pour ces dépenses.

11.09 **Vêtements**

- a) Tous les vêtements protecteurs portés par-dessus les vêtements normaux de travail et/ou par-dessus les vêtements nécessaires par suite de mauvaise température, seront fournis par la Compagnie.
- b) Les chapeaux de sécurité, les lunettes protectrices et autres équipements de sécurité seront fournis par la Compagnie.
- c) Le port de souliers ou de bottes de sécurité (protection complète selon l'étiquette verte de l'ACNOR) est obligatoire et à cette fin l'Employeur agira selon la législation en vigueur.
- d) La compagnie fournie à tous ses employés un uniforme répondant aux normes d'arc flash. Les employés sont tenus de porter ces vêtements.

11.10 **Allocation pour outils**

- a) Le magasin de la Compagnie fournit des outils adéquats pour les aides, les journaliers et les étudiants.
- b) Les outils personnels perdus, usés ou endommagés au travail par les préposés à l'entretien sont remplacés par l'Employeur, à condition qu'on puisse rendre compte de ces outils et qu'une grosse négligence ne soit pas survenue.

ARTICLE 12 - VACANCES

12.01 a) Tout employé permanent a droit à des vacances payées, au taux régulier. L'année de référence des vacances est du 1^{er} mai au 30 avril.

b) L'indemnité de vacances est calculée à raison de 2,4 % des gains bruts de l'année de référence pour chaque semaine de vacances. La semaine de vacances est de quarante (40) heures.

La semaine de vacances couvre une période allant du dimanche au samedi.

Les vacances seront prises par semaine complète.

Tout employé pourra à sa demande prendre l'équivalent d'une semaine (5 jours) à raison d'un jour à la fois. La demande pour prendre une semaine en jour devra être signifiée au superviseur au début du mois de mai de chaque année.

Lorsqu'un jour férié, chômé et payé survient pendant la période de vacances d'un employé, cet employé aura le choix de recevoir l'indemnité équivalente au congé ou de reprendre ledit congé à une date ultérieure convenue avec son superviseur.

12.02 **Moins d'un an de service**

Un employé qui compte moins d'un an de service continu au 1er mai, aura droit à un crédit de vacances établi au taux d'une journée pour chaque mois de service à partir de la date d'embauche, jusqu'au 30 avril de cette année-là et ne dépassant pas 10 jours.

12.03 **Durée des vacances**

<u>Service continu</u> <u>Au 1er mai</u>	<u>Durée</u> <u>en semaines</u>
1 an	2
3 ans	3
9 ans	4
18 ans	5
22 ans et plus	6

12.04 **Troisième, neuvième, dix-huitième et vingt-deuxième anniversaire**

L'employé est réputé avoir atteint l'échelon subséquent d'éligibilité aux vacances à l'anniversaire approprié du nombre d'années de service continu, c'est-à-dire: un (1) an, trois (3) ans, neuf (9) ans, dix-huit (18) ans, vingt-deux (22) ans. À compter de cette date, il a droit à une seule semaine additionnelle de vacances.

12.05 Les vacances devront être prises normalement durant la période de douze (12) mois, commençant au 1er mai de chaque année.

12.06 Toutes les vacances doivent être prises aux dates convenues avec le surintendant intéressé. L'employé qui ne prend pas ses vacances ne recevra la paie compensatoire que lors de circonstances spéciales (indemnisation, I.L.T., congé de maladie) et à condition que l'employé ait travaillé durant l'année de qualification. Les vacances peuvent être différées à l'année suivante seulement à la discrétion de la Compagnie.

12.07 Toute absence du travail faisant l'objet d'une permission ou attribuable à la maladie ou à un accident selon les dispositions de l'Article 14 sera considérée comme une période de service continu.

12.08 **Vacances supplémentaires**

Après vingt-cinq (25) années de service, on accordera à un employé, en plus des vacances régulières auxquelles il a droit, une vacance payée supplémentaire au cours de l'année civile où il atteint:

60 ans	1 semaine (total 7 semaines)
61 ans	2 semaines (total 8 semaines)
62 ans	3 semaines (total 9 semaines)
63 ans	4 semaines (total 10 semaines)
64 ans	5 semaines (total 11 semaines)

ARTICLE 13 – ABSENCES AUTORISÉES

13.01 **Employés d'entretien, jours fériés, chômés et payés :**

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Jour de la Fête nationale du Québec
Fête du Canada
Premier lundi d'août
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Jour de Noël
Lendemain de Noël

- a) Chaque employé d'entretien payé à l'heure a droit à huit heures de salaire, au taux régulier, pour chaque jour férié, chômé et payé énuméré à l'article 13.01. Le paiement pour ces jours sera inclus dans le paiement pour la semaine d'un tel congé, et la date actuelle du congé sera utilisée dans le calcul de la paie d'indemnité.

- b) Si l'un de ces jours tombe un samedi, et/ou un dimanche pour le salarié, ce jour est déplacé au premier jour ouvrable à l'horaire suivant le jour férié ou le deuxième jour ouvrable si le crédit pour ce jour férié serait autrement perdu.

13.02 **Funérailles:**

- a) Advenant le décès d'un membre ou le décès simultané de plusieurs membres de la famille immédiate d'un employé, ce dernier se verra accorder un congé pour deuil à compter de la journée de décès pour se terminer la journée des funérailles. Durant cette période, l'employé touchera une rémunération de vingt-quatre (24) heures au maximum, pour ses jours de travail réguliers cédulés. Dans le cas où l'employé doit faire un long trajet, le jour qui suit celui des funérailles sera considéré comme congé. Dans aucun cas, il ne sera alloué à l'employé plus de vingt-quatre (24) heures de paie. Les personnes suivantes sont considérées comme proches parents: le père, la mère, la belle-mère (mother-in-law), le beau-père (father-in-law), le frère, la soeur, la belle-mère (stepmother), le beau-père (stepfather), le frère adoptif, la soeur adoptive, le grand-père, la grand-mère, le demi-frère, la demi-soeur et les parents adoptifs de l'employé.

Par taux régulier on entend le taux de gages établi pour le genre de travail que l'employé aurait exécuté s'il n'avait pas été en congé à l'occasion d'un décès. Cependant, l'employé ne sera pas rémunéré s'il n'assiste pas aux funérailles.

- b) Quarante (40) heures maximums de congé à son taux régulier pour deuil seront accordées dans le cas de décès de personnes suivantes: époux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé. Dans un tel cas, la période du congé pour deuil commencera la journée du décès et se terminera à la fin de la 5^{ième} journée, incluant la journée du décès.
- c) L'employé touchera sa paie régulière pour les journées qu'il était cédulé pour travailler durant cette période de cinq (5) jours, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Pour avoir droit à un tel congé, l'employé devra être inscrit sur les listes de paie de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours.

13.03 **Absence de juré ou témoin**

L'employé, qui agit comme juré ou qui est assigné par la Couronne comme témoin, reçoit la différence entre la somme qu'il touche pour ladite fonction et son salaire régulier sous réserve de ce qui suit;

- a) L'employé devra avoir terminé sa période de probation
- b) Le nombre de jours admissibles à un tel paiement ne dépassera pas celui pour lequel l'employé serait normalement à l'horaire, à son taux régulier pour la période où l'employé agit comme juré ou témoin.

- c) L'employé devra être au travail selon son horaire régulier lorsque ses services comme juré ou témoin ne sont pas requis.

ARTICLE 14 - RÉGIME DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX

14.01 Régime de retraite

Le régime de retraite Services Énergie Brookfield inc. (SÉBI), décrit à l'annexe "B - 1", fait partie intégrante de cette convention collective. La participation au régime est offerte à tous les employés engagés avant le 1^{er} septembre 2015 conformément aux dispositions et conditions du régime et il sera administré comme tel.

Les employés engagés le 1^{er} septembre 2015 ou après participeront dans le régime de retraite à cotisations déterminés de Brookfield BRP Canada Corp. (le « Plan ») et de dès le premier du mois après avoir complété trois (3) mois de service. Le régime sera administré conformément aux dispositions et conditions du Plan.

Sous réserve de ce qui précède, un employé réembauché de façon temporaire ou permanente dans les 6 mois suivant la fin de son contrat devient immédiatement éligible à participer au régime de retraite sans avoir à compléter 3 mois de service.

La contribution de la Compagnie est de 3% du salaire de base. Les employés peuvent contribuer 0%, 1%, 2%, 3%, 4% ou 5% de leur salaire de base et la Compagnie cotisera en sus le même montant jusqu'à un maximum de 5%.

14.02 Avantages sociaux

- a) Les bénéficiaires d'assurance sommairement décrits à la présente convention collective (Annexe B-2) le sont uniquement à titre indicatif puisqu'elle ne peut contenir le texte intégral concernant les définitions, l'admissibilité, l'adhésion, la fin d'assurance et les autres stipulations telles que les exclusions et les réductions qui s'appliquent à chacune des garanties.

Les régimes seront administrés conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la compagnie.

Une copie de la police maîtresse est remise au Syndicat.

Des états annuels donnant par le détail tous les chiffres ayant trait aux primes d'assurance (total des cotisations de la Compagnie et total des cotisations des employés) à l'expérience, aux réclamations, aux remboursements, aux montants retenus par la Compagnie d'assurance, au nombre d'employés assurés et tout autres renseignements pertinents seront fournis au Syndicat signataire.

Le régime d'assurance collective, décrit en annexe, fait partie intégrante de cette convention collective.

Exclusions

Chacun des bénéficiaires comporte des exclusions dont la principale vise les conséquences des blessures que l'assuré s'est infligées intentionnellement. Tel que mentionné, ces exclusions et les réductions sont davantage explicitées dans la police maîtresse.

Il est donc suggéré aux employés de consulter la convention collective. Si des informations additionnelles ou complémentaires sont requises, un employé peut consulter la police maîtresse en s'adressant au service des ressources humaines.

b) **Partage des coûts avantages sociaux**

Pour l'ensemble du régime d'avantage sociaux décrit à l'Annexe « B - 2 » de la convention collective le partage des coûts est de : 80 % au frais de la Compagnie et 20 % au frais de l'employé, à partir du 1^{er} janvier 2021.

c) **Réduction de la prime de l'assurance-emploi VS invalidité de courte durée**

Considérant les améliorations introduites aux régimes d'avantages sociaux. Les parties conviennent que la réduction de 5/12 du taux de cotisation à l'assurance-emploi accordée sera retenue par l'employeur.

ARTICLE 15 - COMITÉS

15.01 Comité d'Intérêts Mutuels

Un comité d'intérêts mutuels sera constitué auquel le Syndicat nommera quatre (4) représentants et la Compagnie quatre (4) également. Le Comité se réunira tous les mois ou à l'occasion à la demande de l'un ou l'autre des membres; le but de ses réunions sera de fournir un moyen d'établir des consultations et des contacts fréquents entre la gestion et les employés à l'égard de toutes les questions concernant le bien-être des employés et l'exploitation efficace de l'entreprise.

La date de toute réunion demandée devra être fixée au cours de la première semaine du mois où elle doit être tenue.

15.02 Comité de Négociation, d'Intérêts Mutuels et de Grievs

Les membres de comités ci-haut mentionnés seront payés par la Compagnie pour le temps régulier qu'ils peuvent perdre au cours des réunions avec la Compagnie. En aucune circonstance, les membres de ces comités et/ou leurs remplaçants n'auront droit à une prime pour le temps consacré à ces fins.

15.03 **Comité de santé et de sécurité**

Un comité conjoint de santé et de sécurité est formé selon la législation en vigueur.

ARTICLE 16 - SÉCURITÉ

- 16.01 La Compagnie et le Syndicat collaboreront en tout temps pour s'assurer que l'on observe des conditions et des pratiques de travail sécuritaires.
- 16.02 On observera le Code de sécurité des travaux d'Hydro-Québec comme modifié par le comité conjoint de sécurité pour l'adapter aux besoins d'Énergie de la Lièvre SEC.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE

- a) Sans diminuer ou restreindre le droit de l'employeur de discipliner, suspendre ou congédier un employé, la compagnie reconnaît que toute mesure disciplinaire sera normalement discutée avec l'employé concerné avant l'application si nécessaire de ladite discipline.
- b) Dans l'application de la discipline, la compagnie ne tiendra nullement compte d'une mesure disciplinaire datant de plus de vingt-quatre (24) mois si aucune infraction de même nature ou de nature équivalente n'a été inscrite au dossier.

ARTICLE 18 - CONFORMITÉ AVEC LA LOI

- 18.01 Dans la mesure où l'une ou l'autre des questions relatives à la présente Convention relève d'une autorité gouvernementale quelconque, la présente Convention est conclue sous réserve des directives qui seront données à l'occasion par ladite autorité, et aucune disposition de la présente Convention ne sera censée autoriser ou approuver un acte et un geste de la part de l'une ou l'autre des parties aux présentes qui soit illégal ou contraire aux directives de ladite autorité ou à l'une ou l'autre des lois provinciales ou fédérales qui s'appliquent à l'occurrence.
- Si l'une ou l'autre des provisions de cette Convention est annulée ou déclarée inutile par la Loi, elle sera référée au Comité d'Intérêts Mutuels afin d'en venir à une entente dans le contexte de la loi pour la durée de la Convention.
- Les autres provisions demeureront en vigueur pour la durée de la Convention.

ARTICLE 19 - CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS

- 19.01 Il est par les présentes convenu qu'il n'y aura aucun lock-out de la part de la Compagnie ni grève, débrayage, grève perlée ou semblable entrave au travail de la part des employés visés par les présentes durant la validité ou tout prolongement de la présente Convention.
- Si un ou des employés membres du Syndicat enfreignent ces dispositions, un tel geste n'annulera pas la présente Convention, mais l'employé ou les employés qui ont commis cette infraction cesseront automatiquement d'être au service de la Compagnie.
- 19.02 Les parties conviennent qu'elles sont soumises aux dispositions du Code du travail plus particulièrement aux dispositions relatives aux services essentiels (art 111.0.23)

ARTICLE 20 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION

20.01 Les parties conviennent que la convention collective de travail est renouvelée pour une période de cinq (5) ans soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024.

Les dispositions de la présente convention collective touchant :

- Les augmentations salariales (art. 9.01 et annexe A),
- Le temps supplémentaire (art. 10.01 a),
- Les primes de quarts (art. 11.01) et
- L'allocation de chef d'équipe (art.11.03)

s'appliquent rétroactivement au 1^{er} janvier 2020. Les autres dispositions entrent en vigueur à la date prévue lors des négociations de la nouvelle convention collective.

20.02 Les négociations en vue du renouvellement ou de toutes modifications commenceront au plus tard vingt (20) jours avant l'expiration de la période courante et se poursuivront jusqu'à ce qu'un accord ait été conclu.

20.03 La présente Convention restera en vigueur durant la période des négociations en vue du renouvellement, même après que la date normale d'un tel renouvellement soit révolue

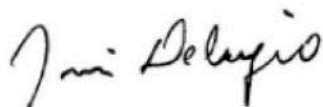
En foi de quoi, les parties aux présentes, dûment mandatées, ont signé ce vingt-sixième jour de mars 2020, à Gatineau, province de Québec.

**SERVICES ÉNERGIE
BROOKFIELD inc. (SÉBI)**

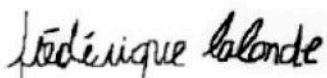
Énergie La Lièvre S.E.C.



**Jean-Sébastien Verner
Directeur, Opérations**



**Jim Deluzio
Vice-président, Opérations**



**Frédérique Lalonde
Généraliste, Ressources humaines**

**LAFRATERNITÉ INTERNATIONALE
DES OUVRIERS DE L'ÉLECTRICITÉ**

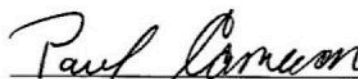
SECTION LOCALE 2228



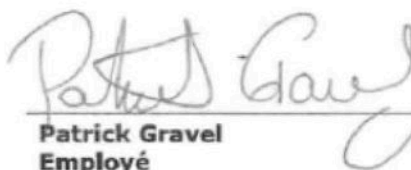
**Donald Dionne
Chef délégué syndical**



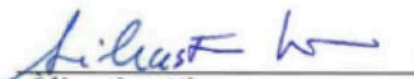
**Michel Gaulin
Représentant d'affaires**



**Paul Cameron
Gérant d'affaires**



**Patrick Gravel
Employé**



**Sébastien Miron
Employé**

ANNEXE A - TAUX HORAIRES

CODE		<u>01/01/2020</u>	<u>01/01/2021</u>	<u>01/01/2022</u>	<u>01/01/2023</u>	<u>01/01/2024</u>
		<u>12/31/2020</u>	<u>12/31/2021</u>	<u>12/31/2022</u>	<u>12/31/2023</u>	<u>12/31/2024</u>
		1.5%	2.5%	2.5%	2.55%	2.65%
300	ENTRETIEN et opérateur mobile	\$/h	\$/h	\$/h	\$/h	\$/h
	A-1	46.14	47.29	48.47	49.71	51.03
	A-2	43.63	44.72	45.84	47.01	48.26
	B-1	42.37	43.43	44.52	45.66	46.87
	B-2	38.15	39.10	40.08	41.10	42.19
	B-3	35.31	36.19	37.10	38.05	39.06
	C-1	33.90	34.75	35.62	36.53	37.50
894	RESPONSABLE DE CENTRALE					
	Resp. de centrale	47.33	48.51	49.72	50.99	52.34

ANNEXE A-1 (10.06) - DISPONIBILITÉS

PRINCIPES

Article 1

Les parties ont convenu que les salariés d'un niveau minimal B-2 assurent une disponibilité au travail à l'extérieur des heures normales de travail. L'employé en disponibilité doit pouvoir être rejoint en tout temps et entrer au travail dans un délai raisonnable.

Pour les fins du présent article, « délai raisonnable » signifie la période de temps maximal correspondant au déplacement du salarié lorsqu'il se situe dans un rayon de 40 kilomètres de sa résidence ou dans un rayon de 40 kilomètres des centrales de Masson, Dufferin ou High Falls.

Article 2

Une semaine de disponibilité débute le vendredi à 16 :00 heure et se termine le vendredi suivant à 8h00. Par contre, si le vendredi est une journée fériée, la disponibilité débute à 8h00.

LISTES DE DISPONIBILITÉS

Article 3

Pour les fins de la disponibilité, deux (2) groupes de salariés sont regroupés sur deux (2) listes distinctes. Une liste 'E' (Employés électriciens) et une liste 'M' (Employés mécaniciens et les opérateurs mobiles).

Article 4

Le ou vers le 1^{er} février de chaque année, l'employeur transmet au syndicat les deux (2) listes de salariés prévues au paragraphe précédent.

Est également transmis l'horaire d'affectation en disponibilité pour chacun des salariés prévus à chacune des listes, et ce, pour une période de 52 semaines, commençant la première semaine complète de mars et se terminant la dernière semaine commençant en février.

Article 5

Le cycle de rotation de chacune des listes de disponibilités transmise par l'employeur est établi à une fréquence minimale de cinq (5) semaines (exemple : le travailleur prévu en disponibilité la semaine un (1) ne pourra pas être recédulé avant la semaine six (6)).

MODIFICATIONS ET REMPLACEMENT À LA LISTE DE DISPONIBILITÉS

Article 6

Sous réserve de ce qui suit, l'horaire d'affectation en disponibilité de chacun des salariés ne peut être modifié pendant qu'elle est en vigueur :

- a) Dans le cas où le nombre de salariés d'une liste ne permet plus d'assurer le cycle de rotation de cinq (5) semaines, il sera possible de modifier cette liste en ajoutant un salarié devenu admissible à la disponibilité et/ou pourra trouver un volontaire sur cette même liste ou sur l'autre liste afin de pallier à la rotation minimale requise;
- b) Un salarié prévu à l'horaire d'affectation en disponibilité pourra se libérer de son obligation de disponibilité en s'assurant d'être remplacé par un salarié dont le nom apparaît à la liste d'admissibilité à laquelle il est affecté ou par un salarié qui est devenu admissible à être inscrit à ladite liste depuis sa confection. Dans ce cas le remplaçant devient responsable de la disponibilité pour la période de remplacement;
- c) Le remplacement prévu au paragraphe b) est formalisé et effectué selon la procédure administrative établie par l'employeur, laquelle pourra être modifiée au besoin.
- d) Dans le cas où un salarié désire s'absenter du travail en congé annuel alors qu'il doit être en disponibilité, il doit trouver un salarié de sa liste de disponibilité ou un salarié qui est devenu admissible à être inscrit à ladite liste depuis sa confection, pour le remplacer, dans ce cas le remplaçant devient responsable de la disponibilité pour la période de remplacement;
- e) Dans les cas d'absences au travail d'un salarié en disponibilité pour un motif autre que le congé annuel, ce temps de disponibilité, dans la mesure du possible, est affiché afin de trouver un salarié de la même liste d'admissibilité qui se porterait volontaire à effectuer ledit temps. À défaut de volontaire, le prochain salarié prévu sur la liste concernée, qui n'est ni absent en maladie ou en congé, doit assurer la disponibilité.

L'ENCADREMENT ET LE PAIEMENT DE LA DISPONIBILITÉ

Article 7

Au besoin, l'un ou l'autre ou les deux salariés responsables de la disponibilité selon les listes respectives prévues ci-haut peuvent être rappelés au travail.

Article 8

Ce rappel s'effectue par tous moyens de communication et il est de la responsabilité du salarié en disponibilité d'informer le personnel désigné de la façon la plus rapide de le rejoindre. L'Employeur fournit à chaque groupe de salariés en disponibilité un téléphone cellulaire transféré d'un salarié à l'autre au moment de leur disponibilité.

Article 9

Une prime de 2.10\$ l'heure est payée pour la disponibilité. Cette prime est majorée à 4.20\$ l'heure pour la disponibilité effectuée une journée fériée. Ces primes seront majorées annuellement au même pourcentage que celui des augmentations salariales. Aucune autre prime de quelque nature prévue à la convention collective ne sera payée, il n'y a pas de superposition de primes.

Les primes sont établies comme suit :

		(journée fériée)
1er janvier 2020 :	2,10 \$	4,20 \$
1er janvier 2021 :	2,15 \$	4,30 \$
1er janvier 2022 :	2,20 \$	4,40 \$
1er janvier 2023 :	2,26 \$	4,52 \$
1er janvier 2024 :	2,32 \$	4,64 \$

La prime dans le cas d'une journée fériée est appliquée lors des journées fériées nommées à l'article 13.01 de la convention collective et non aux jours où elles sont déplacées en application du paragraphe b) de cet article.

Article 10

Dans le cas d'entrée en fonction, le salarié est rémunéré selon les modalités prévues à la convention collective pour le temps supplémentaire (articles 10) et le temps consacré aux déplacements (articles 11.08)

ANNEXE B-1 - RÉGIME DE RETRAITE

Services Énergie Brookfield inc. (SÉBI) Énergie La Lièvre accepte les dispositions suivantes pour le régime de retraite de ses employés syndiqués, sous réserve de l'approbation par la Régie des Rentes du Québec, de l'Agence du revenu du Canada et de toute loi provinciale pertinente. Si un amendement prévu par la présente entente n'était pas approuvé par les autorités précitées, cet amendement serait nul et sans effet et ne ferait pas partie de la présente entente.

1. ADMISSION

Tout employé couvert par la présente convention et à l'emploi de la Compagnie avant le 1^{er} septembre 2015, est admissible selon le premier des événements suivants :

- le 1^{er} du mois suivant l'obtention d'une année de *service continu*
ou
- le 1^{er} janvier après avoir gagné au moins trente-cinq pour cent (35%) du *MAGA* ou avoir travaillé sept cents (700) heures auprès de la société.

2. ADHÉSION

L'employé peut adhérer au régime de retraite en tout temps à partir du moment où il satisfait les critères d'admissibilité. La date d'adhésion officielle est le 1^{er} jour du mois suivant la demande.

Il est entendu que dans le cas où un employé admissible a auparavant renoncé à son droit d'adhérer au régime de pension, cette disposition ne portera aucune atteinte à la validité de telle renonciation.

3. COTISATIONS DU PARTICIPANT

3.1 Cotisations régulières

Tout participant actif n'ayant pas atteint la *date de retraite normale* doit verser une cotisation régulière, calculée comme suit, :

- 4,5% des *gains réguliers* jusqu'à concurrence du *MAGA*
plus
- 6% des *gains réguliers* en excédant du *MAGA*.

Les cotisations cessent au moment du départ à la retraite ou, si l'employé demeure actif au service de la société, à l'âge de 65 ans, ses cotisations cessent et ses crédits de rente cessent de s'accumuler.

3.2 Cotisations supplémentaires

En cas d'indemnité de courte durée, l'employé participant au régime de retraite et bénéficiant d'indemnité hebdomadaire ou de tout autre régime gouvernemental pourra, à son retour au travail, effectuer une cotisation supplémentaire équivalente à la cotisation régulière qu'il aurait effectuée s'il avait été activement au travail, pour le temps non crédité.

3.3 Cotisations additionnelles

À compter du 1^{er} mai 2005, aucune cotisation additionnelle ne sera versée au régime par un participant et le solde des cotisations additionnelles déjà versées, incluant les intérêts courus, sera remboursé au participant.

4. **RETRAITE NORMALE (65 ANS)**

Tout participant actif prenant sa retraite directement du service de l'employeur, selon les dispositions du régime qui s'appliquent en cas de retraite anticipée ou de retraite normale, recevra une rente annuelle égale à :

- 1,65% multiplié par les *gains réguliers annuels moyens* durant les soixante (60) mois consécutifs précédant sa retraite ou, si plus élevé, 1,65% multiplié par les gains réguliers annuels moyens des cinq meilleures années civiles
- multipliées par le nombre d'années de service crédité avant sa retraite.

En aucun cas le montant rente ne sera moins élevé que le montant de rente base/transférée qui est accumulé au 31 août 2004.

En cas de retraite avant l'âge normal de 65 ans, le montant de la rente pourrait être réduit selon les dispositions du régime.

Si l'employé demeure à l'emploi de la compagnie après son 65^{ième} anniversaire, ses cotisations cessent et les crédits de rente cessent de s'accumuler. La rente deviendra payable à compter de la date de retraite effective du participant ou antérieurement si requis pour rencontrer les normes gouvernementales d'enregistrement, et le montant en sera ajusté actuariellement.

5. **RAJUSTEMENT TEMPORAIRE POSTÉRIEUR À LA RETRAITE**

Des *rajustements annuels postérieurs à la retraite* seront accordés chaque 1^{er} janvier pour la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 31 janvier 2020, équivalant à 50% de l'augmentation de l'*indice des prix à la consommation*, jusqu'à concurrence d'un maximum de 5%.

Dans le cas d'un nouveau retraité, le premier ajustement est de plus multiplié par la fraction que représente le nombre de mois écoulés entre la date de retraite et la date effective du premier ajustement, divisé par 12.

Si le gouvernement introduisait une législation exigeant des rajustements postérieurs à la retraite, le rajustement annuel ci-haut serait diminué de tout rajustement accordé en vertu de cette législation.

Aucun autre rajustement de ce genre ne sera accordé après l'expiration de la présente convention collective.

6. RETRAITE ANTICIPÉE

La retraite anticipée est possible à compter du 1er jour du mois suivant l'âge de 55 ans à la condition que l'employé ait un minimum de 2 années de participation active.

6.1 Employé avec un minimum de 20 années de service continu

a) Départ entre 58 et 65 ans:

Le participant âgé de 58 ans et plus qui désire prendre une retraite anticipée et qui compte au moins vingt (20) années de service continu au moment de sa retraite aura droit à une rente calculée de la même façon que s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite (65 ans) sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu.

b) Départ avant l'âge de 58 ans:

Le participant qui désire prendre une retraite avant l'âge de 58 ans et qui compte un minimum de vingt (20) années de service continu reçoit un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, sous réserve de la réduction minimale de la rente exigée par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu, ce pourcentage étant déterminé comme suit:

57 ans	94%
56 ans	88%
55 ans	82%

6.2 Employé avec moins de 20 années de service continu et 55 ans d'âge ou plus

Le participant qui désire prendre une retraite et qui compte moins de 20 années de service continu recevra un pourcentage de la rente à laquelle il aurait droit s'il s'agissait d'une retraite à la date normale de retraite, ce pourcentage étant déterminé comme suit: 100% moins 1/2% pour chaque mois de différence entre sa date de retraite anticipée et sa date de retraite normale.

7. SUPPLÉMENT D'APPOINT (prestation de raccordement)

Tout participant actif qui prendra une retraite anticipée directement du service de l'employeur, après avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et complété au moins vingt (20) ans de service continu, aura droit à un supplément d'appoint.

La prestation mensuelle sera calculée comme suit sous réserve du supplément d'appoint maximal prévu par les règlements de la Loi de l'impôt sur le revenu :

a) Pour les participants qui prennent leur retraite après le jour de leur 60e anniversaire de naissance, la rente payable jusqu'à l'âge de 65 ans sera calculée comme suit: 16 \$ par mois multiplié par le nombre d'années de service crédité

(maximum 30 années).

- b) Les participants prenant leur retraite après le jour de leur 58e anniversaire de naissance, mais avant le jour de leur 60e anniversaire de naissance, recevront jusqu'à l'âge de 60 ans 33 \$ par mois multiplié par le nombre d'années de service crédité (maximum 30 années) réduisant à la rente calculée en a) à compter du premier jour du mois suivant son 60e anniversaire de naissance.
- c) Ceux qui prennent leur retraite après le jour de leur 55e anniversaire de naissance, mais avant le jour de leur 58e anniversaire de naissance, recevront les montants établis selon les dispositions du paragraphe b) ci-dessus, ceux-ci étant toutefois réduits de 2/3 de 1 % (8% par année) pour chaque mois complet entre la date de retraite anticipée du participant et celle de son 58e anniversaire de naissance.

Le versement du supplément d'appoint commencera à la date de retraite anticipée et se terminera à la date du 65e anniversaire de naissance du participant.

8. EN CAS D'INVALIDITÉ PROLONGÉE

Le participant qui est frappé d'une invalidité totale et permanente et qui reçoit des prestations d'invalidité du régime d'indemnité de longue durée de la société ou des régimes d'État continue d'accumuler ses crédits au régime de retraite sans avoir à verser de cotisations régulières. Ses gains pour fins de calcul de la rente de retraite seront basés sur le taux horaire au moment où l'invalidité a commencé, tel que défini dans la convention collective.

9. EN CAS DE DÉCÈS

9.1 Avant la retraite :

Au décès d'un participant avant la retraite, son conjoint reçoit la somme des cotisations salariales versées au cours de la période de participation avant le *1er janvier 1990*, avec les intérêts courus, et de la valeur actualisée de la rente accumulée au titre du service crédité depuis le 1er janvier 1990. De plus, le conjoint a droit à la prestation additionnelle prévue par la loi au titre du service crédité depuis le 1er septembre 2004. S'il n'y a pas de conjoint au décès, la prestation de décès est versée au bénéficiaire.

9.2 Après le départ à la retraite :

- Sans conjoint : rente garantie 60 mois
- Avec conjoint : 60% de la rente ajustée continue au conjoint après le décès

D'autres modes de service de la rente sont disponibles, avec le consentement du conjoint si vous en avez un.

10. EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

En cas de cessation d'emploi pour toute raison autre que le décès ou le départ à la retraite, le participant a droit à une rente différée débutant à 65 ans. Le participant a aussi droit à la prestation additionnelle prévue par la loi au titre du service crédité depuis le 1er septembre 2004. La valeur actualisée de la rente différée et de la prestation additionnelle peut être transférée hors du régime dans un compte de retraite ou autre instrument prescrit.

11. DÉFINITIONS

11.1 *Date de retraite normale :*

Désigne le 1er du mois suivant le 65ième anniversaire de naissance du participant.

11.2 *Service continu :*

Période pendant laquelle un participant a été à l'emploi régulier de la société, sans aucune cessation du lien d'emploi, à compter de la date à laquelle il a été engagé pour la dernière fois par la société.

11.3 *MAGA :*

Maximum des gains admissibles annuels selon la Régie des rentes du Québec, de l'année courante.

11.4 *Gains exceptionnels :*

- a) Tout employé actif, qui à la date de ratification de la convention collective 1993-1996, participait au régime de retraite pourra continuer à contribuer au régime selon la base des gains exceptionnels.
- b) Un participant cotisant sur la base des gains réguliers ne pourra demander de cotiser sur la base des gains exceptionnels.
- c) Aux fins d'application générale du régime, pour le participant cotisant sur la base des gains exceptionnels, partout où il est écrit gains réguliers, l'on comprendra qu'il s'agit des gains exceptionnels.
- d) Définition: gains exceptionnels

Les gains exceptionnels sont égaux à tous les gains sauf les allocations de vie chère.

11.5 *Gains réguliers :*

Salaires annuels de base versés au participant par la société excluant le temps supplémentaire, les indemnités imposables, les paiements ou les avantages spéciaux et les remboursements de dépenses. Salaire de base désigne également le salaire que le participant aurait reçu s'il n'était pas admissible à des prestations en vertu du

régime d'assurance-invalidité de courte durée, de la Loi sur les accidents du travail ou de la Loi de l'assurance automobile.

Le salaire qui aurait autrement été versé à un participant en congé-maternité/parental fait également partie du salaire du participant si celui-ci demande par écrit de cotiser durant la période où il est absent, pourvu que cette demande parvienne à la société alors que le participant occupe encore son poste.

11.6 *Service crédité :*

Périodes d'emploi pour lesquelles le membre a versé des contributions au régime depuis sa dernière interruption de service. Un mois complet de service sera crédité pour tout mois au cours duquel un employé a reçu des gains, que ce soit pour une heure ou plus.

11.7 *Gains réguliers annuels moyens :*

Désigne la moyenne des gains réguliers du participant au cours de la période s'appliquant dans son cas. La période servant au calcul des gains réguliers annuels moyens est composée soit des soixante (60) derniers mois d'emploi ou des cinq (5) années civiles les mieux rémunérées qui précèdent la date de retraite, à la condition que le salarié ait participé à un des régimes de la société pendant toute la période.

Pour le participant n'ayant pas participé à un des régimes de la société pendant les soixante (60) mois requis, la période utilisée pour le calcul est la période de participation totale aux régimes de la société. Le salaire d'un participant qui a travaillé au moins trois (3) mois au cours d'une période de douze (12) mois sera rajusté pour refléter son horaire annuel normal si son salaire ne reflète pas son horaire normal de travail pour des raisons autres qu'une absence autorisée.

Aux fins de calcul des gains annuels moyens, les gains de tout mois d'une année civile sont réputés égaux à un douzième des gains de ladite année civile.

Aux fins du calcul des gains réguliers annuels moyens, advenant que les gains réguliers du participant au cours d'une année civile ne reflètent pas son horaire normal de travail pour l'année, les gains réguliers dudit participant pour ladite année civile seront ajustés pour refléter son horaire annuel normal. Pour l'année de retraite du participant, le facteur d'ajustement tiendra compte du fait que l'horaire normal du participant pour cette année se termine à la date de sa retraite.

11.8 *Rajustements annuels postérieurs à la retraite :*

Désigne, pour toute année civile, 50% du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation, durant la période de douze (12) mois se terminant en octobre de l'année précédente, jusqu'à concurrence d'un rajustement maximum de 5 %. Le rajustement postérieur à la retraite sera arrondi au dixième de 1 % le plus près.

11.9 *Indice des prix à la consommation :*

Désigne l'indice des prix à la consommation pour le Canada, indice d'ensemble (1996 = 100), tel que publié par Statistiques Canada.

11.10 *1er janvier 1990* :

Désigne la date d'effet de la réforme fiscale au Québec (Loi 116 sur les régimes complémentaires de retraite)

12. PARTAGE DE L'INFORMATION

La Compagnie convient de fournir au Syndicat les renseignements suivants:

- i) L'intérêt acquis par la caisse.
- ii) Le total des cotisations des employés.
- iii) Le montant net des cotisations de la Compagnie.
- iv) Le montant total brut des cotisations.
- v) Le montant total des crédits de pension achetés.
- vi) La liste des retraités mis à leur pension chaque année.
- vii) La liste des membres qui ont quitté le régime.
- viii) La liste des employés participant au régime.
- ix) Une copie du rapport des actuaires lorsqu'il sera disponible à l'avenir.

ANNEXE B-2 - AVANTAGES SOCIAUX

Admissibilité : Employés réguliers et occasionnels (relèves) syndiqués de Services Énergie Brookfield inc.(SÉBI) Énergie La Lièvre, activement au travail. La participation est obligatoire, pour chaque employé, à compter de la date d'effet selon le tableau suivant.

Date d'effet :	<u>Employés réguliers</u>	<u>Relèves</u>
	trois (3) mois de service continu: régimes vie, MMA, vision, médical, invalidité courte et longue durée	700 heures cumulatives pour deux (2) années consécutives: régimes vie, MMA, vision, médical, dentaire et indemnité de courte durée
	un (1) an de service continu : régime dentaire	Le salarié de la relève admissible n'a pas à subir une autre période d'attente s'il n'y a pas bris de service, c'est-à-dire, s'il n'a pas quitté son emploi, n'a pas été congédié, n'a pas refusé un rappel.

Définition des personnes à charge pour couverture famille et assurance vie:

Conjoint (légalement marié ou après un an de cohabitation ou avant si un enfant est né de cette union)

Enfants célibataires, pleinement à charge de moins de vingt et un (21) ans mais de plus de quatorze (14) jours pour assurance-vie

Enfants célibataires, pleinement à charge de moins de vingt (26) ans s'ils fréquentent une institution d'enseignement à temps plein

Enfants à charge handicapés

1. ASSURANCE-VIE

À compter du premier jour du mois suivant la ratification, la Compagnie introduira à ses frais l'assurance-vie pour les personnes à charge comme suit :

- 1) conjoint : 10,000 \$
- 2) enfant à charge âgé de 14 jours et plus 5,000 \$

Capital assuré : Taux horaire de l'emploi régulier en vigueur au 1er janvier précédent x 3120 arrondi au 100\$ le plus près (représente 1-1/2 x salaire annuel)

2. MORT ET MUTILATION ACCIDENTELLES

Capital assuré : Taux horaire en vigueur au 1er janvier précédent x 3120 arrondi au 100\$ le plus près (représente 1-1/2 x salaire annuel)

Les prestations payables en vertu des régimes d'assurance vie et d'assurance en cas de mort et mutilation accidentelles ne sont pas réduites par les prestations versées ou pouvant être versées par tout autre régime.

3. INDEMNITÉ DE COURTE DURÉE (hebdomadaire)

À l'épuisement complet des jours crédités du salarié, celui-ci est réputé avoir adhéré au régime d'indemnité de courte durée.

Définition des gains

hebdomadaires : Taux horaire en vigueur au 1er janvier précédent x 40

Frais certificats

médicaux: Acquittés à 100 % par l'employeur

Période d'attente: Horaire 8h

Les prestations sont payables

à compter du :

en cas d'accident: 1er jour

en cas de maladie: 4e jour

en cas d'hospitalisation: 1er jour (ou si aucun lit n'est disponible, ou pour chirurgie à titre de malade externe)

Durée: Maximum 52 semaines. Pour le salarié occasionnel, ces prestations sont payables seulement lorsque l'employé est actif au travail.

Définition d'invalidité:	Est invalide au sens de cette portion du régime le salarié incapable, à cause d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, d'occuper son emploi régulier.
Montant des prestations :	70% x les gains hebdomadaires
Intégration:	Les prestations et autres paiements exigibles en vertu de ce régime sont réduits de toute somme payable en vertu d'un régime gouvernemental, para-gouvernemental ou autre régime créé par législation, sauf les prestations et autres paiements effectués pour le bénéfice des personnes à charge du salarié.

4. INDEMNITÉ DE LONGUE DURÉE

Définition des gains mensuels:	Taux horaire régulier en vigueur au 1er janvier précédent x nombres d'heures annuelles régulières divisés par 12.
Frais certificats médicaux:	Acquittés à 100 % par l'employeur.
Période d'attente:	52 semaines d'invalidité continue ou expiration des prestations d'indemnité de courte durée.
Durée:	Le revenu mensuel sera versé commençant à la 53 ^e semaine d'invalidité résultant d'un accident ou d'une maladie et sera versé durant la continuité de l'incapacité jusqu'à l'âge de 58 ans.
Montant des prestations :	55% du salaire mensuel; prestations maximales 2 900 \$ par mois
Intégration:	Le montant de la prestation sera réduit du montant de tout versement qui pourrait être effectué en vertu de tout régime d'invalidité gouvernemental (mises à part les augmentations se produisant douze (12) mois ou plus après le début de l'invalidité), de la Loi des accidents de travail, ou de tout autre régime d'assurance-salaire qui ne soit pas privé. La Compagnie consent à éliminer la réduction des dépendants âgés de 18 ans et plus.
Définition d'invalidité:	On entend par invalidité, l'incapacité de l'employé membre du régime ILT de travailler à son occupation régulière, uniquement à cause de maladie ou d'une blessure corporelle accidentelle, pendant une période de vingt-quatre (24) mois, à partir de la date à laquelle la période d'exclusion du régime se termine et, après cette période de vingt-quatre (24) mois, l'incapacité de cet employé de travailler à toute occupation de Services Énergie Brookfield inc. Énergie La Lièvre pour laquelle il est préparé par son instruction, son entraînement et son expérience ou pourrait le devenir.
Rechute:	En cas de rechute pour une même maladie au cours d'une période de six (6) mois après la date de retour au travail, une nouvelle période de qualification ne sera pas exigée.

Exclusions: Sont exclus de la garantie les frais engagés pour ce qui suit:

- a) Les prestations en vertu du régime ILD ne seront pas versées dans le cas de demandes de prestations par suite d'une blessure que l'employé se serait infligée volontairement, et en cas de guerre ou d'émeute.
- b) Un employé qui reçoit des bénéfices d'indemnité ne sera pas éligible au crédit de vacances ou de congé.

5. RÉGIME D'ASSURANCE MÉDICALE

Hospitalisation: Frais hospitaliers au Canada
Franchise : Aucune
Coassurance : 100 % pour une chambre semi-privée
Maximum global : Aucun

Extérieur du Canada: Frais hospitaliers à l'extérieur du Canada en cas d'urgence
Franchise : Aucune
Coassurance : 100 % pour une chambre semi-privée, les soins du médecin et les autres services hospitaliers
Maximum global : 1 000 000 \$ viager par individu

Autres frais médicaux

Franchise: 10\$ par individu / 20\$ maximums par famille par année civile
Coassurance: 80% des frais remboursables (le montant remboursable est sujet à la limite particulière à chaque catégorie de frais médicaux).
Maximum global: Aucun

Les frais remboursables, engagés sur la recommandation d'un médecin, par membre de la famille:

- médicaments sur ordonnance médicale seulement et aussi les médicaments ne nécessitant pas une ordonnance si prescrits et nécessaires à l'efficacité d'un autre médicament prescrit
- services de soins infirmiers à domicile
- location d'une chaise roulante, d'un lit d'hôpital, d'un poumon d'acier
- plâtres, attelles, bandages herniaires, béquilles et orthèses, à l'exception des supports de la voûte plantaire moulés
- administration d'oxygène, transfusions de plasma et sanguines
- radiothérapie ou traitement de troubles de coagulation du sang
- transport local en ambulance (destination ou provenance de l'hôpital)
- membres et yeux artificiels
- traitement de blessures accidentelles à des dents naturelles
- glucomètre: (y compris les bâtonnets réactifs) maximum 350 \$ par 5 années de calendrier
- visite chez un chiropraticien ou un physiothérapeute, 55 \$ par

- visite, jusqu'à concurrence de 20 visites par année conjointement pour les deux types de soins
- supports de la voûte plantaire moulés, sur ordonnance du médecin ou du podologue, maximum 175 \$ par année
- chaussures orthopédiques ou modifications à des chaussures ordinaires sur ordonnance du médecin, de l'orthopédiste ou du podiatre maximum 125\$ par année
- Examens de diagnostic dans un laboratoire commercial
- Insuline, y compris aiguilles et seringues
- Articles devenus nécessaires suite à une colostomie
- Appareils orthopédiques sur ordonnance d'un podiatre ou d'un orthopédiste
- injections sclérosantes pour le traitement des varices. La prestation maximale pour les frais de consultation, d'injections et de médicaments est de 50\$ par visite

6. FRAIS D'OPTIQUE

Frais remboursables, par membre de la famille:

400 \$ par assuré par tranche de 24 mois pour lentilles cornéennes ou lunettes (lentilles et montures, y compris les ajustements de la monture), ou correction de la vision par laser.

Sont exclues les lunettes de soleil, les lunettes grossissantes et les lunettes de protection.

Les articles doivent être fournis par un ophtalmologiste, un optométriste ou un opticien autorisé, sur l'ordonnance d'un ophtalmologiste ou d'un optométriste autorisé.

L'intervention visant à corriger la vision par le laser doit être pratiquée par un ophtalmologiste

7. ASSURANCE DENTAIRE

Tarifs du Guide annuel de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

Les professionnels couverts par ce régime sont : les dentistes, les hygiénistes dentaires sous la direction d'un dentiste pour le détartrage et le nettoyage des dents et les denturologistes pour ce qui est des prothèses amovibles.

Date d'effet:

	<u>mai</u> <u>2016</u>	<u>mai</u> <u>2017</u>	<u>mai</u> <u>2018</u>	<u>mai</u> <u>2019</u>	<u>mai</u> <u>2020</u>
Année:	2015	2016	2017	2018	2019

Franchise: Aucune

Coassurance:

Prévention et diagnostic:	100 %
Restaurations mineures:	100 %
Restaurations majeures:	50 %
Orthodontie:	50 %

Maximum par membre de la famille:

Prévention, diagnostic, restaurations mineures et majeures:	1 750\$ par année civile (2 200 \$ par année civile à compter du 1 ^{er} janvier 2016)
Orthodontie:	1 750\$ à vie (2 200 \$ à vie, à compter du 1 ^{er} janvier 2016 pour tout traitement débutant après cette date)

Frais remboursables :

Prévention:	Nettoyage et détartrage deux (2) fois par année à intervalle d'au moins 5 mois Applications au fluorure deux (2) fois par année à intervalle d'au moins 5 mois Mainteneurs d'espace
--------------------	---

Diagnostic:	Examens périodiques deux (2) fois par année à intervalle d'au moins 5 mois Radiographies périconoraires deux (2) fois par année à intervalle d'au moins 5 mois Scellement de puits et fissures incluant la préparation acide-liant
--------------------	--

Restaurations mineures:	Obturations Extractions et chirurgies buccales Endodontie Parodontie Regarnissage et rebasage des prothèses amovibles
--------------------------------	---

Restaurations majeures:	Incrustations en profondeur et de surface Couronnes et réparations de couronnes Réparations de ponts ou prothèses amovibles Services de prothèses *
--------------------------------	--

* confection et mise en place de ponts ou prothèses amovibles standard ou autre si médicalement nécessaire et

qu'aucun pont ou prothèse ne peut être mise en place adéquatement;

le remplacement de ponts ou de prothèses amovibles standard moins de 5 (cinq) ans après la mise en place précédente ne sont remboursable que dans les cas suivants:

- le pont ou la prothèse à remplacer nuit à l'articulation temporo-mandibulaire et ne peut être réparée à peu de frais,
- la prothèse de transition à remplacer a été mise en place peu de temps après l'extraction des dents et ne peut être ajustée à peu de frais.

Orthodontie: Traitement orthodontique incluant tout traitement pour corriger une mauvaise occlusion des dents

Détermination préalable des prestations : Sauf en cas d'urgence, lorsque les frais de traitement sont évalués à 500\$ ou plus, vous devez soumettre un "plan de traitements" indiquant les frais estimés et le processus de traitement avant que celui-ci ne débute, afin que le montant du remboursement puisse être déterminé à l'avance.

Le gestionnaire du régime détermine le montant des prestations payables en tenant compte des méthodes de traitement équivalentes les moins coûteuses admises dans la pratique de la médecine dentaire.

Coordination avec d'autres régimes prévoyants des soins dentaires : Si une personne assurée est couverte par plus d'un régime prévoyant le remboursement de soins dentaires, les régimes seront coordonnés pour que de toutes les sources, pas plus de 100% des frais soient payés, sans toutefois excéder le montant indiqué dans le tarif.

Intégration aux régimes gouvernementaux : Le régime n'offrira pas de prestations lorsque ces dernières sont déjà fournies par des lois provinciales ou fédérales. Si le gouvernement fédéral ou provincial adopte de nouvelles lois offrant des prestations déjà fournies par ce régime, le régime sera modifié aux fins d'annuler lesdites prestations. Toute économie ainsi réalisée sera portée au crédit de la compagnie.

Administration: Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police maîtresse de l'assureur. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par la Compagnie.

8. GARANTIES PENDANT L'INVALIDITÉ

Courte durée: Toutes les garanties sont maintenues et l'employé continue de payer sa part des coûts.

Longue durée: Toutes les garanties sauf le régime d'assurance dentaire, sont maintenues sans frais pour l'employé. L'employeur assume tous les frais sauf les primes d'assurance vie et de mort et mutilations accidentelles, qui sont exonérées.

9. GARANTIES À LA RETRAITE

Assurance-vie: 25% du montant de l'assurance vie en vigueur à la date de retraite minimum 2 500\$ et un maximum de 5 000\$

10. CESSATION OU RÉDUCTION DES GARANTIES

Employés actifs âgés de 65 ans et plus :

Aux fins du Régime d'assurance, tout employé actif de 65 ans et plus, qui continuera de travailler, conservera seulement les couvertures d'assurance suivantes aux conditions prévues dans la convention collective.

- Régime d'assurance médical;
- Régime d'assurance-dentaire;
- Assurance-vie pour un montant de 5 000\$.

En cas de grève: Toutes les garanties prennent fin selon les termes des contrats à l'exclusion, du régime d'assurance médical pour les résidents du Québec, ceux-ci devront acquitter entièrement la prime mensuelle du régime d'assurance médical.

En cas de mise à pied: Toutes les garanties prennent fin à la date de la mise à pied. Elles reprendront lors du retour au travail à temps plein

En cas de cessation d'emploi: (terminaison) Toutes les garanties prennent fin immédiatement

En cas de décès: Toutes les garanties prennent fin

11. PARTAGE DE L'INFORMATION

L'Employeur remet annuellement au Syndicat les statistiques relatives aux:

- i) cotisations de l'Employeur;
- ii) cotisations des salariés;
- iii) réclamations;
- iv) remboursements;
- v) montants retenus par l'assureur;
- vi) nombre mensuel moyen des salariés assurés;
- vii) autres renseignements pertinents.

ANNEXE C - LETTRES D'ENTENTE

C-1 CARTE DE COMPÉTENCE

La Compagnie accepte de payer les cartes de compétence pertinentes.

ANNEXE D - RÉGIME D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Un régime d'évaluation des compétences est en vigueur pour:

Le personnel d'entretien et les opérateurs mobiles.

Les taux de salaire sont attachés au système d'évaluation.

Si au moment de la mise en vigueur, un employé est classé à un taux de salaire inférieur au taux qu'il possédait déjà, alors l'article 9.03 s'appliquera.

La Compagnie mettra sur pied un programme de formation pour permettre aux employés d'atteindre un niveau supérieur.

1. Le Régime / Entretien et opérateurs mobiles

Le régime est divisé en trois (3) classes (C, B, A). Les classes se subdivisent ainsi:

A-1, A-2 (par affichage)

B-1, B-2, B-3

C-1

2. Progression

a) Pour passer d'une classe à une classe où un niveau supérieur, l'employé doit réussir avec succès un examen d'évaluation et de performance

1. Pour être promu au niveau "A", l'employé doit répondre au critère de la classe et être choisi selon la procédure d'affichage.

a) L'employé doit passer un minimum de trois (3) mois dans chaque niveau.

b) Après trois mois travaillés à un niveau, l'employé peut demander à subir l'examen de passage au niveau immédiatement supérieur au sien.

c) Si un employé échoue à un examen de passage, il ne pourra demander de repasser l'examen que six (6) mois après la date de l'examen échoué.

L'employé qui après deux échecs consécutifs, d'un même examen, désire à nouveau passer l'examen devra attendre le délai prescrit et démontrer à la Compagnie qu'il a amélioré ses compétences. Si la Compagnie n'est pas convaincue des chances de succès, elle pourra refuser l'examen.

- d) Lorsqu'un employé réussit un examen de passage, son taux de salaire est ajusté en conséquence rétroactivement à la date de l'examen.

2. **Embauche**

Tout nouvel employé devra subir un examen de classement et sera classé "C".

Pour accéder à l'échelon supérieur, il devra suivre les étapes prévues à l'item 2.