

heures supplémentaires le jeudi (ou vendredi selon le cas) de la deuxième semaine, est rémunérée selon les dispositions de l'article 24 et sa banque de temps compensé en vertu de la présente, est déduite de huit (8) heures quarante-cinq (45) minutes, soit l'équivalent d'une journée régulière de travail ;

- e) Dans l'éventualité où la personne salariée a atteint le maximum de dix-sept (17) heures trente (30) minutes, tel que prévu au paragraphe 1 c), cette personne doit prendre un congé compensé dans la période en cours ou le jeudi (ou vendredi selon le cas) de la période suivante.

3. Situations particulières

A) Travaux planifiés (inclusant mise en service)

Dans l'éventualité où une mise en service ou des travaux planifiés ont lieu dans une semaine donnée, la prise du congé accumulé sera devancée au début de cette semaine (lundi ou mardi selon le cas), après entente avec la personne supérieure immédiate.

Dans l'éventualité où une mise en service ou des travaux planifiés sont reportés d'une journée dans la semaine où un congé cumulé est prévu et qu'un préavis a été donné au plus tard le lundi (ou le mardi selon le cas), le congé sera reporté à la semaine suivante et les huit (8) heures quarante-cinq (45) minutes de la quatrième journée de travail seront rémunérées à taux régulier.

B) Situations imprévues

1) Annulation du déplacement avec obligation de découcher

S'il survient une situation imprévue pour la personne salariée concernée qui a pour effet que son déplacement est annulé, elle travaille selon son horaire régulier sans obligation de découcher et n'est donc plus assujettie à la présente lettre d'entente. La personne salariée qui la remplace, s'il y a lieu, prend les conditions de travail prévues à la présente lettre d'entente.

2) Déplacement avec obligation de découcher requis (moins de quarante-huit (48) heures d'avis)

Dans l'éventualité où la personne salariée est requise de se déplacer avec obligation de découcher de façon imprévue, la personne salariée travaille selon son horaire régulier pour cette semaine et les heures effectuées en dehors de l'horaire de travail, s'il y a lieu, sont rémunérées selon les dispositions de l'article 24.

3) Interruption du déplacement avec obligation de découcher

Dans l'éventualité où le déplacement avec obligation de découcher est interrompu, la personne salariée revient à son horaire de travail régulier sans obligation de découcher et n'est plus assujettie à la présente lettre d'entente.

La personne salariée conserve toutefois l'accumulation des heures pour chacune des journées effectuées en déplacement avec obligation de découcher.

RÉGION MAURICIE

L.E. MAU – 1 : PERSONNE SALARIÉE DE LA CENTRALE NUCLÉAIRE GENTILLY-2

Retirée

RÉGION MONTMORENCY

L.E. MON – 1 : PERSONNE SALARIÉE ITINÉRANTE DU SECTEUR BORÉAL

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

La personne salariée itinérante du secteur Boréal est soumise aux conditions ci-après décrites :

1. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente :

- a. le terme *personne salariée itinérante* a le sens qui lui est donné ci-après : ce terme s'applique à la personne salariée itinérante du secteur Boréal qui se rend aux endroits où ce secteur exploite, opère, entretient une centrale ou un réseau électrique autonome ou à tout autre endroit où ce secteur agit comme consultant ou entrepreneur dans les mêmes domaines ;
- b. le terme *fin de semaine* se définit comme suit : de 0 h le samedi à 24 h le dimanche.

2. INDEMNITÉS

- a. La personne salariée reçoit une indemnité quotidienne selon les taux indiqués à l'annexe B en fonction des situations suivantes :
 - sud du 52^e parallèle ;
 - 52^e – 56^e parallèle ;
 - 56^e – 60^e parallèle ;
 - nord du 60^e parallèle.
- b. La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures.
- c. Lors d'un déplacement au secteur Boréal, les heures de travail garanties s'établissent comme suit :

- i. cinq (5) jours de douze (12) heures : du lundi au vendredi entre 8 h et 22 h avec deux (2) périodes non rémunérées pour la prise de repas soit de 12 h à 13 h et de 17 h à 18 h ;
 - ii. un (1) jour de dix (10) heures : samedi entre 8 h et 20 h avec deux (2) périodes non rémunérées pour la prise de repas soit de 12 h à 13 h et de 17 h à 18 h ;
 - iii. un (1) jour de huit (8) heures : dimanche entre 8 h et 17 h avec une période non rémunérée pour la prise de repas soit de 12 h à 13 h.
- d. La Direction fournit :
- i. au choix de la personne salariée permanente ou stagiaire :
 - un costume de travail isotherme pour l'hiver comprenant veste, pantalon, casque de motoneige, bottes et mitaines ; ou une allocation pour habillement telle qu'indiquée à l'annexe B ;
 - ii. à la personne salariée temporaire :
 - un costume de travail isotherme pour l'hiver comprenant veste, pantalon, casque de motoneige, bottes et mitaines.
- Par la suite, il est convenu que ces articles sont remplacés ou que ces allocations sont versées par la Direction, s'il y a évidence d'une usure résultant d'une utilisation normale de la part de la personne salariée. À ce moment, la personne salariée permanente ou stagiaire peut se prévaloir à nouveau du paragraphe 2. d. i. et la personne salariée temporaire peut se prévaloir à nouveau du paragraphe 2. d. ii. ci-dessus.

3. Temps d'attente et de transport

La personne salariée est rémunérée pour les heures passées en temps d'attente ou de transport en dehors de la journée régulière de travail :

- i. au taux de salaire régulier pour les heures passées en temps d'attente ;

- ii. au taux applicable prévu à l'article 26 pour les heures passées en temps de transport.
4. Dans le cas de travail en heures supplémentaires pour lequel une remise en congé est convenue entre la personne salariée et sa personne supérieure immédiate, celle-ci bénéficie d'un nombre d'heures de congé correspondant au nombre d'heures supplémentaires travaillées multipliées par le taux applicable des heures supplémentaires.
5. La personne salariée en voyage pour deux (2) fins de semaine consécutives en tout ou en partie, peut si elle le désire, à son retour, bénéficier d'une remise en congé des heures supplémentaires. Cette remise en congé ne peut excéder sept (7) jours consécutifs. La personne salariée qui se prévaut de cette mesure bénéficie d'un nombre d'heures de congé correspondant au nombre d'heures supplémentaires travaillées multipliées par le taux applicable des heures supplémentaires.
6. Dans toutes les localités où une personne salariée est appelée à se rendre, la Direction s'assure qu'il y a des facilités de vivre et de couvert ou s'assure de la disponibilité d'un endroit de logement bien tenu, avec installations de cuisine.
7. La Direction convient de maintenir le comité conjoint régional composé de quatre (4) personnes représentant la Direction et de deux (2) personnes représentantes de chacune des unités de négociations du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le mandat de ce comité est d'étudier la possibilité d'améliorer les conditions de vie et les loisirs au secteur Boréal, là où l'entreprise exploite, opère, entretient une centrale ou un réseau électrique autonome ou à tout endroit où ce secteur agit comme consultant ou entrepreneur dans les mêmes domaines. Le comité se réunit au besoin, à la demande de l'une des parties. Les parties peuvent convenir de la présence de personnes ressources aux réunions du comité.

RÉGION SAGUENAY

L.E. SAG – 1 : EMBAUCHE D’UNE PERSONNE SALARIÉE AUTOCHTONE

Nonobstant le paragraphe 19.10 F) et la lettre d’entente n° 20, les parties conviennent de ce qui suit :

1. la Direction peut procéder à l’embauche de personne salariée autochtone à un poste temporaire à une installation Chibougamau de la région Saguenay ;
2. lors de l’embauche à un poste temporaire, la personne salariée se voit reconnaître à titre de durée de service sa période passée en formation ;
3. le quartier général de la personne salariée est déterminé par la Direction lors de l’embauche à un poste temporaire.

L.E. SAG – 2 : PERSONNE SALARIÉE ASSIGNÉE EN PERMANENCE À UNE DES INSTALLATIONS DE CHIBOUGAMAU

La personne salariée assignée en permanence à une des installations de Chibougamau reçoit :

l’indemnité hebdomadaire de résidence telle qu’indiquée à l’annexe B.

La personne salariée permanente a droit aux *Conditions de vie – Chibougamau/Chapais* selon les modalités décrites à l’annexe 1.

ANNEXE 1

CONDITIONS DE VIE – CHIBOUGAMAU/CHAPAINS

Considérant les difficultés de recrutement de personnes salariées expérimentées à Chibougamau/Chapais ;

Considérant qu’il est alors avantageux pour l’entreprise de promouvoir la rétention des personnes salariées en place et l’attraction de personnes salariées qui voudront s’y établir et ce, en améliorant leurs conditions de vie ;

Considérant que cette situation peut évoluer ou qu’il soit requis de modifier les moyens utilisés pour permettre l’attraction ou la rétention de personnes salariées ;

Considérant le besoin d’application équitable pour toutes les personnes salariées ;

La Direction met sur pied un programme d’entreprise de conditions de vie à Chibougamau/Chapais qui en date de l’entente est celui-ci.

Les parties conviennent de ce qui suit :

La personne salariée qui a eu droit à ce programme en conserve les bénéfices pour une période minimale de cinq (5) ans.

Ce programme de conditions de vie est non arbitrable à l’exception d’un refus d’application de l’octroi du programme ou si la Direction ne maintient pas, son obligation prévue au paragraphe 1.

OBJECTIF DU PROGRAMME

Mettre en place les conditions de vie nécessaires à la rétention de la main-d’œuvre existante et à encourager la candidature de personnes salariées expérimentées à Chibougamau/Chapais.

ADMISSIBILITÉ

Pour être admissible à ce programme, la personne salariée permanente doit s’engager pour une période minimale de cinq (5) ans à être propriétaire résidant à Chibougamau/Chapais ou à le devenir. Le programme commence lorsque la personne salariée est propriétaire résidente.

SUBVENTION À L'ACHAT D'UNE RÉSIDENCE

Toute personne salariée permanente désirant acquérir une première propriété à Chibougamau/Chapais, ou toute personne salariée permanente étant déjà propriétaire à Chibougamau/Chapais, est admissible à recevoir une subvention d'un montant maximal de 17 000 \$.

SUBVENTION POUR FRAIS D'ÉTUDES

La Direction subventionne à la personne salariée admissible, par enfant à charge, les frais de pension (deux (2) sessions par année pour un maximum de 1 500 \$ par session réussie) pour une institution de niveau secondaire (D.E.P.), collégiale ou universitaire, lorsque cette formation n'est pas offerte à Chibougamau/Chapais.

CONGÉS ADDITIONNELS

La Direction accorde à toute personne salariée admissible, deux (2) jours de congés additionnels rémunérés par année.

SUBVENTION POUR ACTIVITÉS SPORTIVES ET LOISIRS

La Direction subventionne, à la personne salariée admissible, un montant maximal de 400 \$ par année pour les activités sportives et de loisirs ayant lieu à Chibougamau/Chapais.

PRIME DE RÉSIDENCE SPÉCIALE

La personne salariée admissible reçoit à titre de prime spéciale hebdomadaire de résidence, une majoration de 5 % de son indemnité hebdomadaire de résidence telle qu'indiquée à l'annexe B.

OBLIGATION DE LA PERSONNE SALARIÉE

La personne salariée admissible s'engage à être propriétaire résidant à Chibougamau/Chapais pendant une période de cinq (5) ans.

À défaut de s'acquitter de cette obligation, peu importe le motif et notamment dû à l'application de l'article 19, la personne salariée doit rembourser à la Direction selon les barèmes suivants, les sommes reçues dans le cadre du programme.

La personne salariée quitte après	Remboursement
a) 1 à 364 jours	100 %
b) de 365 jours à 729 jours	70 %
c) de 730 à 1 095 jours	50 %
d) de 1 096 à 1 461 jours	20 %
e) de 1 462 à 1 827 jours	10 %
f) de 1 828 jours et plus	0 %

En cas de défaut de paiement dans un délai de soixante (60) jours, la personne salariée autorise la Direction à prélever le solde des sommes dues sur sa paie échelonné sur une période maximale d'une (1) année.

L.E. SAG – 2A : PERSONNE SALARIÉE DE LA SPÉCIALITÉ AUTOMATISMES MAINTENANCE DE CHIBOUGAMAU

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. la personne salariée est régie par un horaire de travail de mille huit cent vingt (1 820) heures par année, soixante-dix (70) heures travaillées et rémunérées par période de paie réparties de la façon suivante :
 - Une (1) semaine de quatre (4) jours de travail de dix (10) heures par jour du lundi au jeudi ;
 - Une (1) semaine de trois (3) jours de travail de dix (10) heures par jour du mardi au jeudi ;

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
C*	T*	T	T	T	C	C	C	C	T	T	T	C	C

C*: congés

T*: travail

2. La journée régulière de travail débute à 7 h et se termine à 17 h 30 avec trente (30) minutes non rémunérées pour le repas du midi.