

**Convention collective de travail  
entre HYDRO-QUÉBEC  
et  
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS  
D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 1500,  
SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE (FTQ)  
2014-2018**



# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**HYDRO-QUÉBEC,**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS  
D'HYDRO-QUÉBEC,  
SECTION LOCALE 1500,  
SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE (FTQ)**

**La présente convention collective de travail est rédigée  
et est conclue conformément au Code du travail.**

**du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**HYDRO-QUÉBEC,**

ci-après désignée la « DIRECTION »

**Et**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS  
D'HYDRO-QUÉBEC,  
SECTION LOCALE 1500,  
SYNDICAT CANADIEN DE  
LA FONCTION PUBLIQUE (FTQ)**

ci-après désigné le « SYNDICAT »

**La présente convention collective de travail est rédigée  
et est conclue conformément au Code du travail.**

**du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018**



## Article

---

1	But de la convention .....	1
2	Définitions.....	1
3	Obligations des parties .....	5
4	Dispositions générales .....	6
5	Grève et lock-out.....	6
6	Droits de la Direction .....	6
7	Reconnaissance du Syndicat.....	6
8	Sécurité syndicale .....	7
9	Respect des droits et libertés de la personne.....	10
10	Tableaux d'affichage .....	10
11	Comités .....	11
12	Santé et sécurité .....	15
13	Permis d'absence.....	26
14	Information.....	32
15	Règlement de griefs et de mécontentes.....	33
16	Arbitrage .....	37
17	Arbitrage médical .....	39
18	Mesures disciplinaires.....	40
19	Ancienneté et mouvements de personnel.....	40
20	Jour de paie .....	65
21	Salaires .....	66
22	Évaluation des emplois .....	74
23	Horaires de travail .....	78
24	Rémunération de surtemps.....	89
25	Rémunération minimale de rappel au travail .....	96
26	Rémunération du temps de transport.....	98
27	Repas .....	99
28	Prime de quart.....	100
29	Jours fériés .....	101
30	Vacances.....	103

## Article

---

31	Sécurité sociale .....	111
32	Sécurité d'emploi.....	113
33	Formation professionnelle.....	115
34	Travail à forfait.....	125
35	Primes de remplacement ou de direction de travail .....	125
36	Indemnité de résidence .....	126
37	Responsabilité professionnelle .....	126
38	Surveillance et vie privée.....	127
39	Changements techniques ou technologiques .....	127
40	Permis de conduire.....	130
41	Langue de travail.....	131
42	Allocation pour s'être rapporté au travail.....	131
43	Outils.....	131
44	Durée et renouvellement .....	132

## Appendice

---

A	Échelles de salaires – Métiers.....	135
B	Primes, indemnités et allocations .....	163
C	Régime de sécurité de salaire .....	169
D	Tables de déduction de jours de vacances correspondant aux semaines d'absence .....	179
E	Absences pour convenances personnelles et devoirs civiques .....	184
F	Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement .....	186
G	Indemnité de route pour usage de voiture personnelle à la demande de la Direction .....	189
H	Ligne de conduite d'Hydro-Québec touchant les congés sans solde pour affaires personnelles ou prolongement de vacances .....	190
I	Droits parentaux.....	191
J	Congés spéciaux: Activités politiques.....	210
K	Liste des arbitres.....	211
L	Régime supplémentaire de sécurité de salaire .....	212
M	Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée .....	214
N	Vêtements et équipements .....	223
O	Régime de congé de maladie – Employés temporaires.....	227
P	Groupes d'ancienneté .....	230
Q	Circonscriptions et locaux.....	262
R	Quartiers généraux des employés saisonniers.....	267
S	Définition d'« endroit donné » .....	270
T	Régime de congé sans salaire pour raisons familiales ou parentales .....	278



## **Lettre d'entente**

---

1	Congés spéciaux.....	279
2	Déménagement.....	287
3	Régime de sécurité de salaire .....	287
4	Charges de travail.....	288
5	Responsabilité: Matériel et document appartenant à Hydro-Québec .....	289
6	Postes vacants inter-unités .....	289
7	Harcèlement sexuel.....	290
8	Employés handicapés.....	290
9	Fonds de solidarité – FTQ .....	291
10	Temps partiel .....	291
11	Employés utilisateurs d'écrans de visualisation (T.E.V.) .....	293
12	Accès à l'information.....	294
13	Contrat social sur l'emploi et la performance de l'entreprise .....	294
14	Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec.....	298
15	Régime de congé à traitement différé.....	304
16	Libération des délégués sociaux en regard du Programme d'aide aux employés (P.A.E.) .....	308
17	Programme d'accès à l'égalité .....	313
18	Féminisation des textes .....	313
19	Comité RASILD .....	314
20	Employés temporaires – Durée de service.....	314
21	Harmonisation des conditions de travail « Spécialiste » .....	317
22	Sécurité informatique.....	344
23	Modifications au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation.....	344
24	Modifications au Régime des soins dentaires.....	349
25	Modifications de certains avantages sociaux .....	350
26	Implantation des nouveaux emplois d'ouvriers civils et d'ouvriers d'entretien.....	358

## **Lettre d'entente**

---

G-1	Mode de fonctionnement en exploitation .....	360
G-2	Travaux sur les lignes de distribution .....	378
G-3	Conditions de travail en situations d'urgence.....	379
G-4	Regroupements d'emplois ( <b>biffée</b> ).....	384
G-5	Dépanneurs – Travail par mauvais temps – Plus de 600 V.....	384
G-6	Monteurs – Jointeurs .....	385
G-7	Révision du système d'évaluation ( <b>biffée</b> ) .....	386
G-8	Lettre d'entente – Horaire de travail des employés gardiens de sécurité industrielle.....	386
G-9	Lettres reconduites .....	390
G-10	Réorganisation Distribution et dispositions concernant l'aménagement du temps de travail .....	390
G-11	Rétablissement de service – Vice-présidence Réseau – Distribution .....	392
	Lettres d'entente régionales.....	398



## **ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION**

**1.01** Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentements qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

## **ARTICLE 2 – DÉFINITIONS**

Pour les fins de la présente convention, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

### **2.01 Employé**

Ce terme s'applique aux personnes assujetties aux présentes et travaillant pour la Direction.

### **2.02 Employé stagiaire**

- A) Celui qui est en période de stage en vue de devenir un employé permanent aux conditions rattachées à l'obtention de ce statut.
- B) Il est convenu que la Direction peut le renvoyer en tout temps pendant sa période de stage en lui donnant un avis conforme aux termes de son salaire, sauf s'il est congédié pour cause.

### **2.03 Employé permanent**

Celui qui occupe, sous réserve des dispositions de la présente convention, un emploi continu, qui a subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction et qui est admis à bénéficier des avantages de son statut après avoir complété, dans son emploi, un stage de six (6) mois de service, et pour l'employé saisonnier, un stage de six (6) mois de service, excluant la période de non-emploi, dans le même poste. L'examen médical précité doit avoir été subi avant l'expiration du stage.

- A) L'employé saisonnier est celui qui occupe, lors de son embauche et tant qu'il ne s'est pas prévalu d'un mouvement de personnel de l'article 19.12, un emploi d'une durée minimale de trente-quatre (34) semaines continues (mille deux cent cinquante-huit (1 258) heures régulières) et d'une période maximale de dix-huit (18) semaines de non-emploi par année civile.
- B) L'employé régulier est celui qui occupe, lors de son embauche ou suite à un mouvement de personnel de l'article 19.12 un emploi d'une durée de cinquante-deux (52) semaines par année civile.

#### **2.04 Employé temporaire**

Celui qui est embauché pour occuper un poste vacant pour une période maximale de six (6) mois ou un poste autre qu'un poste vacant au sens de la présente convention avec entente de le licencié selon les dispositions de la lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service ».

#### **2.05 Service actif**

L'employé est en service actif quand il est présent à son travail et en mesure d'exercer les tâches dont il est chargé.

#### **2.06 Service continu**

L'employé est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par :

- A) une des causes énumérées au paragraphe 19.06;
- B) un licenciement dans le cas d'un employé temporaire.

#### **2.07 Journée régulière de travail**

La journée régulière de travail signifie le nombre total des heures de travail spécifiées pour ce jour particulier.

#### **2.08 Semaine régulière de travail**

La semaine régulière de travail signifie le nombre total des heures de travail spécifiées pour cette semaine particulière.

## **2.09 Horaire de travail**

Le terme « horaire de travail » signifie la répartition des heures régulières et/ou des jours réguliers de travail.

## **2.10 Salaire**

Le terme « salaire » signifie la rémunération de base versée à un employé en échange d'heures régulières de travail effectuées. Les taux de salaires apparaissent à l'appendice « A ».

## **2.11 Promotion**

Le terme « promotion » signifie le passage d'un employé d'un emploi ou niveau à un autre mieux rémunéré et qui est régi par la présente convention.

## **2.12 Mutation**

Le terme « mutation » signifie le passage d'un employé d'un emploi ou niveau à un autre également rémunéré et qui est régi par la présente convention.

## **2.13 Rétrogradation**

Le terme « rétrogradation » signifie le passage d'un employé d'un emploi ou niveau à un autre moins bien rémunéré et qui est régi par la présente convention.

## **2.14 Mise à pied, licenciement et période de non-emploi**

### **A) Mise à pied**

Sous réserve de l'article 32 – « Sécurité d'emploi » ou de la lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service » selon le cas, le terme « mise à pied » signifie le passage à une liste de rappel d'un employé stagiaire ou permanent qui était au service de la Direction.

### **B) Licenciement**

Sous réserve de la lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service », le terme « licenciement » signifie le passage à une liste de rappel d'un employé temporaire qui était au service de la Direction.

## C) Période de non-emploi

Le terme période de non-emploi signifie le passage à une liste de rappel d'un employé saisonnier pour une période maximale de dix-huit (18) semaines par année civile. L'employé saisonnier reste titulaire de son poste durant cette période. La liste de rappel est distincte de celle des employés temporaires et trouve son application à l'article 19.28 B) et C).

### 2.15 Rappel

Sous réserve de l'article 32 – « Sécurité d'emploi » ou de la lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service » selon le cas, le terme « rappel » signifie le retour en service actif d'un employé stagiaire, permanent ou temporaire, selon le cas, qui était sur une liste de rappel.

### 2.16 Quartier général

Le terme « quartier général » signifie le lieu défini par la Direction où l'employé se rapporte normalement à l'heure du début de sa journée régulière de travail.

### 2.17 Jour

Le terme « jour » signifie jour de calendrier, à moins qu'il ne soit qualifié autrement dans la présente convention.

### 2.18 Transfert

Le terme « transfert » signifie le passage d'un employé **régulier** d'un lieu de travail à un autre lieu de travail à l'intérieur du même emploi et de la même classe ou d'un statut de saisonnier à régulier, à l'intérieur du même emploi, à **l'exception d'une promotion**.

### 2.19 Conjoint

Le terme « conjoint » désigne toute personne qui :

- a) est lié par mariage ou par union civile avec un employé et cohabite avec lui, ou ;
- b) vit maritalement avec un employé et sont les père et mère d'un même enfant, ou ;

- c) vit maritalement avec un employé depuis au moins un (1) an.

Nonobstant ce qui précède, toute définition spécifique de conjoint, apparaissant dans des régimes d'avantages sociaux, devra trouver son application.

## **2.20 Genre**

La forme masculine utilisée dans cette convention collective désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

## **2.21 Excédentaire**

Ce terme s'applique à l'employé dont l'emploi est directement touché par une des causes énumérées au paragraphe 32.02.

## **2.22 Incident**

Tout événement qui aurait pu causer une blessure, une maladie ou un décès.

## **2.23 Durée de service**

Le temps passé à l'emploi de la Direction comme employé syndiqué depuis la première (1<sup>re</sup>) date d'**embauche**. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

NOTE: Le terme « syndiqué » vise tout employé membre d'une section locale du S.C.F.P. ayant travaillé pour la Direction ainsi que tout employé membre de la section locale 6833, avant le 15 novembre 1979, ayant travaillé pour la Direction.

# **ARTICLE 3 – OBLIGATIONS DES PARTIES**

- 3.01** La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter les obligations contractées par la signature de cette convention.



## **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 4.01** Si une partie de cette convention ou une disposition quelconque y contenue ou partie d'icelle est ou devient non valide en raison de toute législation, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention.

## **ARTICLE 5 – GRÈVE ET LOCK-OUT**

- 5.01** Il est convenu aux présentes que la Direction n'imposera pas de lock-out et qu'il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni journée d'étude, ni ralentissement au travail, ni aucune intervention similaire de la part des employés ou du Syndicat pendant que la convention collective est en vigueur.

## **ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION**

- 6.01** La Direction a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.

## **ARTICLE 7 – RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 7.01** La Direction reconnaît le Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, Syndicat canadien de la fonction publique, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le 15 décembre 1966 par la Commission des relations de travail du Québec et ses amendements subséquents.
- 7.02** Les personnes exclues de l'unité de négociation ne rempliront pas normalement les emplois régis par la présente convention.

## ARTICLE 8 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 8.01** La Direction et le Syndicat conviennent d'adopter la méthode de retenue obligatoire sur les salaires des employés régis par la présente convention pour le paiement de la cotisation syndicale calculée sous forme d'un pourcentage uniforme du salaire de base de chaque employé.
- 8.02** Tout employé qui est ou devient membre du Syndicat peut en tout temps donner à la Direction une procuration à l'effet de prélever sur son salaire la cotisation du Syndicat et de la remettre à celui-ci. La procuration précitée est rédigée comme suit :

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC, SECTION LOCALE 1500, SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Je, soussigné, par la présente, autorise et mande mon employeur, à déduire de mon salaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le pourcentage uniforme qui lui sera indiqué par le secrétaire général du Syndicat, après avoir été décrété par la majorité des membres dudit Syndicat alors présents à une assemblée dûment convoquée et régulièrement tenue.

Nom \_\_\_\_\_  
(en lettres moulées)

Signature \_\_\_\_\_

Matricule \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

- 8.03** A) Tout employé assujetti à la présente convention qui n'a pas remis à la Direction la procuration prévue plus haut ou qui l'a révoquée doit, comme condition du maintien de son emploi, autoriser la Direction par écrit, dans les soixante (60) jours de la date de la signature des présentes, à prélever sur son salaire un montant égal à la cotisation syndicale courante et à remettre cette somme au Syndicat.

B) De plus, comme condition d'emploi, la Direction s'engage à faire signer cette autorisation par toute personne qu'elle embauche et assigne à un emploi assujetti aux présentes.

C) L'autorisation précitée est rédigée comme suit :

#### AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES

Je, soussigné, par la présente, autorise la Direction à prélever sur mon salaire, dès la première période de paie, à raison d'un (1) versement par période de paie, un montant égal à la cotisation syndicale courante de la section locale du Syndicat canadien de la fonction publique qui est accréditée pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Direction.

Si, au cours du terme de cette convention, je suis transféré directement à un emploi régi par une convention collective conclue entre la Direction et une autre section locale du Syndicat canadien de la fonction publique, cette autorisation continue d'être en vigueur, mais aux conditions prévues par la convention collective conclue avec cette autre section locale.

D'autre part, la présente autorisation devient nulle le jour où j'occupe un emploi non régi par une convention collective de travail conclue avec une section locale du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'autorise également la Direction à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire général de la section locale du Syndicat qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujetti.

La présente autorisation annule toute autorisation de prélèvement pour fins syndicales que j'aurais pu donner antérieurement à la Direction.

Je conviens par la présente de ne pas tenir la Direction responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

Nom \_\_\_\_\_

(en lettres moulées)

Signature \_\_\_\_\_

Matricule \_\_\_\_\_

Témoin \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

- 8.04** Le Syndicat fait parvenir à la Direction une copie authentique attestée de la résolution établissant le pourcentage uniforme de la cotisation syndicale. La Direction met en vigueur cette résolution dans les trente (30) jours de sa réception.
- 8.05** La Direction consent à prélever la cotisation syndicale, à raison d'un (1) versement par période de paie et à envoyer cette somme à chaque période de paie, par chèque, au secrétaire général du Syndicat avec une liste des noms des employés cotisés, le matricule, le montant payé, le montant cumulatif, le numéro et le libellé de l'unité structurelle.
- 8.06** A) Dans les cas d'omissions de prélèvements dues à des erreurs administratives, la Direction s'engage, sur avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever dans les trente (30) jours sur les paies futures des employés concernés les montants non perçus, sauf qu'en aucun cas ces prélèvements ne s'appliquent à plus de six (6) périodes de paie d'arrérages.
- B) Les réclamations pour prélèvements perçus en trop seront faites à la Direction qui fera la vérification qui s'impose et fera parvenir, s'il y a lieu, un avis à ce sujet au Syndicat.
- C) Dans les trente (30) jours de l'avis de la Direction, le Syndicat rembourse aux personnes concernées les prélèvements perçus en trop, sauf qu'en aucun cas, ces remboursements ne s'appliquent à plus de six (6) périodes de paie.

- 8.07** L'employé peut révoquer la procuration prévue au paragraphe 8.02 ou l'autorisation prévue au paragraphe 8.03 C) par un avis écrit à cet effet entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention.
- 8.08** Le Syndicat s'engage à protéger et à indemniser la Direction contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet de sommes retenues sur leur salaire en vertu du présent article et à dédommager la Direction des frais que celle-ci pourrait encourir advenant une telle réclamation.

## **ARTICLE 9 – RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

- 9.01** Aux fins de l'application de la présente convention, ni la Direction, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les employés, ni leurs représentants n'exerceront directement ou indirectement de menace, contrainte, discrimination ou distinction injuste ou toute forme de harcèlement contre quelqu'employé que ce soit à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales, de sa condition sociale, de son âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), de sa grossesse ou du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap ou le fait d'avoir été reconnu coupable ou s'être avoué coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon ou parce qu'il exerce un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

## **ARTICLE 10 – TABLEAUX D’AFFICHAGE**

- 10.01** Le Syndicat peut faire afficher sur les tableaux installés par la Direction à des endroits appropriés :

- A) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura préalablement été remis à la personne désignée à cette fin par la Direction ;
- B) tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura préalablement été approuvé par la personne désignée à cette fin par la Direction.

**10.02** La Direction fait parvenir au secrétaire régional du Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout document et de toute directive relatifs à la présente convention qui auront été affichés par la Direction à l'intention des employés.

**10.03** La Direction fait parvenir au secrétaire général du Syndicat, lors de l'affichage, copie de tout document et de toute directive relatifs à la présente convention qui auront été affichés par la Direction à l'intention de tous les employés.

## **ARTICLE 11 – COMITÉS**

### **11.01 Comités : relations de travail**

- A) Dans chaque région, territoire ou direction, un comité de relation de travail est formé au besoin, à la demande d'une partie. Ce comité est composé de trois (3) représentants de la Direction et d'un nombre d'employés en service actif, choisis par le Syndicat, variant selon le comité. Ce nombre d'employés est de:
  - 1. pour un comité régional : trois (3) employés ;
  - 2. pour un comité de territoire ou de direction : trois (3) employés ou, si plus d'une région concernée, trois (3) employés par région dont le président régional.
- B) Des comités peuvent être formés sur le plan local, au besoin, à la demande d'une partie. Tout comité local doit être composé de la façon prévue à l'alinéa A).

- C) Ces comités ont pour objet de discuter toute question qu'une partie désire soumettre à l'autre partie. Les réunions de ces comités ne remplacent pas les procédures décrites aux articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes », 16 – « Arbitrage ».
- D) Ces comités se réunissent sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas, s'engage à donner une réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

### **11.02 Comité : employés temporaires**

- A) Dans chaque région, territoire ou direction, un comité chargé de veiller à l'application de la lettre d'entente N° 20 « Employés temporaires – Durée de service » est formé au besoin, à la demande d'une partie. Ce comité est composé de trois (3) représentants de la Direction et d'un nombre d'employés en service actif, choisis par le Syndicat, variant selon le comité. Ce nombre d'employés est de :
  - 1. pour un comité régional : trois (3) employés ;
  - 2. pour un comité de territoire ou de direction : trois (3) employés ou, si plus d'une région concernée, trois (3) employés par région dont le président régional.
- B) Ce comité se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins d'entente contraire, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction s'engage à donner une réponse écrite aux demandes de la partie syndicale dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

### 11.03 Comité de garderies

- A) Au niveau provincial est créé un comité composé de trois (3) employés en service actif choisis par les sections locales du S.C.F.P. et de trois (3) représentants de la Direction.
- B) Ce comité a pour mandat de discuter toutes questions relatives à l'implantation de garderies.
- C) Il se réunit sur demande écrite de l'une des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité se réunit dans les quatorze (14) jours de la demande.

### 11.04 Règlements généraux

- A) Sous réserve des dispositions contraires, il est convenu que les employés des différents comités prévus dans cette convention sont protégés contre toute perte de salaire pour le temps passé aux rencontres avec la Direction et pour le temps normal de transport par le moyen le plus rapide.
- B) Un employé libéré pour travailler à un comité prend l'horaire de ce comité dans la mesure où il se rencontre sur un même sujet (thème) sur une base régulière et répétitive avec maintien des primes et indemnités.
- C) Aucune dépense d'un employé libéré pour participer à un comité n'est payée ou remboursée par la Direction, à moins que les parties n'en conviennent autrement pour des comités reliés à la qualité, à la sous-traitance ou autres.

- 11.05 A) Il est convenu que pour l'employé autre que celui travaillant par quart, qui assiste à un comité prévu dans cette convention, les heures passées en rencontres incluant le temps de transport, en dehors de la journée régulière de travail, sont accumulées à temps simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**) et sont reprises en congés après entente avec le supérieur immédiat.



- B) 1. Il est convenu que pour l'employé de quart, qui assiste à un comité prévu dans cette convention, les heures passées en rencontres incluant le temps de transport, en dehors de la journée régulière de travail, sont accumulées à temps simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**) et sont reprises en congés après entente avec le supérieur immédiat.
- 2. Toutefois, l'employé de quart, autorisé par la Direction à ne pas travailler son quart ou partie de quart, prend l'horaire du comité, sans perte de salaire et de primes. Il ne peut bénéficier de rémunération de surtemps à l'occasion de cette libération.

**11.06** Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes 11.04 et 11.05, pour les employés libérés pour les comités de santé et de sécurité prévus à l'article 12 – «Santé et sécurité», les conditions suivantes s'appliquent :

- A) l'employé est réputé être au travail pour le temps passé aux rencontres avec la Direction et pour le temps normal de transport par le moyen le plus rapide ;
- B) toutefois, l'employé de quart, qui ne travaille pas son quart ou partie de quart, prend l'horaire du comité et sa semaine régulière de travail ne dépasse pas, sur une moyenne annuelle, trente-sept (37) heures ou quarante (40) heures dans le cas de l'employé qui travaille quarante (40) heures avec cumul de temps. Il ne perd ni son salaire ni ses primes.
- C) Il est convenu que pour l'employé qui assiste à ces comités, les heures passées en rencontre incluant le temps de transport, en dehors de la journée régulière de travail, sont accumulées à temps simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**) et sont reprises en congés après entente avec le supérieur immédiat.

## **ARTICLE 12 – SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**12.01** Le présent article a pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

En vue de prévenir les maladies industrielles et les accidents du travail, la Direction et le Syndicat conviennent de joindre leurs efforts pour maintenir à un niveau élevé la santé, la sécurité et l'hygiène du travail.

**12.02** La Direction, le Syndicat et les employés conviennent de respecter et de se conformer aux lois et règlements gouvernementaux en vigueur en matière de santé, de sécurité du travail et d'hygiène du travail. La Direction doit prendre les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

**12.03** A) La Direction assure la formation de tous les employés concernés sur les lois et règlements gouvernementaux pertinents ainsi que les normes et méthodes de travail appropriées de l'entreprise.

B) La Direction et les employés s'engagent à suivre les normes et méthodes de travail de l'entreprise en matière de sécurité.

C) Les employés utilisent les moyens et équipements de protection individuels et collectifs fournis par la Direction et remplacés au besoin.

D) Les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs mis à la disposition des employés lorsque cela s'avère nécessaire, ne doivent diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**12.04** Au niveau provincial est formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) employés en service actif choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.

**12.05** Dans chaque région ainsi qu'à l'Institut de recherche est formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) employés en service actif choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.

**12.06** Sur une base locale est formé un comité de santé et de sécurité composé de trois (3) employés en service actif choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.

**12.07 Règles de fonctionnement des comités de santé et de sécurité**

- A) Les parties peuvent convenir de la présence d'observateurs ou de personnes ressources aux réunions des comités.
- B) Les comités de santé et de sécurité se réunissent au moins une (1) fois par mois, sur demande écrite de l'une des parties, laquelle communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. Cette rencontre doit être tenue dans les sept (7) jours ouvrables de la demande écrite.
- C) Les comptes rendus sont rédigés de façon à avoir un sujet par page en ajoutant à chaque rencontre les commentaires apportés sur les sujets et en y inscrivant la date.

La Direction remet copie du compte rendu de la rencontre aux participants ainsi qu'aux comités immédiatement inférieurs et supérieur :

- comité local : au comité régional ;
  - comité régional : aux comités locaux et provincial ;
  - comité provincial : aux comités régionaux.
- D) La Direction fournit mensuellement aux membres des comités les rapports statistiques et les rapports d'accident du travail ou d'incident.
  - E) Les membres du comité peuvent recommander d'effectuer des essais à l'aide d'instruments de mesure ou de détection, participer à l'élaboration

de ces programmes, assister à ces essais et en recevoir les résultats pour fins d'analyse.

- F) Sont traités au niveau régional ou provincial, les sujets qui n'ont pas été réglés à la satisfaction de l'une des parties au niveau inférieur ou qui ont une portée régionale ou provinciale selon le cas. Ces sujets sont référés par le président du comité concerné au président du comité supérieur qui les inscrira à l'ordre du jour de la rencontre régulière du comité et, par le fait même, cessent d'être discutés aux niveaux inférieurs. Advenant que des éléments nouveaux soient portés à la connaissance du comité saisi du sujet, celui-ci peut décider de le retourner, selon le même mécanisme, à un niveau inférieur pour discussion et règlement.
- G) La formule syndicale « Relevé de conditions dangereuses ou d'atteintes à la santé » est utilisée par les employés ou leurs représentants pour signaler de façon formelle la présence de dangers à un ou plusieurs endroits. Une mesure temporaire ou permanente doit être prise, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais, suite au dépôt de cette formule.
- H) La Direction accorde aux membres des comités locaux de santé et de sécurité une période d'une (1) heure sans perte de salaire avant le début prévu de la rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.

La Direction accorde aux membres des comités régionaux de santé et de sécurité une période d'une demi-journée sans perte de salaire avant le début prévu de la rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.

La Direction accorde aux membres du comité provincial de santé et de sécurité une période d'une demi-journée sans perte de salaire pour chaque journée prévue de rencontre, aux fins de préparation de celle-ci.

- I) La Direction s'engage à défrayer, sur présentation de pièces justificatives, pour les membres des comités

de santé et de sécurité, les frais de transport raisonnables, à partir de leur quartier général, par le moyen le plus approprié selon les circonstances, aux fins de déplacement pour assister aux rencontres conjointes de ces comités, et ce, à raison d'un voyage aller et retour par rencontre.

#### **12.08 Mandat du comité local de santé et de sécurité**

- A) Prend connaissance des éléments des programmes de santé et de prévention, de formation et d'information qui s'appliquent à son niveau, fait part de ses commentaires au comité régional et fait le suivi de ces programmes.
- B) Participe à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- C) Étudie les causes des accidents survenus depuis la dernière rencontre et formule des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- D) Reçoit les suggestions et les plaintes des employés, du Syndicat et de la Direction relatives à la santé et la sécurité du travail, les prend en considération, les conserve et y répond.
- E) Fait le suivi des « conditions dangereuses » de son niveau.
- F) Reçoit et étudie les rapports d'inspections effectuées au niveau local.
- G) Réfère au comité régional de santé et de sécurité tout dossier non réglé ou d'envergure régionale ou provinciale.
- H) Discute de questions relatives à la santé et la sécurité du travail pertinentes au local et fait des recommandations.

- l) Accomplit toute autre tâche que la Direction et le Syndicat lui confient en vertu d'une entente.

#### **12.09 Mandat du comité régional de santé et de sécurité**

- A) Prend connaissance des éléments des programmes provinciaux de santé et de prévention, de formation et d'information qui s'appliquent dans sa région et fait les recommandations nécessaires pour les compléter ou les ajuster selon les besoins particuliers à la région.
- B) Est consulté sur le choix des moyens et équipements de protection individuels ou collectifs particuliers à la région.
- C) Participe à l'élaboration et à l'implantation du programme régional d'identification et d'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- D) Reçoit, discute et fait les recommandations pertinentes concernant tout dossier non réglé localement ou d'envergure régionale et fait le suivi de ces dossiers.
- E) Réfère au comité provincial de santé et de sécurité tout dossier non réglé ou d'envergure provinciale.
- F) Fait le suivi des « conditions dangereuses » de son niveau.
- G) Reçoit et étudie les rapports d'inspections de la région.
- H) Reçoit et étudie les informations statistiques produites par les départements de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- I) Accomplit toute autre tâche que la Direction et le Syndicat lui confient en vertu d'une entente.

## **12.10 Mandat du comité provincial de santé et de sécurité**

- A) Est consulté sur les éléments des programmes provinciaux de santé et de prévention, de formation et d'information particuliers au groupe d'employés compris dans l'unité d'accréditation.
- B) Choisit les moyens et équipements de protection individuels particuliers au groupe d'employés compris dans l'unité d'accréditation et est consulté sur le choix des moyens et équipements de protection collectifs particuliers au groupe d'employés compris dans l'unité d'accréditation.
- C) Participe à l'élaboration et à l'implantation du programme provincial d'identification et d'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés de même qu'à l'identification des contaminants et matières dangereuses présents dans les endroits de travail.
- D) Reçoit, discute et fait les recommandations pertinentes concernant tout dossier non réglé régionalement ou d'envergure provinciale et fait le suivi de ces dossiers.
- E) Fait le suivi des « conditions dangereuses » de son niveau.
- F) Reçoit et étudie les informations statistiques produites par les départements de santé communautaire et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- G) Étudie et analyse les problèmes d'hygiène industrielle, de santé, de sécurité et les causes des accidents et formule des recommandations sur les moyens de prévention et les correctifs à apporter.
- H) Transmet aux comités régionaux les rapports d'enquête officielle.

## **12.11 Réunion de travail – Santé et sécurité**

Une réunion de santé et de sécurité se tiendra tous les mois avec le supérieur immédiat et ses employés.

#### A) Objectifs:

1. établir un dialogue permanent en matière de santé et de sécurité entre le supérieur immédiat et ses employés;
2. former l'employé dans son milieu de travail;
3. collaborer à la mise en place des actions de prévention reliées aux méthodes de travail, à l'outillage et à l'équipement;
4. informer les employés de l'état des activités de l'unité administrative en matière de santé et de sécurité, de conditions dangereuses, d'accidents, d'incidents et d'enquêtes officielles.

#### B) Mode de fonctionnement

Un ordre du jour doit être préparé comportant entre autres:

- les informations découlant des comités locaux ou régionaux;
- l'état des conditions dangereuses d'intérêt local ou régional;
- l'étude des accidents du travail et incidents;
- tous les autres sujets de santé et de sécurité ajoutés par les participants avant la réunion.

#### C) Distribution de l'ordre du jour

On devra remettre une copie de l'ordre du jour au secrétaire du comité local qui verra à en faire la diffusion aux membres et au responsable syndical régional de santé et de sécurité.

### 12.12 Programme de santé

Ce programme doit entre autres contenir les éléments suivants:

- A) les mesures visant à identifier les risques pour la santé auxquels s'expose l'employé dans l'exécution de son travail et à assurer la surveillance et l'évaluation de la qualité du milieu de travail;



- B) les activités d'information de l'employé, de la Direction ainsi que, le cas échéant, du comité de santé et de sécurité et du Syndicat sur la nature des risques du milieu de travail et des moyens préventifs qui s'imposent;
- C) les mesures visant à identifier et à évaluer les caractéristiques de santé nécessaires à l'exécution d'un travail;
- D) les mesures visant à identifier les caractéristiques de chaque employé de l'entreprise afin de faciliter son affectation à des tâches qui correspondent à ses aptitudes et de prévenir toute atteinte à sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- E) les mesures de surveillance médicale de l'employé en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail;
- F) les examens de santé de pré-embauche et les examens de santé en cours d'emploi prévus par règlement;
- G) le maintien d'un service adéquat de premiers soins pour répondre aux urgences;
- H) l'établissement et la mise à jour d'une liste des employés exposés à un contaminant à partir des registres tenus par la Direction.

### **12.13 Programme de prévention**

Un programme de prévention a pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés. Il doit notamment contenir en outre du programme de santé :

- A) des programmes d'adaptation de l'entreprise aux normes prescrites par les règlements concernant l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail, l'équipement, le matériel, les contaminants, les matières dangereuses, les procédés et les moyens et équipements de protection collectifs;

- B) des mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et des mesures d'entretien préventif;
- C) les normes d'hygiène et de sécurité spécifiques à l'entreprise;
- D) les modalités de mise en œuvre des autres règles relatives à la santé et à la sécurité au travail dans l'entreprise qui doivent inclure au minimum le contenu des règlements applicables à l'entreprise;
- E) l'identification des moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés pour répondre aux besoins des employés;
- F) des programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité au travail.

#### **12.14 Accident du travail**

- A) La Direction doit informer, par le moyen de communication le plus rapide, l'inspecteur chef régional de la CSST et un membre syndical du comité local de santé et de sécurité de tout événement entraînant :
  1. le décès d'un employé;
  2. des blessures telles à un employé qu'il ne pourra probablement pas accomplir ses fonctions pendant dix (10) jours ouvrables;
  3. des blessures telles à plusieurs employés qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un (1) jour ouvrable;

OU

  4. des dommages matériels de cinquante mille dollars (50 000 \$) et plus.
- B) Les lieux doivent demeurer inchangés pour le temps de l'enquête de l'inspecteur de la CSST, sauf pour empêcher une aggravation des effets de l'événement ou si l'inspecteur autorise un changement.

- C) Copie du rapport de la Direction doit être transmise dans les plus brefs délais au comité local de santé et de sécurité.
- D) Un membre syndical du comité local de santé et de sécurité peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, prendre sans perte de salaire le temps nécessaire pour se rendre sur les lieux et participer à la cueillette des faits.

### **12.15 Enquête officielle**

- A) Une enquête officielle doit être tenue à la suite de tout accident qui aura ou aurait pu occasionner la perte de vie d'un employé ; sauf entente contraire, l'enquête officielle sera tenue dans les trente (30) jours ouvrables de l'accident.
- B) Les représentants syndicaux faisant partie du comité de la région où s'est produit l'accident, selon le cas, ainsi que les membres du comité local et le président provincial ou son délégué ou un représentant du S.C.F.P., peuvent être présents à toutes les enquêtes officielles pendant l'audition de tout témoin et durant toute délibération.
- C) Dans les sept (7) jours ouvrables précédant la tenue de l'enquête officielle, la Direction fait parvenir au Syndicat la liste de ses représentants, des témoins et des personnes ressources.
- D) Les recommandations de l'inspecteur de la CSST devront faire partie intégrante du rapport de l'enquête signé par le président et le secrétaire du comité d'enquête et remis aux représentants du Syndicat ainsi qu'au comité provincial de santé et de sécurité.
- E) Le suivi des recommandations du rapport de l'enquête officielle sera fait par le comité régional.

**12.16** Tout employé doit signaler à son supérieur immédiat, à ses compagnons de travail et à toute autre personne exposée tout danger ou toute action dangereuse au cours du travail, de même que toute situation pouvant entraîner un accident.

## 12.17 Droit de refus

- A) Tout employé a le droit de refuser d'exercer un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Il ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'alinéa ci-dessus si le refus d'exercer ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Pour exercer un droit de refus, l'employé doit immédiatement rapporter le fait à son supérieur immédiat ou à défaut à un représentant de l'entreprise; il est alors réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit et peut être affecté temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

- B) En cas de désaccord entre le supérieur immédiat et l'employé, le cas est soumis au comité local de santé et de sécurité qui fait rapport au directeur de la Direction concerné; ce rapport peut comporter toute recommandation appropriée.

Le directeur de la Direction prend la décision qui s'impose.

Si cette décision n'est pas jugée satisfaisante par l'employé et que ce dernier désire la contester, il doit aussitôt, à l'exclusion de tout autre recours prévu à la convention collective, se prévaloir du recours prévu à l'article 18 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

- C) La Direction ne peut, jusqu'à une décision finale, imposer une mesure disciplinaire à l'employé qui exerce son droit de refus prévu au paragraphe A) précédent. Toutefois, à la suite d'une décision finale, elle peut, selon les circonstances, imposer une

mesure disciplinaire à l'employé dont le refus a été exercé de façon abusive.

**12.18** Lors de visite d'un inspecteur gouvernemental, un membre syndical du comité local concerné peut l'accompagner sans perte de salaire.

**12.19** Biffé

**12.20** Aucun opérateur n'est passible de mesures disciplinaires parce qu'il refuse, pour des raisons de sécurité, d'effectuer seul dans l'enceinte de l'installation, des manœuvres sur des appareils sous tension à commande directe (au sens du Code d'exploitation actuel).

## **ARTICLE 13 – PERMIS D'ABSENCE**

### **13.01 Grievs**

- A) Dans chaque région, territoire ou direction, un comité de grief est formé au besoin, à la demande d'une partie. Ce comité est composé de trois (3) représentants de la Direction et d'un nombre d'employés en service actif, choisis par le Syndicat, variant selon le comité. Ce nombre d'employés est de :
1. pour un comité régional : trois (3) employés ;
  2. pour un comité de territoire ou de direction : trois (3) employés ou, si plus d'une région concernée, trois (3) employés par région dont le président régional.
- B) Un permis d'absence sans solde ne peut être accordé à plus de trois (3) membres pour assister à des séances d'arbitrage de griefs.
- C) Les employés convoqués comme témoins devant un arbitre de griefs sont libérés sans perte de salaire lorsque le grief est accueilli en totalité ou en partie par l'arbitre. Cette disposition s'applique aussi lorsque le grief est réglé ou accueilli suite à une proposition de la Direction, présentée au Syndicat, le jour même de l'arbitrage.

### 13.02 Congrès syndicaux et colloques

- A) Tout employé choisi pour représenter le Syndicat au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, du Congrès du travail du Canada, du Conseil exécutif provincial du S.C.F.P. Québec ou aux colloques organisés par cesdits organismes et tout employé choisi pour représenter cesdits organismes auxdits congrès ou colloques peut s'absenter, à la condition que la **direction – Relations de travail et rémunération globale** reçoive, au moins sept (7) jours à l'avance, une demande écrite du Syndicat à cet effet.
- B) Aucun salaire ne lui est payé pour la durée de son absence. La durée maximale du permis d'absence est normalement d'une (1) semaine par congrès ou colloque. Il est entendu que la désignation des délégués est faite selon les dispositions de la présente et leur nombre est conforme aux dispositions contenues dans les statuts ou règlements de ces organismes. Le Syndicat remet à la **direction – Relations de travail et rémunération globale** une copie de ces statuts ou règlements.
- C) La Direction convient aussi d'accorder à un nombre limite d'employés un permis d'absence sans paie d'un maximum d'une (1) semaine pour assister ou participer à des congrès non prévus plus haut, à des cours d'éducation syndicales, aux réunions du Comité exécutif provincial du Syndicat et aux réunions du Conseil régional à condition que la **direction – Relations de travail et rémunération globale** reçoive au moins quatorze (14) jours à l'avance une demande écrite du Syndicat à cet effet.
- D) À l'exception des réunions du Comité exécutif provincial et des réunions du Conseil régional, la Direction se réserve le droit de refuser toute demande de congé lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services du ou des employés concernés.

### **13.03 Permission aux officiers du Syndicat de visiter toute unité**

Sous réserve de l'approbation du directeur ou de son délégué, selon le cas, le président et le secrétaire général du Syndicat ou un délégué de leur choix ont la permission de visiter toutes directions pour les affaires du Syndicat. Aux mêmes conditions, une telle permission est accordée aux présidents régionaux ou leur délégué mais dans leur région respectivement seulement. Les officiers du Syndicat doivent se rapporter au directeur ou à son délégué avant de faire leur visite. Ces absences ne sont pas rémunérées par la Direction. Tout échange de propos au cours de ces visites ne doit pas déranger l'employé à son travail, ni donner lieu à des réunions.

### **13.04 Négociation, conciliation et arbitrage de différends**

- A) La Direction convient, sur demande écrite du Syndicat, d'accorder un permis d'absence sans solde, d'une durée raisonnable, à un maximum de trois (3) employés, pour la préparation du projet d'amendement à la convention collective. La Direction se réserve le droit de refuser pareil permis d'absence lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services du ou des employés concernés.
- B) La Direction convient d'accorder un permis d'absence raisonnable aux officiers du Syndicat quand l'exige, durant les heures régulières de travail, la transaction par voie directe des affaires du Syndicat avec la Direction concernant la négociation d'une nouvelle convention collective. Le Syndicat ne doit pas se faire représenter par un comité formé de plus de onze (11) employés. Le temps passé en séances de négociation avec les représentants de la Direction durant les heures régulières de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Cependant, la Direction convient d'accorder un permis d'absence hebdomadaire avec solde à un maximum de trois (3) de ces employés à la condition qu'au moins deux (2) journées de ladite semaine soient consacrées à des séances :

1. de négociation en direct avec les représentants de la Direction ;
  2. de conciliation.
- C) Un employé de quart, membre du comité de négociation prévu au présent paragraphe qui a obtenu un permis d'absence ne subit pas de perte de salaire, une journée donnée, si, ce jour-là, son horaire de travail ne correspond pas au temps qu'il passe en séances de négociation avec la Direction.

### **13.05 Collège Fonds – FTQ**

Sur réception, dans un délai raisonnable, d'un avis écrit du Syndicat, la Direction accepte d'accorder un permis d'absence sans solde aux employés qui sont choisis par le Syndicat pour suivre les cours du Collège Fonds – FTQ.

- 13.06** A) Tout employé choisi par le Syndicat peut s'absenter de son travail aux frais du Syndicat, temporairement et pour une durée prévisible de moins de trois (3) mois cumulatifs par année, pour participer à toutes activités syndicales à la condition que le Syndicat avise, au moins quarante-huit (48) heures ouvrables à l'avance, le gestionnaire de l'employé et que l'unité de l'employé puisse se passer de ses services au cours de la période visée sans affecter la bonne marche de son unité.
- B) L'employé ainsi libéré est considéré comme étant en service actif mais n'est pas géré par Hydro-Québec. Il continue de bénéficier de tous les avantages monétaires compris dans la convention collective de travail, ainsi que tous les droits et privilèges qui y sont rattachés.
- C) La Direction facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé de même que pour toutes les contributions monétaires versées ou créditées par la Direction au bénéfice de cet employé.



### **13.07 Libération aux frais du Syndicat**

- A) La facturation pour les libérations aux frais du Syndicat se fera sur une base régulière, soit à chacune des périodes de paie.
- B) Dans les quarante-cinq (45) jours de la date de facturation, le Syndicat rembourse Hydro-Québec. Avec son remboursement, ou l'autorisation de débiter le crédit annuel prévu à l'article 13.08, le Syndicat transmet le détail des libérations qu'il n'aurait pas autorisées.
- C) La Direction radie les sommes correspondant aux libérations non autorisées et prend les mesures nécessaires pour corriger le dossier de présence des employés concernés par une libération non autorisée.

Sur demande du secrétaire général du Syndicat, une nouvelle facturation est émise pour une libération préalablement identifiée comme non autorisée.

- D) Aucune facturation ne peut être faite pour plus de deux (2) périodes de paie de rétroactivité de la dernière facturation.

Les ajustements salariaux et les corrections d'absence suite à une décision arbitrale ne sont pas visés par cette limite, ils seront facturés suite à l'événement.

- E) À moins d'un avis écrit contraire de l'une ou l'autre des parties, il y a quittance complète et finale trente (30) jours après la réception du remboursement prévu à l'alinéa B).

### **13.08 Crédit annuel pour affaires syndicales**

- A) La Direction octroi au début de chaque année civile un crédit, non cumulatif, correspondant à un dixième pour cent (0,1 %) de la masse salariale versée l'année précédente aux employés représentés par le Syndicat, augmenté du taux des avantages sociaux utilisé pour fins de facturation de l'année en cours.

Pour les fins du présent paragraphe, la masse salariale est définie par la somme des rubriques SAP suivantes :

- 0001 Salaire – base horaire
- 0002 Salaire – base périodique
- 0011 Gentilly – Métiers autres
- 0021 Gentilly – Opérateurs M/C
- 0031 Gentilly – Opérateurs S/C
- 0041 Responsabilisation
- 0101 Conservation, maintien et gel salaire horaire
- 0102 Conservation, maintien et gel salaire périodique
- 0311 Affectation temporaire horaire
- 0312 Affectation temporaire période

- B) En raison des libérations additionnelles dues à la problématique de santé et sécurité, la Direction octroie un crédit annuel correspondant à deux cent deux dixième pour cent (0,202 %) de la masse salariale versée l'année précédente aux employés représentés par le Syndicat augmenté du taux des avantages sociaux utilisé pour fins de facturation de l'année en cours, et ce tel que défini à l'article 13.08 A). De plus, un montant additionnel, non indexé, de deux cent mille dollars (200 000 \$) est octroyé annuellement. Ces crédits s'ajoutent au crédit établi à 13.08 A).
- C) Les banques de jours consentis à la lettre d'entente N° 92 (Processus du statut de salarié signée le 30 juin 1998) et aux lettres d'entente ayant comme objet le Fonds de solidarité sont, malgré leur libellé respectif, incluses dans le crédit monétaire de 13.08 A).
- D) Les parties conviennent d'utiliser dès qu'il sera opérationnel, le système informatique pour demander les libérations syndicales. Entre temps, le Syndicat

sera présumé avoir avisé le gestionnaire de l'employé conformément à l'article 13.06 A) en avisant dans le délai requis, la **direction – Relations de travail et rémunération globale**.

## **ARTICLE 14 – INFORMATION**

- 14.01** A) Aux fins de l'application de la présente convention, les parties, dans le plus bref délai possible, fixent le champ d'action de chaque délégué syndical local, eu égard aux effectifs, aux lieux de travail et aux unités administratives.
- B) Le Syndicat fourni à la Direction la liste des délégués syndicaux avec indication de leur champ d'action respectif établi conformément au paragraphe précédent, ainsi que toute modification à cette liste.
- C) Pour les fins de la présente convention, les employés mentionnés dans la dernière liste fournie à la Direction sont seuls réputés à être des délégués syndicaux.
- D) Il est entendu qu'un délégué syndical doit faire partie du groupe d'employés compris dans son champ d'action et ne peut exercer ses fonctions en dehors de son champ d'action. En cas d'absence d'un délégué syndical, un substitut peut être nommé par le Syndicat. Si l'absence du délégué syndical dure trois (3) semaines ou moins, le Syndicat doit informer oralement ou par écrit les unités Ressources humaines appropriées ou la **direction – Relations de travail et rémunération globale**, selon le cas, du nom du substitut.
- 14.02** Le Syndicat fait parvenir aux unités Ressources humaines appropriées ou à la **direction – Relations de travail et rémunération globale**, selon le cas, les noms des membres des comités de griefs dans les quatorze (14) jours de leur nomination.
- 14.03** La Direction fait parvenir à l'attention du secrétaire général du Syndicat deux (2) copies des organigrammes

approuvés par la Direction de même que la liste des postes par unité administrative. Cette liste contient le titre d'emploi, le nom du titulaire du poste, le matricule, le numéro et le libellé de l'unité structurelle et le statut de l'employé. Cette liste est fournie à tous les six (6) mois.

- 14.04** Le président provincial ou son délégué et/ou un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique peut participer, sur préavis de quatre (4) jours, à toute rencontre des comités prévus à la présente convention collective.
- 14.05** Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, la Direction s'engage à remettre au Syndicat copie de ses règlements écrits de sécurité et fait parvenir aussi tout amendement à ces règlements le cas échéant.

## **ARTICLE 15 – RÈGLEMENT DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES**

- 15.01** Le Syndicat et la Direction conviennent que les griefs et mécontentes doivent être réglés le plus promptement possible.
- 15.02** Tout employé ou groupe d'employés qui se croit lésé par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de cette convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste peut formuler par écrit le grief ou la mécontente et le soumettre pour étude et règlement en donnant la description du grief ou de la mécontente et en indiquant le règlement demandé. Tout grief ou mécontente doit être soumis par écrit par le ou les employés concernés dans les quarante-deux (42) jours de la date de l'événement qui lui a donné naissance.

**Toutefois, une plainte écrite pour harcèlement psychologique déposée dans le cadre de la procédure interne de traitement des plaintes, et ce dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite, prolonge le délai pour déposer un grief jusqu'à quarante-deux (42) jours suivant la transmission de la décision écrite de la Direction, sans**

**jamais que ce délai ne soit inférieur du quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de la conduite.**

**Le délai prévu au paragraphe précédent, n'a pas pour effet de réduire le délai pour déposer un grief de harcèlement sexuel tel que prévu à la lettre d'entente N° 7.**

**15.03** La procédure pour étude et règlement de griefs et de mécontentes est la suivante :

- A) l'employé accompagné de son délégué syndical soumet pour discussion son grief ou sa mécontente à son supérieur immédiat. Lorsqu'un grief ou une mécontente relatif à un même événement concerne un groupe d'employés, ces derniers peuvent utiliser une seule formule de grief sur laquelle doit apparaître la signature des réclamants. Le supérieur fait connaître sa décision par écrit, avec copie au directeur du comité de griefs de la région, selon le cas, dans les quatorze (14) prochains jours ;
- B) si la décision du supérieur immédiat n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, le comité de griefs réfère, dans les sept (7) jours suivants, le grief ou la mécontente écrit(e) au supérieur du supérieur immédiat ou à son délégué. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mécontente, ce dernier doit rencontrer le comité pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les sept (7) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs.
- C) si la décision du supérieur du supérieur immédiat ou de son délégué n'est pas jugée satisfaisante, ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prescrits, le comité de griefs réfère, dans les sept (7) jours suivants, le grief ou la mécontente écrit(e) au directeur de la Direction ou à son délégué. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mécontente, le directeur de la Direction ou son délégué, fait connaître sa décision par écrit ;

D) si la décision du directeur de la Direction ou de son délégué n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus et que le grief en cause concerne l'application ou l'interprétation des termes de la présente convention, celui-ci peut, conformément aux dispositions de l'article 16 – « Arbitrage », être référé à un arbitre dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la décision du directeur de la Direction ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.

**15.04 A)** Le Syndicat peut soumettre par écrit au **directeur – Relations de travail et rémunération globale** ou à son délégué, dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui lui a donné naissance :

1. tout grief ou mécontentement en rapport avec une décision de portée générale et tout grief relatif à un même événement qui concerne un groupe d'au moins dix (10) employés ; dans ce dernier cas, le nom des employés impliqués doit apparaître sur la formule de grief ;
2. une mécontentement relative à la modification de toutes conditions de travail non prévues à la présente convention nonobstant les dispositions de l'alinéa D) du paragraphe 15.03 et du paragraphe 16.01.

**B)** Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mécontentement, le **directeur – Relations de travail et rémunération globale** ou son délégué peut, s'il le juge nécessaire ou si le Syndicat en fait la demande, rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les vingt et un (21) jours suivant la date de la réception du grief ou de la mécontentement. Si la réponse n'est pas rendue dans les délais ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontentement prévue à l'alinéa 2. ci-dessus peut, conformément à la procédure établie à l'article 16 – « Arbitrage », être référé à un arbitre dans un délai maximum de

quarante-neuf (49) jours de la date de la décision du directeur ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.

- 15.05** La Direction peut soumettre par écrit au Syndicat tout grief. Si dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le Syndicat n'a pas donné une réponse écrite ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante par la Direction, cette dernière peut, dans les quarante-neuf (49) jours suivants, référer le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article 16 – « Arbitrage ».
- 15.06** Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.02 et des alinéas A), B) et C) du paragraphe 15.03, l'employé suspendu indéfiniment ou congédié doit, s'il veut se prévaloir du présent article, soumettre par écrit son grief dans les vingt-huit (28) jours de sa suspension de durée indéfinie ou de son congédiement au directeur de la Direction ou à son délégué. Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief, le directeur de la Direction ou son délégué, doit rencontrer le comité de griefs pour discuter du cas. Sa décision écrite est communiquée dans les sept (7) jours suivant la date de la rencontre avec le comité de griefs. Les dispositions de l'alinéa D) du paragraphe 15.03 s'appliquent.
- 15.07** Lorsqu'une décision de la Direction se rapporte à la promotion, mutation, rétrogradation, transfert, passage inter-unités ou rappel d'un employé, il est convenu que si les griefs de plusieurs plaignants concernant le même poste sont référés à l'arbitrage, il y a audition du grief d'un seul plaignant à la fois par ordre d'ancienneté des plaignants et conformément aux priorités de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel ». L'audition du grief d'un autre plaignant ne peut avoir lieu qu'après que l'arbitre ait rendu sa décision sur le grief du plaignant précédent.
- 15.08** Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de la Direction et du Syndicat.

- 15.09** Dans le cas des griefs relevant de l'application d'une des dispositions de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel », il n'y a pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.
- 15.10** Toute erreur technique dans la présentation d'un grief ne l'invalide pas mais doit être corrigée et la Direction informée au moins quatorze (14) jours avant la première séance d'arbitrage.
- 15.11** Nonobstant les dispositions contraires prévues au paragraphe 15.02, il n'y a pas de délai pour soumettre un grief dans le cas d'erreur technique sur le bulletin de paie de l'employé.
- 15.12** Si, au cours de la discussion d'un grief, le Syndicat demande d'obtenir des renseignements pertinents au grief et qui se trouvent dans le dossier du ou des employés concernés par le grief, la Direction communique ces renseignements au Syndicat. Il est bien entendu que tout renseignement d'ordre purement confidentiel n'a pas à être communiqué au Syndicat.
- 15.13** Tout règlement intervenu à l'un des stades de la procédure doit faire l'objet d'un écrit signé par le représentant du Syndicat et le représentant de la Direction. Il est convenu que cet écrit lie les parties aux présentes.
- 15.14** Toute décision arbitrale, tout grief accueilli par la Direction ou tout règlement intervenu entre les parties conformément au paragraphe 15.13, comportant un remboursement monétaire, devra inclure le taux d'intérêt légal courant sur le capital dû au moment du règlement, à taux simple à compter de la date du grief et le paiement devra s'effectuer dans les soixante (60) jours de la décision arbitrale ou de la décision de la Direction.

## **ARTICLE 16 – ARBITRAGE**

- 16.01** Seuls les griefs concernant l'application ou l'interprétation des termes de la présente convention collective de travail qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs mentionnée à l'article 15 – « Règlement de



griefs et de mécontentes », peuvent, en dernier ressort, être référés, dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la décision du directeur de la Direction ou, à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet, à un arbitre avec copie à l'autre partie. Le même délai s'applique aux griefs référés à un arbitre par la Direction.

- 16.02** A) Au début de chaque année civile, les arbitres désignés à l'appendice K – « Liste des arbitres », remettent aux parties la liste de leurs dates de disponibilité pour la tenue des séances d'enquête. Lorsque toutes les dates de disponibilité sont connues, les parties déterminent les dates qui seront retenues.
- B) Chaque section locale fait connaître à la Direction, par la suite, les dates retenues, dans son cas.

### **16.03 Procédure pour soumettre un grief à l'arbitrage**

- A) Le grief est référé et cédulé simultanément, conformément au paragraphe 16.01, à la première date de disponibilité inscrite au calendrier annuel des auditions, sans égard à l'arbitre.
- B) Lorsque toutes les dates de disponibilité sont épuisées, les parties peuvent s'entendre pour désigner temporairement d'autres arbitres que ceux apparaissant à la convention collective. À défaut de quoi, les parties demandent au ministre du Travail du Québec, de désigner d'autres arbitres pour remplir cette fonction.
- C) Dans le cas prévu au paragraphe B), les griefs sont référés conformément au paragraphe 16.01 de la manière prescrite au paragraphe A) ci-haut.
- D) Nonobstant ce qui précède, dans le cas de congédiement, les parties conviennent de cédule l'audition à la première date de disponibilité inscrite au calendrier d'audition avant tout autre grief.
- 16.04** A) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de cette convention. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

- B) S'il s'agit d'une mésentente au sens de l'alinéa 2. du paragraphe 15.04 A), le pouvoir de l'arbitre est limité à confirmer la modification de la condition de travail concernée ou à annuler telle modification s'il juge que la modification est déraisonnable, eu égard aux circonstances.
- 16.05** L'arbitre, dans les cas de griefs relatifs à des suspensions ou congédiements, a juridiction pour maintenir, réduire ou annuler la suspension ou le congédiement. Dans les cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il a compétence pour ordonner à celle-ci de réinstaller l'employé avec tous ses droits et de l'indemniser à son taux de salaire régulier pour les heures régulières de travail perdues; l'indemnité doit tenir compte de ce que l'employé a gagné ailleurs dans l'intervalle.
- 16.06** L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente-cinq (35) jours de la date où la preuve est terminée et, dans le cas de congédiement, dans les vingt et un (21) jours. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 16.07** Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à part égale par la Direction et le Syndicat.
- 16.08** L'arbitre peut décider que l'audition du grief sera tenu à huis clos.

## **ARTICLE 17 – ARBITRAGE MÉDICAL**

- 17.01** Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Direction décide de déclarer un employé incapable de remplir son emploi pour des raisons de santé, ou d'incapacité physique ou mentale, elle doit en aviser le Syndicat dans les quatorze (14) jours suivants.
- 17.02** Après la réception de l'avis prévu en 17.01, le Syndicat peut demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

**17.03** Dans le cas où, à la suite d'un examen médical, la Direction décide de ne plus permettre à un employé de remplir ses fonctions habituelles, de ne pas lui accorder une promotion, une mutation, un transfert, une rétrogradation, de lui imposer une rétrogradation, de le mettre prématurément à sa retraite ou de le congédier, celui-ci pourra déposer un grief arbitral conformément à la procédure prévue aux articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes » et 16 – « Arbitrage », de la convention collective et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

## **ARTICLE 18 – MESURES DISCIPLINAIRES**

**18.01** Dans le cas où un représentant de la Direction décide de convoquer un employé pour raisons disciplinaires, cet employé peut se faire accompagner du délégué syndical désigné pour ce champ d'action.

**18.02** Dans les cas de suspension et de congédiement, la Direction remet à l'employé l'avis de la sanction et de ses motifs. Dans ces cas, et dans les cas de réprimande écrite, copie est transmise au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de sa remise à l'employé.

**18.03** Lorsque douze (12) mois consécutifs se sont écoulés sans qu'aucune mesure disciplinaire ne soit enregistrée au dossier d'un employé, les mesures qui y ont été enregistrées antérieurement ne peuvent plus être invoquées contre lui et doivent être retirées du dossier de l'employé.

**18.04** Les réprimandes, suspensions et congédiements peuvent faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

## **ARTICLE 19 – ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

**19.01** À moins de stipulations contraires, les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux employés permanents

autres que ceux en stage de formation pour plus de trois (3) mois.

- 19.02** À moins de stipulations contraires expressément prévues dans cet article, le terme « ancienneté » signifie la durée du service continu d'un employé depuis la date de **sa dernière embauche**.
- 19.03** L'ancienneté s'acquiert après une période de stage de six (6) mois de service à l'emploi de la Direction. Une fois complétée, la période de stage est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.
- 19.04** Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté. La durée de service à titre d'employé temporaire sert aux fins de comblement de poste.
- 19.05** Le temps passé par les employés visés par les présentes depuis la date de leur **dernière embauche** au service des coopératives d'électricité, des réseaux de distribution ou des centrales dont la Direction fera l'acquisition sera considéré comme ayant été passé au service de la Direction. Ces dispositions ne valent que pour les personnes qui seront à l'emploi des organismes susdits et qui seront embauchées par la Direction au moment de l'acquisition totale ou partielle de ces organismes.
- 19.06** Tout employé perd son ancienneté dans les cas suivants :
- A) s'il est renvoyé pour cause ;
  - B) s'il quitte volontairement son emploi ;
  - C) s'il est mis à pied pour plus d'un (1) an ;
  - D) si, étant mis à pied depuis moins d'un (1) an, il est rappelé au travail et néglige de donner une réponse à la Direction dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel ou ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par la Direction est plus étendu ;

E) s'il s'absente du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant dix (10) jours.

**19.07** A) Sous réserve des stipulations de cet article, l'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas de :

1. promotion, mutation, rétrogradation, à condition que l'employé satisfasse aux exigences normales de l'emploi ;
2. transfert.

B) Les termes « exigences normales de l'emploi » signifient les exigences établies en relation avec l'emploi.

**19.08** La Direction accepte le fardeau de la preuve :

- A) de l'incapacité d'un employé de satisfaire aux exigences normales de l'emploi auquel il veut être promu, muté ou rétrogradé ;
- B) lors de mises à pied ou rappel de l'incapacité d'un employé de satisfaire aux exigences normales de l'emploi.

**19.09** La Direction convient de ne pas utiliser le système d'examens comme critère préalable de promotion, de mutation ou de rétrogradation.

**19.10** Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes « vacants » par suite :

- A) de maladie, à l'exception du poste de l'employé dont l'absence est compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
  - B) d'accidents de travail ;
  - C) de vacances ;
  - D) de congé autorisé ;
- de même que :
- E) tout poste vacant d'une durée n'excédant pas trois (3) mois ;

- F) tout poste d'une durée maximale de douze (12) mois normalement rempli par un employé de statut temporaire. La durée des postes dont l'existence dépend directement des chantiers de construction et de ceux dans le cadre de projets spéciaux, normalement remplis par des employés de statut temporaire, peut excéder cette limite de douze (12) mois;
  - G) tout poste laissé par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans son nouvel emploi;
  - H) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité administrative à une autre;
  - I) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé sans traitement pris en vertu de l'appendice I – « Droits parentaux »;
  - J) tout poste laissé par un employé qui obtient un transfert tant que la période prévue au paragraphe 19.17 C) n'est pas terminée;
  - K) tout poste laissé vacant par un employé assigné temporairement à des activités internationales d'Hydro-Québec;
  - L) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de la lettre d'entente N° 15 – « Régime de congé à traitement différé »;
  - M) tout poste laissé vacant par un employé saisonnier durant la période de non-emploi;
  - N) tout poste laissé vacant par un employé assigné temporairement à un poste du groupe spécialiste pour une durée n'excédant pas dix-huit (18) mois, à l'exception des formateurs techniques pour qui le délai est de vingt-quatre (24) mois.
- 19.11 A) **Malgré** les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de remplir un poste vacant, elle considère selon **les critères prévus** au paragraphe 19.11 D), les employés de la région ainsi que les employés réguliers de la province qui sont visés par

ce paragraphe depuis plus de six (6) mois, de l'une ou l'autre des catégories suivantes pour des postes équivalents ou inférieurs :

1. les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour raisons de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail ;
  2. les employés qui reviennent au travail à la suite d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
  3. les employés déclarés excédentaires, à la condition qu'ils aient été déclarés excédentaires avant le début de la période d'affichage.
- B) Cependant, l'employé dont la classe de salaire ou le niveau de rémunération est maintenu peut être considéré au même titre que les employés nommés au paragraphe A) sur un poste vacant de classe ou niveau équivalent ou supérieur à la classe ou niveau de son emploi actuel, jusqu'à ce qu'il ait atteint un poste de classe ou niveau équivalent à la classe de salaire ou au niveau de rémunération qu'il détenait au moment de sa relocalisation ou de son départ lors d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée.
- C) Tout employé compris dans une de ces catégories, relocalisé par suite de l'application du présent paragraphe, est indemnisé selon le Régime des indemnités de déménagement en cas de réaffectation géographique à la demande de l'employeur.
- D) 1) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informerait auprès des employés réguliers lorsque le poste vacant est régulier en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

**Cependant, lorsqu'il s'agit de postes vacants aux territoires Baie-James, la Direction considère les employés selon les étapes prioritaires suivantes :**

- i) Pour un poste au territoire Baie-James Ouest, l'employé régulier visé au paragraphe 19.11 A) qui se qualifie selon les dispositions de l'article 19.29 A).**
- ii) Pour un poste au territoire Baie-James Est, l'employé régulier visé au paragraphe 19.11 A) qui se qualifie selon les dispositions de l'article 19.29 B).**

- 2) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informera auprès des employés saisonniers lorsque le poste vacant est saisonnier, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

**19.12** Sous réserve des autres dispositions du présent article, la Direction convient, lorsqu'elle décide de remplir un poste vacant au sens de cet article, de le faire dans les trois (3) mois en observant la procédure suivante :

- A) 1. Comblement des postes excluant ceux d'opérateur en exploitation, des territoires Baie-James et des saisonniers.

La Direction peut offrir sans affichage à l'employé ayant le plus d'ancienneté au niveau local dans la priorité a) 1. définie au paragraphe 19.12 A) 1. a). La Direction affichera localement un avis de nomination, pendant vingt et un (21) jours, comportant toute l'information prévue par le paragraphe 19.14 et en enverra une copie au Syndicat le jour même.

La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant vingt-huit (28) jours au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise à toutes les deux (2) semaines.



Le choix des candidats s'effectue selon les étapes prioritaires suivantes qui s'appliquent :

a) Local

1. l'employé régulier occupant un emploi dans la même famille (**tout groupe confondu**) que le poste vacant ;
2. l'employé régulier occupant un emploi dans le même groupe d'emplois dont fait partie le poste vacant ;
3. l'employé régulier occupant un emploi dans un groupe autre que celui dont fait partie le poste vacant.

b) Circonscription

Selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la circonscription (mutatis, mutandis).

c) Région

Selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région (mutatis, mutandis).

d) Province

Selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de toutes les régions (mutatis, mutandis) incluant, pour un poste dans sa région, l'employé saisonnier ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté.

2. Comblement de poste d'opérateur en exploitation

La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant vingt-huit (28) jours au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise à toutes les deux (2) semaines.

Le choix des candidats s'effectue selon les étapes prioritaires suivantes qui s'appliquent :

a) Région : Circonscription Exploitation

1. l'employé du groupe Exploitation, au sens de l'appendice P – « Groupes d'ancienneté », occupant un poste autre qu'opérateur banque à l'échelle régionale ;
2. l'employé faisant partie des familles de monteurs distribution, jointeurs distribution, **thermographe distribution** et dépanneurs à l'échelle de la région, pour un poste d'opérateur CED.

Note :

- a) La famille des dépanneurs de la région St- Laurent fait partie du groupe Exploitation, au sens de l'appendice P – « Groupes d'ancienneté » pour fins de comblement de poste d'opérateur CED St- Laurent.
- b) Les opérateurs du Lac Robertson sont considérés pour les postes d'opérateurs du groupe Exploitation de la région Montmorency, au sens de l'appendice P – « Groupes d'ancienneté », sauf pour les postes d'opérateurs CER et CED.

b) Province :

- 1) l'employé du groupe Exploitation, au sens de l'appendice P – « Groupes d'ancienneté », occupant un poste autre qu'opérateur banque à l'échelle de toutes les régions qui se qualifie au sens de l'article 19.29 ;
- 2) **l'employé régulier visé au paragraphe 19.11 A) qui ne se qualifie pas selon les dispositions de l'article 19.29 ;**

- 3) l'employé du groupe Exploitation, au sens de l'appendice P – « Groupes d'ancienneté », occupant un poste autre qu'opérateur banque à l'échelle de toutes les régions.
- c) Région : Circonscription Exploitation  
l'employé occupant un poste d'opérateur banque à l'échelle régionale.
- d) Province :  
l'employé occupant un poste d'opérateur banque à l'échelle de toutes les régions.
- e) Région : Circonscription Exploitation
1. si après application des paragraphes a), b), c) et d) aucun employé n'est choisi, la Direction assigne **l'opérateur mobile régional (autre que sur un poste d'opérateur mobile régional) ou l'opérateur banque qui a le plus de temps de service dans l'un ou l'autre de ces deux (2) emplois** au niveau régional. **Dans ces cas, il est convenu que l'assignation définitive d'un employé dans un lieu éloigné l'obligeant à déménager, lui et sa famille, ne s'effectuera pas sans le consentement de cet employé.**
  2. si après application du paragraphe e) 1. aucun employé n'a été assigné, la Direction considère l'employé régulier occupant un emploi dans les autres groupes d'emplois au niveau de la région qui réussit les tests de qualification ; le candidat choisi doit, par la suite, réussir le cours de base d'exploitation conformément au paragraphe 33.09.
- f) **l'employé régulier visé au paragraphe 19.11 A) qui ne se qualifie pas selon les dispositions de l'article 19.29 ;**

**g) Province :**

l'employé régulier occupant un emploi dans les autres groupes d'emplois, à l'échelle de toutes les régions qui réussit les tests de qualification. Le candidat choisi doit, par la suite, réussir le cours de base d'exploitation conformément au paragraphe 33.09.

**3. Comblement de poste aux territoires Baie-James autres que ceux d'opérateurs en exploitation.**

La Direction peut offrir sans affichage à l'employé ayant le plus d'ancienneté au niveau local dans la priorité a) 1. définie au paragraphe 19.12 A) 3.

La Direction affichera localement un avis de nomination, pendant vingt et un (21) jours, comportant toute l'information prévue par le paragraphe 19.14 et en enverra une copie au Syndicat le jour même.

La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant vingt-huit (28) jours au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise à toutes les deux (2) semaines. Le choix des candidats s'effectue selon les étapes prioritaires suivantes qui s'appliquent :

**a) Local incluant les employés provenant des territoires Baie-James Ouest et Est**

1. l'employé régulier occupant un emploi dans la même famille que le poste vacant ;
2. l'employé régulier occupant un emploi dans le même groupe d'emplois dont fait partie le poste vacant ;
3. l'employé régulier occupant un emploi dans un groupe autre que celui dont fait partie le poste vacant.

**b) Région**

1. Pour un poste au territoire Baie-James Ouest, l'employé régulier qui se qualifie

selon les dispositions de l'article 19.29 A) 1), selon les mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région (mutatis, mutandis).

2. Pour un poste au territoire Baie-James Est, aucune priorité applicable.

c) Province

1. L'employé régulier qui se qualifie au sens de l'article 19.29, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 (mutatis, mutandis) incluant, pour un poste dans sa région, l'employé saisonnier ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté;
2. L'employé permanent des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique visé au paragraphe C) qui se qualifie au sens de l'article 19.29;
3. L'employé permanent des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique visé au paragraphe D) qui se qualifie au sens de l'article 19.29.

d) Région

1. Pour un poste au territoire Baie-James Ouest
  - i. l'employé saisonnier, stagiaire ou non, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est (mutatis, mutandis).
  - ii. l'employé saisonnier, stagiaire ou non, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région

Saguenay et de la circonscription territoire Baie-James Est (mutatis, mutandis).

2. Pour un poste au territoire Baie-James Est

- i. l'employé saisonnier, stagiaire ou non, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région Saguenay et de la circonscription territoire Baie-James Est (mutatis, mutandis).
- ii. l'employé saisonnier, stagiaire ou non, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est (mutatis, mutandis).

e) **l'employé régulier visé au paragraphe 19.11 A) qui ne se qualifie pas selon les dispositions de l'article 19.29;**

f) Province

l'employé régulier, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues dans les alinéas a) 1, 2 et 3 mais à l'échelle de toutes les régions.

B) Aux fins d'application du paragraphe 19.12:

1. Le terme « famille » désigne un ensemble d'emplois se rapportant à un travail de même genre mais à des degrés de complexité variables. Les emplois faisant partie d'une même famille sont groupés à l'appendice P – « Groupes d'ancienneté » et sont numérotés en commençant par les plus élevés.
2. Les groupes d'emplois sont respectivement identifiés comme tels à l'appendice P – « Groupes d'ancienneté ».

3. Les circonscriptions et locaux sont ceux qui apparaissent à l'appendice Q – « Circonscription et locaux ».
- C) Si, après l'application des dispositions du paragraphe 19.12 A) qui précède, aucun employé régulier n'est choisi, la Direction considère, selon les critères du paragraphe 19.07, les candidatures des employés permanents des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique visés par le paragraphe 19.11 A) :
- premier (1<sup>er</sup>) de la région  
et deuxième (2<sup>e</sup>) de la province.
- D) Si, après l'application des dispositions du paragraphe 19.12 A) et C) qui précède, aucun employé n'est choisi, la Direction considère, selon les critères du paragraphe 19.07, les candidatures des employés permanents des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique.
- E) Si, après l'application des dispositions des paragraphes A), C) et D) qui précèdent, aucun employé n'est choisi, la Direction considère, selon les critères du paragraphe 19.07 :
1. la candidature des employés saisonniers, stagiaire ou non, de la région, qui satisfont aux exigences normales de l'emploi, de même que la candidature des employés temporaires provinciaux de plus de mille (1 000) jours, incluant ceux sur les listes de rappel, à condition que ces derniers candidats satisfassent aux exigences normales de l'emploi, conformément aux dispositions du paragraphe 19.04, selon leur durée de service.

Aux fins du présent alinéa, l'ancienneté de l'employé saisonnier est convertie en durée de service, au prorata, sur la base d'une année d'ancienneté équivaut à trois cent soixante-cinq (365) jours de durée de service, et s'ajoute à la durée de service que l'employé saisonnier avait accumulé à titre d'employé temporaire.

2. la candidature des employés saisonniers, de la province, selon les mêmes priorités et aux mêmes conditions prévues à l'alinéa A) 1 d).
- F) Si, après l'application des dispositions des paragraphes A), C), D) et E) qui précèdent, aucun employé n'est choisi, la Direction considère premièrement la candidature des employés temporaires de la région, incluant ceux sur les listes de rappel et deuxièmement, celle des employés temporaires de la province, incluant ceux sur les listes de rappel, conformément aux dispositions du paragraphe 19.04, à condition que le candidat satisfasse aux exigences normales de l'emploi. Advenant un grief, dans ce cas, le mandat de l'arbitre est limité à décider si l'employé rencontre les exigences **normales de l'emploi** du poste vacant.
- G) Si, après l'application des dispositions des paragraphes A), C), D), E) et F) qui précèdent, aucun employé n'est choisi, la Direction considère premièrement la candidature des employés temporaires de la région, ainsi que ceux de la province ayant plus de mille (1 000) jours de durée de service, incluant ceux sur les listes de rappel des autres unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique et deuxièmement, celle des employés temporaires de la province, incluant ceux sur les listes de rappel, conformément aux dispositions du paragraphe 19.04. Les critères utilisés sont les exigences **normales de l'emploi** du poste vacant. Advenant un grief, dans ce cas, le mandat de l'arbitre est limité à décider si l'employé rencontre les exigences **normales de l'emploi** du poste vacant.
- H) Comblement de poste saisonnier
- La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant vingt-huit (28) jours au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise à toutes les deux (2) semaines. Le choix des candidats s'effectue selon les étapes prioritaires suivantes qui s'appliquent :



1. a) Pour un poste à combler autre qu'à l'un des territoires Baie-James; l'employé temporaire de la région, incluant ceux sur les listes de rappel;
- b) Pour un poste à combler au territoire Baie-James Ouest;
  - 1) l'employé temporaire de la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est, incluant ceux sur la liste de rappel;
  - 2) l'employé temporaire de la région Saguenay et de la circonscription territoire Baie-James Est, incluant ceux sur les listes de rappel;
- c) Pour un poste à combler au territoire Baie-James Est;
  - 1) l'employé temporaire de la région Saguenay et de la circonscription territoire Baie-James Est, incluant ceux sur les listes de rappel;
  - 2) l'employé temporaire de la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est, incluant ceux sur la liste de rappel;
2. l'employé temporaire de la province, incluant ceux sur les listes de rappel;

et ce, conformément aux dispositions du paragraphe 19.04, à condition que le candidat satisfasse aux exigences normales de l'emploi. Advenant un grief, dans ce cas, le mandat de l'arbitre est limité à décider si l'employé rencontre les exigences **normales de l'emploi** du poste vacant.

**19.13** La candidature de tout employé n'est considérée que s'il compte au moins quatre-vingt-onze (91) jours de service dans son emploi ou que s'il a été confirmé dans son emploi selon ce qui arrive le premier.

- 19.14** A) Tout avis de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, le nombre de postes vacants et contient une description sommaire des tâches et des exigences normales, de même que la classe de salaire ou le niveau ou le taux de salaire et le lieu de travail du poste. La Direction fait parvenir au secrétaire général du Syndicat copie de l'avis le jour même de son affichage. Les candidatures reçues en dehors des délais d'affichage ne sont pas retenues.
- B) Dans les quatorze (14) jours après la fin du délai d'affichage, la Direction transmet par écrit au secrétaire général du Syndicat la liste des candidatures comprenant la date d'ancienneté ou de la durée de service, le lieu de travail de chaque candidat ainsi que le nom de l'employé choisi, sa date d'ancienneté ou de sa durée de service et l'unité syndicale d'origine de chaque candidat.
- C) Dans les plus brefs délais après le choix de l'employé, la Direction informe par écrit les candidats et le Syndicat du nom de l'employé choisi, sa date d'ancienneté ou de sa durée de service, selon le cas, son titre d'emploi et son lieu de travail, son statut ainsi que son unité syndicale d'origine.
- D) Tout avis de poste vacant visant le comblement d'un poste saisonnier mentionnera le mois de début d'emploi.
- 19.15** Si un candidat choisi pour remplir un poste vacant est absent, il devra occuper effectivement le poste dans un délai maximum de quatre-vingt-onze (91) jours de sa nomination, à défaut de quoi, la Direction considérera les autres candidats. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux employés libérés pour une période inférieure à deux (2) mois en vertu de la lettre d'entente N° 1 – « Congés spéciaux » et à l'employée qui s'est prévalué d'un congé en vertu de l'appendice I – « Droits parentaux » – section II.
- 19.16** Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.10 et 19.17 tout poste laissé par un employé peut être

immédiatement affiché ; le candidat choisi à la suite de cet affichage ne peut être considéré confirmé dans cet emploi tant que l'ancien titulaire n'est pas confirmé dans son nouvel emploi ou qu'il n'a pas terminé la période prévue au paragraphe 19.17 C).

- 19.17** A) À la suite d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation, ou d'un passage inter-unités, il s'écoule une période de probation d'au plus soixante-trois (63) jours de service actif ou quatre cent soixante-six (466) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an), au cours de laquelle l'employé peut être confirmé dans son nouvel emploi, ou retourné à son ancien emploi s'il existe ; sinon, les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.
- B) Au cours de sa période de probation, l'employé peut retourner à son ancien emploi s'il existe.
- C) À la suite d'un transfert, l'employé peut retourner à son ancien emploi à l'intérieur d'une période de soixante-trois (63) jours de service actif ou quatre cent soixante-six (466) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an).
- D) 1) Lorsqu'un employé obtient un nouvel emploi en vertu de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel » et que la Direction lui donne de la formation, celle-ci est exclue de la période de probation, ou de stage, selon le cas. Durant la période de formation, l'employé permanent peut retourner ou être retourné à son ancien emploi s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20, 19.33 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent. Dans le cas d'un employé stagiaire, les dispositions du paragraphe 8 de la lettre

d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service », s'appliquent.

- 2) En cas de retard de la Direction à donner la formation prévue au paragraphe précédent, l'employé stagiaire ayant complété son stage conformément à l'article 19.03 verra sa date d'ancienneté établie rétroactivement à la date de début de la formation initialement prévue.

**19.18** L'employé nommé à un emploi non régi par une convention collective du S.C.F.P. et qui n'est pas finalement confirmé dans cet emploi après un maximum de quatre-vingt-onze (91) jours est retourné à son ancien emploi s'il existe ; sinon, les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

**19.19** A) Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant (ou qui, l'ayant posée, la retire), ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants.

B) Un employé qui pose sa candidature lors de l'affichage d'un poste vacant dans une autre localité ou endroit ne subira aucun préjudice quant à ses droits de promotion locale.

C) La nomination d'un employé à un poste vacant qu'il a postulé entraîne l'annulation de toute candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant. Cependant, l'employé que la Direction se propose de nommer pourra, sur demande, être informé du nom et de la date d'ancienneté ou de la durée de service des employés qui, à ce moment, se sont portés candidats au poste où lui-même a déjà enregistré une demande.

**19.20** A) Sous réserve de l'article 19.28, dans le cas de réduction de personnel dans un emploi, dans un groupe, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi selon leur durée de service les employés temporaires en commençant par celui qui a le moins de durée de service et ensuite, si nécessaire,

l'employé saisonnier autre que celui visé à l'article 32 et par la suite l'employé régulier autre que celui visé à l'article 32 – « Sécurité d'emploi », occupant cet emploi et possédant le moins d'ancienneté est retiré de cet emploi, à condition toutefois que les employés qui restent dans l'emploi puissent satisfaire aux exigences du travail qui leur est assigné. L'employé ainsi retiré de son emploi peut déplacer localement, dans un emploi de classe inférieure, l'employé comptant le moins d'ancienneté, aux conditions suivantes :

1. qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace ;
  2. qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi visé ;
  3. que l'employé qu'il déplace soit dans un emploi de la même famille ou dans le même groupe, si l'employé retiré de son emploi occupait un emploi ne faisant pas partie d'une famille ;
  4. un employé saisonnier ne peut déplacer un employé régulier.
- B) L'employé qui n'a pu ainsi déplacer un autre employé dans un emploi de la même famille, ou du même groupe, selon le cas, peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer localement un employé occupant tout autre emploi.
- C) L'employé qui n'a pu déplacer localement un autre employé peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), déplacer un autre employé de sa circonscription.
- D) L'employé qui n'a pu déplacer un autre employé de sa circonscription dans un emploi de la même famille, ou du même groupe, selon le cas, peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa circonscription.

- E) L'employé qui n'a pu déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa circonscription, peut sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphes A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa région.
- F) L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté peut être mis à pied.

**19.21** Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.11, la Direction convient, avant d'afficher un poste vacant, de rappeler par ordre d'ancienneté les employés mis à pied de cette région, sur un emploi de classe, niveau ou taux équivalent ou inférieur de l'emploi qu'il occupait lors de sa mise à pied, à condition qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi pour lequel il est rappelé.

## **19.22 Information**

- A) Dans un délai de quatre-vingt-onze (91) jours après la signature de cette convention et, par la suite à tous les douze (12) mois, la Direction remet au Syndicat et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours la liste des employés permanents et temporaires concernés par les présentes. Cette liste est divisée par statut d'employé, par bâtiment, par région, par unité structurelle. Elle contient le nom de chaque employé, son numéro de matricule (sauf lors de l'affichage de la liste), son emploi, sa classe de salaire, son niveau de rémunération, le numéro et le libellé de l'unité structurelle et son ancienneté ou sa durée de service.

De plus, la Direction communique par écrit au Syndicat, une fois par mois, les noms des employés embauchés, promus, rétrogradés, transférés, mutés, mis à pied, rappelés, retraités, congédiés, relocalisés et ceux visés par le paragraphe 19.11 A) (la date à laquelle l'employé a été déclaré excédentaire) et 19.24 C), transférés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus et les noms des employés dont l'emploi a changé de classe de salaire à la suite d'une réévaluation. Dans le cas des

employés embauchés, la Direction fournit la date d'**embauche**.

- B) Au niveau de chaque région, la Direction remet aussi au Syndicat, mensuellement, la liste des employés temporaires en indiquant leur nom, leur numéro de matricule, leur emploi, leur classe de salaire, leur niveau de rémunération, leur salaire, la raison de l'embauche, leur endroit de travail, leur durée de service, la date à laquelle ils ont été embauchés, de même que celle de leur licenciement, le cas échéant. La Direction remet également au Syndicat, mensuellement, les listes de rappel existantes en indiquant tous les détails s'y rapportant.
- C) Tout employé qui croit que la liste d'ancienneté ou de durée de service contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les quarante-deux (42) jours depuis la date où la liste aura été officiellement remise au Syndicat et affichée. Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par le Syndicat et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de la soumission du grief.
- D) La Direction fait parvenir au Syndicat tout changement d'adresse des employés.

**19.23** Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination de l'ancienneté.

**19.24** A) Il est convenu que l'assignation définitive d'un employé à un autre poste dans un lieu éloigné et l'obligeant à déménager, lui et sa famille, ne s'effectuera pas sans le consentement de cet employé. Cette disposition ne s'applique pas cependant dans le cas des employés visés au paragraphe 19.11.

- B) La Direction s'efforcera de relocaliser dans leur milieu de travail les employés visés au paragraphe 19.11 A) 3.

- C) Si cela n'est pas possible, l'employé relocalisé qui veut revenir dans son milieu de travail doit faire parvenir une « demande de changement d'emploi » à l'équipe Ressources humaines de l'unité administrative d'où il origine. L'employé aura alors une priorité avant tout autre candidat, en vertu du paragraphe 19.12, sur un poste identique à celui qu'il occupait avant sa relocalisation.
- 19.25** Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste vacant, la Direction modifie les exigences de ce poste, elle convient de procéder à un nouvel affichage et convient de retenir toute candidature préalable à ce nouvel affichage.
- 19.26** Dans le cas où les dispositions prévues au paragraphe 19.17 s'appliquent, la Direction effectue un nouveau choix parmi les autres candidatures reçues lors du même affichage.
- 19.27** Tout poste vacant depuis six (6) mois doit être aboli ou comblé conformément aux dispositions de la convention collective.
- 19.28** A) L'employé saisonnier, après sa période minimale de trente-quatre (34) semaines continues de travail, peut être mis en période de non-emploi, et ceci n'est pas considéré comme une réduction de personnel au sens de l'article 19.20 ou 32.02. Pour ce faire, la Direction s'informerait auprès des employés saisonniers du même emploi, à un endroit donné, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte de déplacer l'employé temporaire ayant le moins de durée de service occupant le même emploi, selon les mêmes règles convenues localement pour l'application de l'article 2 de la lettre d'entente N° 20 en faisant les adaptations nécessaires ou à défaut de telles règles, selon les étapes définies comme suit :
- 1) à l'endroit de travail ;
  - 2) à l'échelle du local, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 1) ;



- 3) à l'échelle de la circonscription, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 2);
- 4) à l'échelle de la région, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 3).

Si personne n'accepte, celui des employés saisonniers qui a le moins d'ancienneté est mis en période de non-emploi.

Pour les fins d'application de cet alinéa, l'« endroit donné » est défini selon l'appendice « S ».

- B) Lorsque la Direction a des besoins temporaires de main-d'œuvre, dans un emploi, dans un endroit donné, elle convient de rappeler par ordre d'ancienneté les employés saisonniers de cet emploi, de cet endroit donné, qui sont en période de non-emploi. Pour ce faire, les dispositions des articles 5 et 7 de la lettre d'entente N° 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Par la suite, si requis, la Direction peut appeler un employé temporaire et les dispositions de la lettre d'entente N° 20 s'appliquent.

Pour les fins d'application de cet alinéa, l'« endroit donné » est défini selon l'appendice « S ».

- C) L'employé saisonnier est rappelé, dans son quartier général, dans son emploi, par ancienneté, avec un préavis de quatorze (14) jours calendrier, et ce pour une période minimale de trente-quatre (34) semaines consécutives.
- D) L'employé saisonnier qui déplace un employé temporaire en vertu du présent article prend le quartier général de ce dernier pour le temps que dure le déplacement, sans dépasser la date de son retour en emploi prévu au paragraphe C).

**19.29 A) Pour un poste au territoire Baie-James Ouest**

Sont considérés selon les étapes prioritaires suivantes :

- 1) L'employé établi dans la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est;
- 2) L'employé désirant établir sa résidence principale dans la région La Grande Rivière, à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est, selon les règles précisées à l'article 19.30.

**B) Pour un poste au territoire Baie-James Est**

Sont considérés à la même priorité :

- 1) L'employé établi dans la région Saguenay et;
- 2) L'employé désirant établir sa résidence principale dans la région Saguenay selon les règles précisées à l'article 19.30.

**19.30 L'employé qui se prévaut de la priorité de l'article 19.29 A) 2) ou 19.29 B) 2) :**

- A) 1) bénéficie d'une allocation d'aide à l'établissement de sa résidence, supplémentaire à la lettre d'entente N° 2 – « Déménagement », en remboursement de dépenses encourues et jusqu'à un maximum d'un montant de :
  - i. tel qu'indiqué à l'appendice « B » si l'employé achète une maison et devient propriétaire occupant;
  - ii. tel qu'indiqué à l'appendice « B » si l'employé loue un logement et devient locataire occupant.
- 2) devra rembourser à la Direction l'allocation ci-haut mentionnée si il n'habite plus la région pour laquelle il a reçu ladite allocation, selon le tableau suivant :

L'employé quitte après	remboursement de l'allocation
a) moins de 1 an	100 %
b) 1 an	70 %
c) 2 ans	50 %
d) 3 ans	20 %
e) 4 ans	10 %
f) 5 ans	0 %

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

- B) Devra convenir, de façon libre et volontaire et à la satisfaction des parties, d'une lettre d'entente avec la Direction et le Syndicat, stipulant notamment :
- i. Le délai de déménagement ;
  - ii. Le délai d'occupation du poste ;
  - iii. La date d'application de l'article 19.17 ;
  - iv. L'autorisation de remboursement prévue à l'article 19.30 A) 2).

**19.31 A)** Il ne peut y avoir de création de poste de chef saisonnier.

- B) Il devra avoir une entente entre les parties lors des situations suivantes :
- 1) Lors de la création d'un poste saisonnier dans un quartier général non compris dans l'appendice « R » ;
  - 2) Augmentation du nombre de poste saisonnier dans les quartiers généraux tel que défini dans l'appendice « R ».

**19.32** Lors du comblement d'un poste saisonnier, la période de trente-quatre (34) semaines continues de travail contenu dans les différents articles prévus à la convention, pourra être moindre afin de respecter la période d'emploi saisonnière prévue du poste.

**19.33** Nonobstant les articles 19.13 et 19.19 C), l'employé stagiaire saisonnier peut poser sa candidature à un poste vacant régulier de sa région. Lors de l'application des dispositions de l'article 19.26, la candidature de l'employé devenu saisonnier sera considérée.

S'il obtient ce poste régulier, l'employé stagiaire saisonnier renonce à tous droits sur son poste saisonnier et devra reprendre, pour toute sa durée de six (6) mois, sa période de stage sur ce poste régulier.

Par ailleurs, si par les effets des dispositions de l'article 19.17, l'ancien titulaire revient sur ce poste régulier, l'employé stagiaire ainsi déplacé réintègre son ancien poste saisonnier, retrouve son statut d'employé stagiaire saisonnier et poursuit, là où il l'a laissé, sa période de stage de six (6) mois.

## **ARTICLE 20 – JOUR DE PAIE**

**20.01** La Direction maintient la pratique actuelle de payer ses employés durant les heures de travail selon la formule présentement en vigueur. Les paies sont livrées sous enveloppe. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 29 – « Jours fériés », la paie est remise le jour précédent, si cela s'avère possible.

**20.02** Nonobstant le paragraphe précédent, sur demande de l'employé, la Direction peut déposer directement son salaire à l'institution financière de son choix parmi celles avec lesquelles elle aura conclu des ententes à cet effet.

**20.03** La Direction fournira aux employés, une (1) fois par année, une liste des définitions des abréviations en usage sur le chèque de paie.

## **ARTICLE 21 – SALAIRES**

### **21.01 Taux de salaires**

- A) Les emplois auxquels s'applique la présente convention et les listes de taux de salaires avec les dates de mise en vigueur sont indiquées à l'appendice « A », partie intégrante de la présente convention.
- B) La Direction informera le Syndicat de tout changement dans la codification ou les numéros utilisés pour tout emploi.

**21.02** Ces taux de salaires sont déterminés en fonction du concept d'une journée régulière de travail.

### **21.03 Date effective de tout changement de salaire**

Sous réserve des dispositions contraires, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue.

### **21.04 A) Promotion**

#### **1. D'un emploi métier à un autre emploi métier :**

Dès la première journée qu'un employé occupe un emploi de classe supérieure, il reçoit le taux de salaire prévu pour cet emploi.

#### **2. D'un emploi d'opérateur à un autre emploi d'opérateur ou d'un emploi métier à un emploi d'opérateur :**

Dès la première journée qu'un employé occupe un emploi de niveau supérieur, il reçoit le taux de salaire **prévu pour ce niveau correspondant à l'année de progression suivant immédiatement celle où il se situe.**

#### **3. D'un emploi de spécialiste à un autre emploi de spécialiste :**

**A) Lors d'un passage vers un emploi d'un écart d'un niveau supérieur, l'employé reçoit quatre pour cent (4 %) du maximum salarial du nouvel emploi sans dépasser ce maximum.**

- B) Lors d'un passage vers un emploi d'un écart de plus d'un niveau supérieur, l'employé reçoit sept pour cent (7 %) du maximum salarial du nouvel emploi sans dépasser ce maximum.
  - C) Le nouveau salaire de base doit nécessairement être compris dans l'échelle salariale du nouvel emploi. Par conséquent, ce salaire ne peut être inférieur au minimum de cette échelle.
4. D'un emploi métier, ou d'opérateur à un emploi de spécialiste :

Le salaire de base d'origine de l'employé de trente-sept (37) heures est majoré d'un montant équivalent de quatre pour cent (4 %) du maximum du salaire de base de trente-cinq (35) heures du niveau de son nouvel emploi sans dépasser ce maximum. Le nouveau salaire horaire de trente-cinq (35) heures doit nécessairement être compris dans l'échelle salariale du nouvel emploi. Par conséquent, ce salaire ne peut être inférieur au minimum de cette échelle.

## B) Mutation

L'employé qui passe d'un emploi à un autre emploi de même classe ou de même niveau conserve son taux de salaire.

## C) Rétrogradation

1. L'employé métier, opérateur ou spécialiste rétrogradé sur un emploi métier ou opérateur moins bien rémunéré reçoit le taux de salaire de son nouvel emploi. Malgré ce qui précède, l'employé opérateur qui passe d'un emploi d'opérateur à un autre emploi d'opérateur de niveau inférieur reçoit le taux de salaire prévu pour ce niveau correspondant à l'année de progression dans laquelle il se situe.

2. **L'employé spécialiste ou opérateur qui passe sur un emploi de spécialiste de niveau inférieur voit son salaire intégré dans l'échelle salariale du nouvel emploi sans dépasser le maximum de cette échelle.**

**21.05** L'employé retourné à son ancien emploi à la suite d'une période de probation non satisfaisante reprend le salaire qu'il avait avant sa promotion.

#### **21.06 Assignment**

- A) L'assignation permanente ou temporaire d'un employé, d'un emploi à un autre, d'un niveau à un autre ou d'un lieu à un autre rend l'employé sujet aux conditions de travail de cet emploi ou de ce lieu qu'il occupe d'une façon permanente ou temporaire.
- B) Dans le cas d'une assignation temporaire d'un employé d'un emploi à un autre dans la même famille, dans son endroit de travail, l'ancienneté est le facteur déterminant à la condition que l'employé satisfasse aux exigences normales de l'emploi.

#### **21.07 Ajustement de salaire à la suite d'une assignation temporaire**

- A) 1. Tout employé tenu d'accomplir pour une journée ou plus un emploi de classe ou taux supérieur au sien, reçoit pendant cette assignation, le taux de salaire prévu pour cet emploi.  
2. Tout employé tenu d'accomplir un emploi de niveau supérieur au sien pour une journée ou plus reçoit, pendant cette assignation, le même ajustement de salaire que dans le cas d'une promotion.
- B) 1. Tout employé tenu d'accomplir un emploi d'une classe ou taux inférieur au sien pour accommoder la Direction, ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois, l'employé qui accomplit pour une journée ou plus un emploi d'une classe ou taux inférieur au sien, lorsque ce n'est plus pour accommoder la Direction, mais lui-même, reçoit

pendant cette assignation, le taux de salaire applicable à l'emploi de classe ou taux inférieur.

2. Tout employé tenu d'accomplir un emploi d'un niveau inférieur au sien pour accommoder la Direction ne subit pas de diminution de salaire. Toutefois, l'employé qui accomplit pour une journée ou plus un emploi de niveau inférieur au sien, lorsque ce n'est plus pour accommoder la Direction, mais lui-même, reçoit le même ajustement de salaire que dans le cas d'une rétrogradation.

### **21.08 Progression annuelle**

À l'appendice P – « Groupes d'ancienneté » de la présente convention, apparaissent des familles d'emplois dont certains emplois sont marqués d'un astérisque. Il est convenu qu'un employé dont l'emploi est marqué d'un astérisque progresse normalement d'un emploi à l'autre dans la famille faisant partie de la progression annuelle jusqu'à ce qu'il ait atteint l'emploi le plus élevé, ainsi marqué, de cette famille.

- A) 1. La progression annuelle d'un emploi à l'autre prend effet après un (1) an de service actif dans un emploi à moins que cet employé ne satisfasse pas aux exigences requises. Dans ce cas, l'employé demeure dans le même emploi pour une période additionnelle d'au plus un (1) an ou est transféré, si possible, à un autre emploi qui lui convient mieux.

Cependant, les employés autres que les hommes de lignes (monteurs, jointeurs, dépanneurs) qui étaient à l'emploi de la Direction avant le 13 février 1973 et qui, selon l'avis de cette dernière, ne satisfont pas aux exigences requises pour progresser à un emploi plus élevé, resteront dans le même emploi pour une période indéfinie ou jusqu'à ce que la Direction juge qu'ils ont acquis les capacités nécessaires à la progression.



Nonobstant ce qui précède, les employés embauchés dans un emploi à progression annuelle pourront être renvoyés pendant la première année s'ils ne satisfont pas aux exigences requises.

2. Il est entendu que tout employé assigné à un emploi faisant partie d'une famille d'emplois à progression annuelle peut être appelé à accomplir en tout temps du travail relevant de tout autre emploi que le sien dans la famille d'emplois à progression annuelle dont il fait partie, et cela sans ajustement d'assignation temporaire.
3. Un nouvel employé peut être classifié dans n'importe quel emploi des familles avec progression annuelle suivant son expérience ou sa formation antérieure. Il en est de même pour tout employé transféré dans une de ces familles.
4. L'avancement dans les familles avec progression annuelle peut être accéléré à la discrétion de la Direction. Dans ce cas, la date de la progression accélérée sera celle dont on tiendra compte aux fins des progressions annuelles futures.
5. a) L'employé permanent en service continu dans le même endroit de travail (les territoires Baie-James sont considérés aux fins de ce paragraphe comme un même endroit de travail) depuis deux (2) ans qui, s'étant prévalu des dispositions de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel », obtient un emploi de classe ou taux inférieur à l'intérieur de la même famille d'emplois à progression annuelle conserve sa classe ou taux de salaire et poursuit sa progression s'il y a lieu. Dans le cas d'un chef, il est assigné compagnon et reçoit le taux de salaire de compagnon.
- b) Pour l'employé temporaire ou saisonnier qui, s'étant prévalu de la lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service »

ou des dispositions de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel » obtient un emploi de classe ou de taux inférieur à l'intérieur de la même famille d'emplois à progression annuelle, conserve sa classe ou son taux de salaire qu'il a précédemment acquis et poursuit sa progression s'il y a lieu.

- B) Il est convenu qu'un employé du groupe Exploitation progresse annuellement selon les taux de salaires prévus pour son niveau tel qu'apparaissant à l'appendice « A ». La progression salariale est effective après un (1) an de service actif dans un emploi ou des emplois du groupe Exploitation et la date de progression n'est pas affectée par la mutation, rétrogradation, transfert ou **lors d'une** assignation de l'employé **sur un emploi de niveau égal ou inférieur.**

**Lors d'une promotion obtenue par un employé du groupe Exploitation ou lors d'une assignation de l'employé sur un emploi de niveau supérieur, la progression salariale est effective après un (1) an de service actif débutant à la date d'entrée en poste.**

**Pour le nouvel employé du groupe Exploitation, une date de progression salariale lui est attribuée après la réussite du programme de formation en exploitation et le taux de salaire de l'échelon première (1<sup>re</sup>) année de l'appendice « A » lui est attribué. Par la suite, cet employé du groupe Exploitation progresse annuellement selon les taux de salaires prévus pour son niveau tel qu'apparaissant à l'appendice « A ». La progression salariale est effective après un (1) an de service actif dans l'emploi à compter de la fin du programme de formation en exploitation.**

- C) L'employé ayant subi un accident de travail continue sa progression annuelle s'il y a lieu.

## **21.09 Relève des opérateurs**

Nonobstant toute autre disposition aux présentes, les employés agissant comme l'opérateur de relève sont

payés en fonction de leur année de progression selon les taux applicables à l'emploi relevé le mieux rémunéré.

- 21.10** Changement de salaire à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation d'emploi
1. La reclassification d'un emploi dans une classe supérieure à la suite d'une réévaluation entraîne, **pour les employés qui occupent cet emploi**, le paiement du taux de salaire prévu pour cette classe dans la convention.
  2. La reclassification d'un emploi du groupe **Exploitation dans un niveau supérieur à la suite d'une réévaluation entraîne, pour les employés qui occupent cet emploi, le paiement du taux de salaire prévu pour ce niveau correspondant à l'année de progression où il se situe. Par la suite, l'employé poursuit sa progression selon les dispositions du paragraphe 21.08 B).**
  3. La reclassification d'un emploi du groupe **Spécialistes métiers dans un niveau supérieur à la suite d'une réévaluation entraîne, pour les employés qui occupent cet emploi, la transposition de leur salaire dans l'échelle prévue pour le nouveau niveau. Par la suite, l'employé poursuit sa progression selon les dispositions du paragraphe 5 de la lettre d'entente N° 21.**
  4. La reclassification d'un emploi dans une classe ou niveau inférieur à la suite d'une réévaluation n'entraîne pas, **pour les employés occupant cet emploi**, de baisse de salaire. L'employé conserve le même taux de salaire tant qu'il demeure dans cet emploi **et poursuit sa progression selon les dispositions de la convention collective jusqu'au maximum de la classe ou niveau d'origine.**
  5. La date de mise en vigueur de l'évaluation ou de la réévaluation d'un emploi est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement l'approbation finale de l'évaluation ou de la réévaluation de cet

emploi par les parties ou qui suit immédiatement la décision arbitrale.

6. Cependant, l'employé qui a occupé ou occupe un emploi ayant été l'objet d'une évaluation ou d'une réévaluation selon la procédure prévue à l'article 22 – « Évaluation des emplois », reçoit l'ajustement de salaire prévu au présent paragraphe rétroactivement à la date de l'envoi de l'évaluation au Syndicat, tel que prévu au paragraphe 22.03, ou à la date du grief formulé en vertu du paragraphe 22.02, ou à la date de la demande de réévaluation par la Direction, selon ce qui est le plus avantageux pour lui. Dans tous les cas, la rétroactivité payée à un employé ne le sera que pour la durée de son assignation dans ledit emploi.

## **AUGMENTATION DE SALAIRE**

- 21.11 A) À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2014**, le salaire au **31 décembre 2013** est maintenu.
- B) À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2015**, le salaire au **31 décembre 2014** est maintenu. Toutefois, compte tenu de l'abolition du Régime d'intéressement et de son intégration aux échelles de salaires et aux salaires, l'employé reçoit une augmentation égale à **quatre et vingt centièmes pour cent (4,20 %)** de son salaire au **31 décembre 2014**.
- C) À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2016**, l'employé reçoit une augmentation égale à **trois pour cent (3 %)** de son salaire au **31 décembre 2015**.
- D) À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017**, l'employé reçoit une augmentation égale à **deux et soixante-quinze centièmes pour cent (2,75 %)** de son salaire au **31 décembre 2016**.
- E) À compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018**, l'employé reçoit une augmentation égale à **deux et cinquante centièmes pour cent (2,50 %)** de son salaire au **31 décembre 2017**.

## 21.12 Biffé

- 21.13 L'employé assujéti à la présente, reçoit le salaire prévu pour son emploi à l'appendice « A ».
- 21.14 L'employé qui reçoit un taux de salaire supérieur au taux prévu pour son emploi ou pour le niveau attribué à son emploi a droit à l'augmentation prévue pour son ancien emploi ou pour le niveau précédemment attribué à son emploi selon le cas.
- 21.15 L'employé en accident du travail reçoit les augmentations prévues dans cet article.

#### **21.16 Opérateur banque**

L'opérateur banque assigné au remplacement reçoit le taux de salaire correspondant à son année de progression et au niveau de l'emploi de l'opérateur remplacé. À la fin de son assignation, l'opérateur banque retourne au taux de salaire d'opérateur banque correspondant à son année de progression.

- 21.17 Les pourcentages d'augmentations prévus au présent article s'applique également aux différentes primes, indemnités et allocations prévues à la convention collective ou aux lettres d'entente, à compter des dates qui y sont stipulées et ce, aux mêmes conditions.

#### **21.18 Régime d'intéressement**

**À compter de l'année 2014 le Régime d'intéressement est aboli. Toutefois, les dispositions relatives au paiement du montant forfaitaire pour l'année 2013, prévues à la convention collective 2009-2013, s'appliquent.**

### **ARTICLE 22 – ÉVALUATION DES EMPLOIS**

- 22.01 Les emplois régis par les présentes sont évalués en fonction du Système d'évaluation des emplois de métiers.
- 22.02 A) Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Direction de définir le contenu des emplois.

- B) Compte tenu de ce qui précède, tout employé dont l'emploi est évalué selon le Système d'évaluation des emplois de métiers qui croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de classe ou de niveau de salaire ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits pourra loger un grief conformément à l'article 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes ».
- C) Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.01, le Syndicat peut demander une rencontre du comité prévu au paragraphe 22.05 dans les trente-cinq (35) jours de la date de la décision du directeur.
- D) Dans les quatorze (14) jours de la rencontre prévue à l'alinéa précédent, la Direction fait connaître sa réponse par écrit.
- E) Si la réponse écrite de la Direction n'est pas jugée satisfaisante ou si une telle réponse n'est pas rendue dans les quatorze (14) jours, le grief pourra, en dernier ressort être référé avec mention du degré demandé pour le ou les facteurs sur lequel ou lesquels il n'y a pas d'entente à l'arbitre prévu au paragraphe 22.08 dans les quarante-neuf (49) jours de la date de la réponse obtenue en conformité avec l'alinéa précédent ou à défaut de celle-ci, dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de l'expiration du délai prévu.

**22.03** La Direction fait parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description et l'évaluation de l'emploi en indiquant la ou les région(s) ainsi que le ou les lieu(x) de travail concerné(s).

**22.04** Si la Direction ne reçoit pas du Syndicat, dans un délai de quarante-deux (42) jours depuis la date de l'envoi tel que mentionné au paragraphe 22.03 une demande de renseignements supplémentaires concernant la description et/ou l'évaluation, elles sont considérées comme officielles.

- 22.05** Si la Direction reçoit du Syndicat, dans un délai de quarante-deux (42) jours depuis la date de l'envoi, tel que mentionné au paragraphe **22.04**, une demande de renseignements supplémentaires, elle convoque une rencontre qui doit avoir lieu dans les trente-cinq (35) jours de l'envoi prévu au paragraphe **22.04**, avec les trois (3) employés représentants permanents du Syndicat sur le comité, avec ou sans leur conseiller technique. La Direction fournit les renseignements demandés et peut, compte tenu des discussions, modifier la description et/ou l'évaluation.
- 22.06** Dans les trente-cinq (35) jours de la rencontre prévue au paragraphe précédent, la Direction fait connaître sa réponse.
- 22.07** A) Nonobstant les dispositions des articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes » et 16 – « Arbitrage », si le Syndicat n'est pas d'accord avec la description et/ou l'évaluation, il peut les référer à l'arbitre avec copie à la Direction, dans un délai maximum de trente-cinq (35) jours de la date de la réponse obtenue en conformité avec le paragraphe précédent, ou à défaut de celle-ci, dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de l'expiration du délai prévu au paragraphe 22.05, avec mention du degré demandé pour le ou les facteurs sur lequel ou lesquels il n'y a pas entente.
- Les délais prévus au paragraphe précédent sont automatiquement prolongés jusqu'à la prochaine rencontre du comité conjoint, rencontre qui pourra être demandée par l'une ou l'autre des parties, pour tous les cas discutés lors des rencontres conjointes prévues au paragraphe 22.05, à moins que la Direction fasse connaître sa réponse écrite prévue au paragraphe 22.06.
- B) Une erreur technique dans la formulation de l'avis ou une erreur cléricale ne l'invalide pas. Elle doit être corrigée et la Direction informée au moins quatorze (14) jours avant la première séance d'arbitrage.

- 22.08** Pour la durée de la présente convention collective, **messieurs Claude Martin et Denis Gagnon agissent** comme arbitre aux fins d'application de cet article.
- 22.09** Si **les arbitres** ci-haut **mentionnés ne peuvent** agir, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un substitut. À défaut d'entente, les parties demandent au Ministre du travail de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 22.10** Les pouvoirs de l'arbitre, dans le cas de grief logé selon le paragraphe 22.02 B) 1., sont limités à l'application du Système d'évaluation des emplois de métiers quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le Système d'évaluation des emplois de métiers de même que toute autre disposition des présentes. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à part égale par les parties.
- 22.11** S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant l'évaluation dudit emploi n'apparaît pas à la description, bien que l'employé soit et demeure tenu par la Direction de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Direction d'inclure dans la description, cet élément.
- 22.12** A) La Direction fait parvenir au Syndicat dans le plus bref délai, dix (10) copies de la description et l'évaluation lorsque ces dernières sont officielles, ainsi que la liste des emplois abolis.
- B) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes, la Direction fait parvenir au Syndicat, douze (12) copies des descriptions et des évaluations officielles ainsi que la clé du système de numérotation des descriptions.
- 22.13** Les délais mentionnés au présent article se calculent en jours de calendrier et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les représentants concernés de la Direction et du Syndicat.



## **ARTICLE 23 – HORAIRES DE TRAVAIL**

### **23.01 Principes généraux :**

#### A) Pour tous les horaires

- 1- La prestation de travail annuelle est de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures pour une moyenne de trente-sept (37) heures par semaine.
- 2- Le salaire est réparti également sur vingt-six (26) périodes de paie à raison de trente-sept (37) heures par semaine.
- 3- Le temps de repas minimum est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées (sauf exception).

#### B) Pour l'horaire de quatre (4) jours et l'horaire modulé

- 1- L'horaire est établi annuellement à partir de la planification annuelle et il est fixe pour l'année.
- 2- Lorsqu'il y a un besoin de répartir (%) les employés pour combler l'amplitude de la semaine :
  - La répartition est effectuée par la Direction dans sa planification annuelle.
  - Les employés doivent s'entendre localement s'il y a rotation ou non et les modalités de cette rotation doivent être convenues avec la Direction.
  - La répartition et la rotation s'il y a lieu sont fixes pour l'année.

**23.02** Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cette convention, les horaires de travail s'appliquent à compter de la signature et sont établis selon l'activité de la façon suivante :

## Réseau

### A) Réseau en souterrain

#### 1- St-Laurent

- 1.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
- 1.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- 1.3 La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes.
- 1.4 L'horaire de jour est de 7 h à 17 h.
- 1.5 Le quart de soir est de 14 h à 24 h.
- 1.6 Le quart de nuit est de 22 h 30 à 8 h.
  - Le temps de repas est de trente (30) minutes rémunérées et est inclus dans l'horaire.
  - L'employé cumule l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de six (6) jours par année.
  - Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.

#### 2- Régions Richelieu, Montmorency, Laurentides

- 2.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
- 2.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- 2.3 La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour de 7 h 30 à 17 h 30.

## B) Réseau en aérien

- 1- Dans le cas où il y a masse critique (douze (12) monteurs et plus)
  - 1.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
  - 1.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
  - 1.3 La modulation est saisonnière:
    - Du mois de novembre à février, il y a dix-neuf (19) semaines où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de huit (8) heures par jour réparties de 8 h à 16 h 45.
    - Une vingtième (20<sup>e</sup>) semaine où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures par jour réparties de 7 h 30 à 17 h 15.

Et

- Du mois de mars à octobre:
  - s'il y a adhésion de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés, il y a trente-deux (32) semaines où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de dix (10) heures par jour réparties de 7 h à 17 h 45.
  - s'il n'y a pas adhésion de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés, il y a trente-deux (32) semaines où il y a alternance d'horaires avec un cumul pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de seize (16) heures par année : soit une (1) semaine de cinq (5) jours de travail de neuf (9) heures par jour réparties de 7 h 30 à 17 h 15 suivi d'une (1) semaine de quatre (4) jours

de travail de neuf (9) heures par jour réparties de 7 h 30 à 17 h 15.

- 2- Dans les cas où il n'y a pas de masse critique (onze (11) monteurs et moins)
  - 2.1 La semaine est de cinq (5) jours de travail de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes par jour réparties du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 45 avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année.
  - 2.2 Les parties peuvent convenir d'un autre horaire par entente locale.

### C) Ventes et Services à la clientèle

- 1- Dans le cas où il y a masse critique (deux (2) employés et plus)
  - 1.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
  - 1.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
  - 1.3 La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour de 7 h 30 à 17 h 30.
- 2- Dans le cas où il n'y a pas de masse critique (poste unique)
  - 2.1 La semaine est de cinq (5) jours de travail de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes par jour réparties du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 45 avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année.
  - 2.2 Les parties peuvent convenir d'un autre horaire par entente locale.

## D) Production et TransÉnergie

1- L'horaire pour les employés des activités Production et TransÉnergie est modulé à partir de la planification annuelle et est fixe pour l'année.

1.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.

1.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail réparties du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

Modulation saisonnière :

1.3 En haute saison, il y a trente-deux (32) semaines consécutives où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de dix (10) heures par jour, réparties de 7 h à 17 h 45.

1.4 En basse saison, il y a dix-neuf (19) semaines consécutives où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de huit (8) heures par jour réparties de 8 h à 16 h 45. Il y a une vingtième (20<sup>e</sup>) semaine où l'horaire est de quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures par jour réparties de 7 h 30 à 17 h 15.

1.5 Les jours cumulés, s'il y a lieu, sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité, à l'extérieur de la période de travaux intensifs prévue à l'article 24.07.

1.6 Après approbation de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés, il peut y avoir entente pour que la modulation soit en heures, jours ou congés.

2- Production/TransÉnergie, région Mauricie (atelier) et Institut de recherche et autres ateliers

2.1 L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.

2.2 La semaine est de quatre (4) jours de travail de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour, réparties de 7 h 30 à 17 h 30, du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.

E) Exploitation (Production, TransÉnergie, Réseau)

L'employé continue à travailler le nombre d'heures prévues à sa cédule avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures.

Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.

F) Centre de services partagés

1- Centre Hydro

L'employé continue à travailler le nombre d'heures prévues à sa cédule avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures.

Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.

Les parties peuvent s'entendre localement sur la possibilité d'avoir une semaine de travail de quatre (4) jours, dont l'amplitude est du lundi au dimanche.

2- Reprographie

L'employé continue à travailler le nombre d'heures prévues à sa cédule avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures.

Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.

### 3- Bâtiments administratifs

#### 3.1 Dans le cas où il y a masse critique (deux (2) employés et plus)

- L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
- La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour de 7 h 30 à 17 h 30.

#### 3.2 Dans le cas où il n'y a pas de masse critique (poste unique)

- La semaine est de cinq (5) jours de travail et l'horaire est de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour réparties du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 45 avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année.
- Les parties peuvent convenir d'un autre horaire par entente locale.

### 4- Matériel de transport

#### 4.1 Horaire de jour :

- L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
- La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour de 7 h à 17 h.

## 4.2 Quart de soir

- S'il y a adhésion de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés, la semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. L'horaire est de 17 h à 2 h 45 pour les trois (3) premiers jours et le quatrième (4<sup>e</sup>) jour de 15 h à 0 h 45.
- S'il n'y a pas adhésion de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés, la semaine est de cinq (5) jours de travail répartis du lundi au vendredi de 17 h à 1 h 15, avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année.
- Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.
- Le temps de repas est de trente (30) minutes non rémunérées.

## 5- Gestion du matériel

Pour les emplois directement reliés à l'activité « gestion du matériel » tels que magasiniers, préposé à la récupération, gréeur, chauffeur de véhicule lourd.

### 5.1 Dans le cas où il y a masse critique (deux (2) employés et plus)

- L'amplitude de la semaine est du lundi au vendredi.
- La semaine est de quatre (4) jours de travail avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- La journée régulière de travail est de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour de 7 h à 17 h.



5.2 Dans le cas où il n'y a pas de masse critique (poste unique)

- La semaine de travail est de cinq (5) jours de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes par jour réparties de 8 h à 16 h 45 du lundi au vendredi avec cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année.
- Les parties peuvent convenir d'un autre horaire après entente locale.

**23.03** A) Un employé de jour est celui dont l'horaire de travail est tel que la majorité des heures de travail se situe entre 7 h et 18 h.

B) Employés « de quart »

Afin d'assurer auprès du public la continuité de certains services ou parce que la nature de certains travaux l'exige, il est nécessaire que certains groupes d'employés travaillent par quart. La semaine régulière dans leur cas ne dépasse pas, sur une moyenne annuelle, trente-sept (37) heures, selon les horaires établis. Ces quarts sont :

1. Complets :

lorsque la séquence des horaires quotidiens assure une continuité du travail sept (7) jours par semaine. Ils sont partiels dans le cas contraire.

2. Fixes :

lorsque l'horaire assigne l'employé au même quart pour des périodes indéterminées.

3. En rotation :

lorsque l'horaire fait alterner les employés d'un quart à l'autre après des périodes déterminées. La rotation est parfaite lorsque l'alternance se fait sur les vingt-quatre (24) heures de la journée. Elle est imparfaite dans le cas contraire.

Pour les employés affectés à des quarts complets en rotation parfaite, les quarts s'établissent comme suit :

de 0 h à 8 h

de 8 h à 16 h

de 16 h à 24 h

Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle de l'unité.

#### **23.04 Horaires spéciaux 4/3, 8/6, etc.**

Les lettres d'entente et les horaires de travail sont maintenus. L'employé travaille quarante (40) heures par semaine et est rémunéré trente-sept (37) heures, avec cumul de temps.

Les congés cumulés sont repris en temps et leur compensation doit être prise en tenant compte de la charge de travail planifié annuellement.

#### **23.05 Autres emplois**

Tous les autres emplois non couverts par le présent article ont une semaine de cinq (5) jours de travail et l'horaire est de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes de travail par jour répartis du lundi au vendredi de 8 h à 16 h 30 avec un cumul de temps pour l'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures soit l'équivalent de douze (12) jours par année. Les parties peuvent convenir d'un autre horaire après entente locale.

### **DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**23.06** Si l'employé change d'unité administrative ou d'emploi en cours d'année, il doit y avoir entente avec le nouveau supérieur immédiat quant à la reprise ou la remise en temps afin d'équilibrer la prestation de travail annuelle de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures.

**23.07** A) Dans le cas où la reprise des congés cumulés n'est pas prévue dans la planification annuelle de l'unité,

- les congés doivent être pris après entente entre l'employé permanent et la Direction jusqu'au dernier jour de la période de paie se terminant immédiatement après le trente et un (31) décembre.
- B) Malgré toutes lettres d'entente à l'effet contraire, lors de licenciement, l'employé temporaire, verra ce solde lui être payé. En aucun temps, ce paiement ne peut avoir pour effet d'occasionner le paiement de surtemps ou de jours fériés, ni de cumul de durée de service.
  - C) L'employé qui a pris par anticipation un ou des jours de congé et qui cesse d'être régi par l'unité d'accréditation des employés de métiers, ou qui obtient un congé sans solde, ou qui cesse de travailler pour la Direction sans avoir préalablement accumulé le nombre d'heures nécessaires doit rembourser à celle-ci la rémunération reçue.

### **23.08 Entente locale**

Les horaires de travail peuvent être modifiés par entente locale entre la gestion et le Syndicat à l'intérieur des paramètres suivants. L'entente doit recevoir l'approbation de soixante-six pour cent (66 %) des employés concernés.

- 1- L'horaire est établi annuellement à partir de la planification annuelle.
- 2- La prestation de travail annuelle est de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures pour une moyenne de trente-sept (37) heures par semaine.
- 3- Les jours de travail sont consécutifs.
- 4- La journée de travail est d'un minimum de sept (7) heures et d'un maximum de dix (10) heures par jour (douze (12) heures en exploitation sauf s'il existe déjà une entente).
- 5- L'amplitude minimum de la semaine de travail est de trois (3) jours.

- 6- L'amplitude maximum de la semaine de travail est de cinq (5) jours du lundi au vendredi ou de sept (7) jours dans le cas d'horaire 8/6 et quarts complets parfaits en rotation.
- 7- Le temps de repas minimum est de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées.

### **23.09 Règlements généraux**

- A) Les employés travailleront conformément aux nouveaux horaires en vigueur à la signature des présentes.
- B) L'heure du repas du midi peut être changée mais la durée de la période du repas ne peut être allongée.
- C) Dans des circonstances spéciales, les horaires de travail peuvent être modifiés par la Direction selon les exigences des travaux à exécuter.

**23.10** En cas de nécessité, les employés travaillant par quart peuvent, avec l'approbation de leur supérieur et moyennant avis raisonnable, s'entendre entre eux pour changer de quart pourvu que les employés concernés appartiennent au même emploi et que ces changements de quart n'occasionnent aucun paiement de taux de surtemps.

**23.11** Dans le but de respecter tout règlement municipal ou de communauté urbaine restreignant les travaux à exécuter dans certaines rues à des heures déterminées, il est bien entendu que les horaires de travail des unités concernés peuvent être modifiés en conséquence, sans rémunération additionnelle.

## **ARTICLE 24 – RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS**

**24.01** La Direction s'efforce de distribuer le travail supplémentaire parmi les employés d'un même emploi de la façon la plus équitable possible, compte tenu des qualifications requises et du lieu de l'exécution du travail. Un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié

et disponible dans le groupe consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction.

**24.02** Le travail accompli par un employé en dehors de son horaire de travail et préalablement approuvé par la Direction est rémunéré selon les modalités suivantes :

A) Employé payé à l'heure, autre que celui travaillant par quart

1. Du lundi au samedi :

pour l'employé sur un horaire de travail de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes ou de huit (8) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour les trois (3) premières heures de travail ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour les deux (2) premières heures ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure quarante-cinq (45) minutes ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures trente (30) minutes par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure trente (30) minutes ;

pour l'employé sur un horaire de travail de dix (10) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure ;

et au double de son salaire pour tout travail accompli après ces heures jusqu'au début de la journée régulière suivante.

2. Dimanche et jour férié :

ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.

B) Employé payé à l'heure, travaillant par quart

1. Jour de travail cédulé et jour de repos cédulé :

pour l'employé sur un horaire de travail de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes ou de huit (8) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour les trois (3) premières heures de travail ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour les deux (2) premières heures ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures quinze (15) minutes par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure quarante-cinq (45) minutes ;

pour l'employé sur un horaire de travail de neuf (9) heures trente (30) minutes par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure trente (30) minutes ;

pour l'employé sur un horaire de travail de dix (10) heures par jour, ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une (1) heure ;

et au double de son salaire pour tout travail accompli après ces heures jusqu'au début de la journée régulière suivante.

2. Jour férié :

ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.

- C) Pour l'employé sur un horaire de quatre (4) jours requis de travailler la cinquième (5<sup>e</sup>) journée (lundi ou vendredi), les trois (3) premières heures supplémentaires de cette cinquième (5<sup>e</sup>) journée, qui sont effectuées à l'intérieur des plages horaires prévues à sa semaine de travail, sont rémunérées à taux et demi, mais en aucun cas il ne pourra être rémunéré plus de trois (3) heures à taux et demi dans la même période continue de surtemps.

L'employé appelé à faire du surtemps à un autre moment, doit faire le nombre d'heures requis à taux et demi avant d'être rémunéré à taux double, tel que prévu à l'article 24.02.

### **24.03 Biffé**

**24.04** Pour les employés travaillant par quart, aux fins de la détermination et du calcul du surtemps, la journée observée ne correspond pas à la journée civile, mais à la journée qui comprend les vingt-quatre (24) heures écoulées depuis le commencement d'une journée régulière de travail. Dans le cas des jours de repos, la journée observée commence à la fin de la journée observée précédente et se termine vingt-quatre (24) heures plus tard ou au début de la journée régulière de travail suivante, selon ce qui arrive en premier.

**24.05** Le surtemps accompli par un employé peut être compensé en congé après entente entre le supérieur immédiat et l'employé selon les modalités suivantes :

- A) pour chaque heure de surtemps travaillée, l'employé accumule une (1) heure de congé et le différentiel entre cette heure de congé et le taux de surtemps qui s'applique lui est versé sous forme monétaire ;
- B) 1) À l'exception de l'employé saisonnier visé à l'alinéa 2), toutes les heures accumulées doivent être compensées jusqu'au dernier jour de la période de paie se terminant immédiatement après le trente et un (31) décembre. Toutes les heures accumulées et non compensées à cette date sont rémunérées au taux de salaire de

l'employé en vigueur à la dernière période de paie de l'année précédente (période 26) ;

- 2) Pour l'employé saisonnier dont le trente et un (31) décembre est dans sa période de non-emploi, toutes les heures accumulées doivent être compensées jusqu'au dernier jour de la période de paie se terminant à sa date de non-emploi. Toutes les heures accumulées et non compensées à cette date sont rémunérées, lors de sa mise en non-emploi, au taux de salaire de l'employé alors en vigueur.
- C) la date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre le supérieur immédiat et l'employé.

Cependant, l'employé saisonnier pourra compenser ces heures à la fin de sa période d'emploi retardant d'autant sa mise en période de non-emploi sous réserve du paragraphe B) ci-dessus.

- 24.06** A) Après **seize (16)** heures consécutives de travail, un employé peut demander un repos de huit (8) heures consécutives sauf lorsque la santé et la sécurité de la population est en danger.
- B) L'employé de jour rappelé d'urgence au travail selon les dispositions du paragraphe 25.01 A) entre 23 h et 7 h a droit à une (1) heure de repos rémunérée durant sa journée régulière de travail pour chaque heure additionnelle de surtemps effectuée au-delà de trois (3) heures de surtemps continu durant cette période, sauf pour les heures supplémentaires accomplies entre 17 h la dernière journée régulière de travail et 23 h la journée précédant immédiatement la journée régulière de travail suivante.
  - C) L'employé à qui la Direction accorde une période de repos suite à une période de travail prolongé **tel que prévu au paragraphe 24.06 A)** ou suite à l'application du paragraphe 24.06 B) sera rémunéré à son taux régulier pour les heures de repos coïncidant avec ses heures régulières de travail.



**D) Conformément à la *Loi sur les normes du travail*, l'employé peut refuser de travailler plus de quatre heures (4) au-delà de ses heures régulières quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.**

Note : Aux fins de l'application des paragraphes A) et B), les périodes consacrées à la prise de repas sont comprises dans le calcul des heures de travail mais ne sont pas rémunérées.

#### **24.07 Pour les activités Production et TransÉnergie**

Paramètre obligatoire concernant la rémunération de surtemps lors d'une entente de modulation dans les activités suivantes :

##### **A) Maintenance**

Pour une période maximale annuelle de douze (12) semaines consécutives, entre la mi-août et la fin novembre, un maximum de dix (10) heures par semaine de surtemps est compensé à cinquante pour cent (50 %) en argent et cinquante pour cent (50 %) en congés. Ces congés doivent être prévus dans la planification annuelle de l'unité, hors de la période des travaux intensifs et doivent être pris avant la prochaine période de travaux intensifs c'est-à-dire douze (12) semaines.

Un employé cédulé pour travailler en maintenance et qui est utilisé à des fins de remplacement pour des travaux majeurs pendant la période des douze (12) semaines où il était planifié en maintenance, ne peut excéder douze (12) semaines aux taux de surtemps prévu au paragraphe précédent.

## B) Travaux majeurs

Les travaux majeurs sont définis comme étant :

- une réfection de groupe turbine alternateur ou de compensateur synchrone ;
- ou après entente entre les parties, toutes autres réfections majeures de poste, ligne ou centrale.

Pour une période maximale annuelle de seize (16) semaines, qui peut être en deux temps soit le démontage et le montage, un maximum de dix (10) heures par semaine de surtemps est compensé à cinquante pour cent (50 %) en argent et cinquante pour cent (50 %) en congés. Ces congés doivent être prévus dans la planification annuelle de l'unité, hors de la période des travaux intensifs et doivent être pris avant la prochaine période de travaux intensifs c'est-à-dire seize (16) semaines.

Cette mesure de compensation à 50/50, exclut une période d'un (1) mois déterminée localement, entre le vingt-quatre (24) juin et le premier (1<sup>er</sup>) septembre.

Note: Sur une base annuelle, un employé ne peut être soumis qu'à une des deux modalités de rémunération (maintenance ou travaux majeurs) prévues au paragraphe 24.07.

**24.08 A) Les heures effectuées en plus des heures régulières de travail et autorisées par la Direction, pour lesquelles la convention collective prévoit une rémunération ou une compensation à taux simple, sont rémunérées ou accumulées, selon les dispositions prévues à la convention collective, au taux de salaire plus une demie (½) si elles sont au-delà de la semaine normale de travail prévue à la *Loi sur les normes du travail* (40 heures).**

**B) Les heures effectuées et rémunérées ou accumulées, selon le cas, au taux de salaire plus une demie (½) ou au double du taux de salaire en vertu de la convention collective ainsi que celles rémunérées en vertu de l'article 25 – « Rémunération minimale**

- de rappel au travail » sont exclues du calcul des heures de la semaine normale de travail prévue à la *Loi sur les normes du travail*.
- C) Lorsque l'horaire de travail d'un employé est assujéti à un étalement des heures sur une base autre qu'une base hebdomadaire, tel que prévu à la *Loi sur les normes du travail*, la moyenne des heures régulières rémunérées par semaine (exemple 37 heures) est considérée dans le calcul des heures de la semaine normale de travail prévue à la *Loi sur les normes du travail* et est toujours rémunérée à taux simple.
  - D) La semaine normale de travail est établie du lundi au dimanche inclusivement.
  - E) Les employés occupant un poste au territoire de la Baie-James ou dans la circonscription Boréal sont soumis aux dispositions du présent article. Cependant, aux fins du calcul des heures passées en temps d'attente causées par un retard d'avion, la semaine normale de travail est de cinquante-cinq (55) heures tel que prévu au *Règlement sur les normes du travail*.

## **ARTICLE 25 – RÉMUNÉRATION MINIMALE DE RAPPEL AU TRAVAIL**

- 25.01 A) L'employé rappelé d'urgence de chez lui ou de son lieu d'hébergement pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.
- B) L'employé peut être appelé à demeurer disponible pour des rappels additionnels seulement pour une période de trois (3) heures et vingt (20) minutes.

- 25.02** La durée du rappel d'urgence est calculée de façon à inclure le temps du travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rapporter à son quartier général et quinze (15) minutes pour retourner à la maison ou à son lieu d'hébergement.
- 25.03** A) L'employé requis, avec avis préalable de la Direction, de revenir de chez lui ou de son lieu d'hébergement pour travailler en dehors de son horaire de travail, est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique, mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire, mais aucun temps ne lui est alloué pour se rapporter à son quartier général ni pour retourner à la maison ou à son lieu d'hébergement.
- B) L'employé n'a pas droit à une autre rémunération minimale de cinq (5) heures s'il est rappelé d'urgence au travail dans les trois (3) heures et vingt (20) minutes qui suivent le début du travail effectué avec avis préalable.
- 25.04** L'employé rappelé d'urgence au travail pendant sa période de repas du midi ou moins d'une (1) heure avant le début de son horaire de travail, reçoit une (1) heure à son taux de salaire plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) en plus de sa journée régulière de travail et on lui accorde, s'il y a lieu, suffisamment de temps pour manger si la chose est nécessaire.
- 25.05** L'employé requis de continuer de travailler pendant sa période de repas du midi, sans avis préalable de vingt (20) heures, reçoit en plus des heures prévues pour sa journée régulière de travail à son taux de salaire, une demi-heure à son taux de salaire plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour une demi-heure de travail ou moins, ou une (1) heure à son taux de salaire plus une demie ( $\frac{1}{2}$ ) pour plus d'une demi-heure de travail. Quand ce travail spécial est terminé il prend son repas du midi.

## **ARTICLE 26 – RÉMUNÉRATION DU TEMPS DE TRANSPORT**

### **Temps de transport**

- 26.01** Le temps de transport entre le quartier général et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail. Il est toutefois comptabilisé aux fins de l'application des paragraphes 24.02 A) 1. et B) 1.
- 26.02** A) L'employé à qui la Direction assigne du travail en dehors de son quartier général est rémunéré comme suit:
- 1- à son taux de salaire pour toutes les heures de transport effectuées à l'intérieur de son horaire;
  - 2- au taux de surtemps qui s'applique pour les heures de transport effectuées en dehors de son horaire.
- B) Toutefois le temps de transport pour se rendre à un lieu d'hébergement ou de travail par avion, train, autobus ou taxi est rémunéré à taux simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**).

Ceci exclut:

- 1- le temps de transport effectué suite à une extension de cédule 8/6 imposée par la Direction;
  - 2- dans le cas de la région Manicouagan, le temps de transport dont la rémunération à taux et demi ou à taux double est déjà incluse dans la cédule par une lettre d'entente existante;
  - 3- dans le cas du secteur Boréal, le temps de transport effectué le samedi ou le dimanche ou un jour férié.
- C) L'employé requis par la Direction de participer à des cours ou à un colloque, de prendre part à une entrevue ou de se présenter à un examen médical, est rémunéré à taux simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**).

- 26.03** Aucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son quartier général.
- 26.04** Cet article ne s'applique pas aux employés rappelés au travail en vertu des dispositions de l'article 25 – « Rémunération minimale de rappel au travail ».
- 26.05** A) La Direction s'engage à limiter la fréquence de déplacement de quartier général, en application de l'article 26.05 B), en fonction de la charge de travail, à trois (3) fois durant la période de trente-quatre (34) semaines d'emploi garanties.
- B) Lors des déplacements prévus en A), l'article 26.03 s'applique à l'employé saisonnier lorsque le nouveau quartier général est situé dans un rayon de quarante-huit (48) kilomètres de son quartier général d'origine ou selon les ententes locales négociées entre les parties.

## **ARTICLE 27 – REPAS**

- 27.01** Durant la journée régulière de travail, le repas est aux frais de l'employé.
- 27.02** En surtemps, une allocation de repas est versée selon les modalités suivantes :
- A) après les deux (2) premières heures de travail continu en surtemps, la Direction accorde une allocation de repas tel qu'indiqué à l'appendice « B ».
- B) subséquemment, l'employé a droit à ladite allocation de repas à toutes les quatre (4) heures de travail continu en surtemps à la suite du versement d'une allocation de repas ;
- C) aux fins d'application du présent paragraphe, les périodes consacrées à la prise de repas en surtemps sont comprises dans le calcul des heures de travail en surtemps mais ne sont pas rémunérées.

- 27.03** A) Il est convenu que l'employé n'est pas rémunéré pour le temps accordé pour le repas et les dispositions de l'article 25 – « Rémunération minimale de rappel au travail » ne s'appliquent pas à l'employé lors de son retour au travail.
- B) Il est convenu que l'employé est rémunéré pour le temps pris pour son repas lorsqu'il est requis par la Direction de demeurer à son poste de travail quand il prend son repas.
- C) Le terme « travail » comprend le temps de transport entre le lieu de travail et le quartier général ou lieu d'hébergement.
- D) Exception pour l'employé en déplacement avec obligation de découcher :
- L'employé en déplacement avec obligation de découcher peut se qualifier pour les allocations prévues au paragraphe 27.02 pour le surtemps effectué à l'extérieur de la période comprise entre la prise de son déjeuner et la prise de son souper.
- E) Lorsque le repas ou la nourriture est fourni, l'employé ne peut se qualifier pour les allocations prévues au paragraphe 27.02 (excluant l'appendice « F »).

## **ARTICLE 28 – PRIME DE QUART**

- 28.01** Les employés de quart dont l'horaire régulier est tel, une journée donnée, que la majorité de leurs heures régulières de travail sont comprises entre 16 h et 8 h reçoivent une prime de quart de soir pour les heures accomplies entre 16 h et 24 h, et une prime quart de nuit pour les heures accomplies entre minuit 0 h et 8 h tel qu'indiqué à l'appendice « B ».
- 28.02** Les employés de quart reçoivent, une prime de cinquante pour cent (50 %) de leur taux de salaire pour les heures régulières accomplies le dimanche.
- 28.03** Les primes de quart ne s'ajoutent pas aux taux de salaires pour calculer la rémunération du surtemps.

**28.04** Dans les cas de rappel au travail, la prime de quart ne s'applique pas.

## **ARTICLE 29 – JOURS FÉRIÉS**

**29.01** Sous réserve des dispositions du présent article, les jours suivants sont reconnus jours fériés :

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de Dollard ou de la Reine  
Saint-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Action de Grâce  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

**29.02** Ces congés sont observés le jour occurrent à moins que le gouvernement provincial ou le gouvernement fédéral ne fixe un autre jour.

**29.03** Le but de la Direction en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux employés de les observer sans perte de salaire.

**29.04** L'employé payé à l'heure, travaillant par quart, requis par la Direction de travailler un jour férié, reçoit, dans le cas où le travail est prévu par son horaire de travail, la rémunération d'une (1) journée régulière de travail plus le double de son taux de salaire pour les heures accomplies ce jour-là.

**29.05** Pour avoir droit au paiement prévu pour lui à l'occasion du jour férié :

A) l'employé doit être présent au travail la journée régulière qui précède ou qui suit le jour férié, à moins que la Direction ne lui ait accordé la permission de



s'absenter avec paie ou ne lui ait accordé un congé sans solde de deux (2) semaines ou moins;

B) le jour férié doit coïncider avec une journée régulière de travail.

**29.06** Nonobstant l'alinéa B) du paragraphe 29.05 :

A) l'employé autre que celui travaillant par quart a droit, lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 29.01 ne coïncide pas avec un jour de travail prévu à son horaire, à un (1) jour de congé rémunéré qui doit être pris, après entente entre l'employé et la Direction, dans l'année civile au cours de laquelle il survient, peu importe la modulation. L'employé qui a pris par anticipation un tel jour de congé rémunéré et qui cesse de travailler pour la Direction avant l'occurrence du jour férié, doit rembourser à celle-ci la rémunération reçue.

B) l'employé travaillant par quart reçoit, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos cédulé ou lorsqu'il n'est pas requis par la Direction de travailler ce jour férié, la rémunération d'une journée régulière de travail; lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de vacances, les dispositions du paragraphe 30.11 s'appliquent.

**29.07** Dans le cas de réduction de personnel, l'employé temporaire licencié durant une semaine où survient un jour férié coïncidant avec une journée régulière de travail, reçoit la rémunération prévue pour ce jour férié.

**29.08** Nonobstant les dispositions précédentes, la Saint-Jean-Baptiste est régie par la *Loi sur la fête nationale* sanctionnée le 8 juin 1978.

**29.09** L'employé saisonnier n'a aucun droit pour les jours fériés coïncidant avec sa période de non-emploi à l'exception où survient un jour férié coïncidant avec une journée régulière de travail dans sa semaine de mise en non-emploi, dans quel cas, l'employé saisonnier reçoit la rémunération prévue pour ce jour férié.

**29.10** Dans l'éventualité où le jour férié du jour de l'An (premier (1<sup>er</sup>) janvier) ou le jour férié du lendemain du jour de l'An (deux (2) janvier) ne coïncident pas avec un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé, ce ou ces jours fériés peuvent être pris par anticipation entre le quinze (15) décembre et le 31 décembre, de l'année précédente. Les modalités relatives à l'anticipation prévue au paragraphe 29.06 A) s'appliquent.

## **ARTICLE 30 – VACANCES**

- 30.01** A) Les employés ont droit à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au premier (1<sup>er</sup>) mai.
- B) Les employés résidant en permanence à Chibougamau qui ont droit à des vacances peuvent ajouter annuellement une (1) journée additionnelle rémunérée à leurs vacances pour fins de transport.
- C) Ceux résidant aux Îles-de-la-Madeleine qui ont droit à des vacances peuvent ajouter annuellement deux (2) journées additionnelles rémunérées à leurs vacances pour fins de transport.
- D) Les employés assignés en permanence à Natashquan qui ont droit à des vacances peuvent ajouter annuellement deux (2) journées additionnelles rémunérées à leurs vacances pour fins de transport.
- 30.02** L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a moins d'une (1) année de service **tel que prévu au paragraphe 30.21** a droit à un crédit de jours de vacances établi sur la base de son horaire à cette date au taux de huit pour cent (8 %) des semaines de service actif continu, pour la période s'écoulant de sa date d'**embauche** jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser quatre (4) semaines de vacances. L'employé doit avoir complété six (6) mois de service avant de pouvoir prendre des vacances. Le crédit de jours de vacances maximum est de treize (13) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et

de quinze (15) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps.

**30.03** L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a complété un (1) an de service **tel que prévu au paragraphe 30.21** a droit à un crédit de jours de vacances établi sur la base de son horaire à cette date au taux de huit pour cent (8 %) des semaines de service actif continu, depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser quatre (4) semaines de vacances. Le crédit de jours de vacances maximum est de treize (13) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de quinze (15) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps.

**30.04 A)** L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a complété vingt (20) ans de service **tel que prévu au paragraphe 30.21** a droit à un crédit de jours de vacances établi sur la base de son horaire à cette date au taux de dix pour cent (10 %) des semaines de service actif continu, depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser cinq (5) semaines de vacances. Le crédit de jours de vacances maximum est de seize (16) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de dix-neuf (19) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps.

**B)** L'employé qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a complété trente (30) ans de service **tel que prévu au paragraphe 30.21** a droit à un crédit de jours de vacances établi sur la base de son horaire à cette date au taux de douze pour cent (12 %) des semaines de service actif continu, depuis le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser six (6) semaines de vacances. Le crédit de jours de vacances maximum est de dix-neuf (19) jours pour l'employé d'exploitation sur

un horaire de douze (12) heures et de vingt-trois (23) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps.

- C) L'employé qui complète sa vingtième (20<sup>e</sup>) année ou sa trentième (30<sup>e</sup>) année de service **tel que prévu au paragraphe 30.21** entre le premier (1<sup>er</sup>) mai et le trente et un (31) décembre de l'année courante a droit, à sa date anniversaire d'entrée en service, à un crédit de jours de vacances d'une semaine additionnelle établi sur la base de son horaire à cette date.

### 30.05 Vacances préretraite

L'employé permanent qui, le premier (1<sup>er</sup>) mai, a atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit additionnel de jours de vacances établi annuellement comme suit sur la base de son horaire à cette date :

Anniversaire de naissance	Crédits
60 ans	1 semaine de vacances
61 ans	2 semaines de vacances
62 ans	3 semaines de vacances
63 ans	4 semaines de vacances
64 ans et plus	5 semaines de vacances

Les jours de vacances préretraite doivent être pris dans la période prévue à cette fin en 30.09 A), à défaut de quoi ils sont annulés. De plus, ils ne sont pas monnayables sauf dans le cas de l'employé qui cesse de travailler pour la Direction.

- 30.06** A) Dans l'octroi des dates de vacances, la Direction tient compte du choix exprimé au plus tard le trente (30) avril par les employés selon leur ancienneté.
- B) Suite à l'application du paragraphe précédent, dans l'octroi des dates de vacances pour les employés temporaires, la Direction tient compte du choix

exprimé au plus tard le trente (30) avril par l'employé temporaire, selon sa durée de service, à la condition qu'il soit, au moment de la prise de ses vacances, dans le même emploi et dans la même unité administrative.

Si l'employé temporaire a changé d'emploi ou d'unité administrative, il peut reformuler à la Direction un choix de vacances. En aucun temps, l'octroi de ces vacances ne doit modifier les choix consentis aux autres employés.

- C) L'employé temporaire qui, au 30 avril, n'a pu utiliser tout le crédit de vacances accumulé conformément au présent article, verra ce solde lui être payé. En aucun temps, ce paiement ne peut avoir pour effet d'occasionner le paiement de surtemps ou de jours fériés, ni de cumul de durée de service.

**Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé temporaire qui se prévaut des dispositions de report de vacances en vertu de l'article 31 de l'appendice I – « Droits parentaux ».**

**30.07** L'octroi de vacances ne prive pas, autant que possible, de leurs jours de repos hebdomadaires réguliers, les employés travaillant par quart en rotation.

**30.08** Dans des circonstances spéciales, la Direction peut exiger d'un employé ou groupe d'employés qu'ils prennent leurs vacances en dehors de la période qui avait été prévue. Dans ce cas, l'employé a droit à un avis d'au moins trois (3) semaines sauf dans les cas d'urgence.

**30.09** A) Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai de chaque année.

B) Conditions et modalités du report de vacances

Cependant, l'employé qui n'a pu utiliser durant la période prévue à cette fin tout le crédit auquel il avait droit, à cause d'absences dues à un accident, à la maladie, à un congé de maternité ou toute autre

absence rémunérée ou à cause d'autres raisons majeures (surcroît imprévu de travail, raisons familiales ou personnelles sérieuses cela après approbation du supérieur hiérarchique), se verra appliquer les dispositions suivantes :

1. si l'employé a pris un minimum de trois (3) semaines de vacances, sans toutefois utiliser tout son crédit annuel, le solde sera reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai ;
2. dans le cas où l'employé n'a pu prendre un minimum de trois (3) semaines de vacances, le nombre de jours non pris lui seront payés jusqu'à concurrence de ces trois (3) semaines. L'excédent de trois (3) semaines, sera reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai ;
3. tout solde ainsi reporté de l'année précédente, doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi il sera annulé.

**Les modalités du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui se prévaut des dispositions de report de vacances en vertu de l'article 31 de l'appendice I – « Droits parentaux », sauf lorsque le crédit reporté n'est pas pris durant la période prévue à cette fin au retour du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé sans traitement.**

- 30.10** Lorsqu'un employé travaille à l'extérieur de son quartier général, ses vacances commencent au lieu de son quartier général.
- 30.11** Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 29 – « Jours fériés » coïncide avec un jour de vacances d'un employé, une journée peut être ajoutée à ses vacances ou, si la chose n'est pas possible, cet employé a droit à une journée additionnelle de salaire.
- 30.12** Dans le but de permettre, autant que possible, à tous les employés qui le désirent, de prendre leurs vacances durant la belle saison (entre le vingt-quatre (24) juin

et la Fête du Travail), ceux-là qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances consentent, lorsque la chose est requise, à reporter ces jours ou semaines de vacances supplémentaires à tout autre temps de l'année.

En tout temps, l'effet d'octroyer s'il y a lieu des vacances, à l'employé temporaire durant la belle saison n'aura pour effet de priver l'employé permanent de vacances supplémentaires aux deux (2) semaines prévues.

- 30.13** L'employé qui cesse de travailler définitivement pour la Direction a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service continu au premier (1<sup>er</sup>) mai précédant son départ, compte tenu des jours de vacances déjà pris.
- 30.14** L'employé quittant la Direction de son propre gré et qui ne donne pas par écrit un avis d'une durée minimum de sept (7) jours perd vingt-cinq pour cent (25 %) de son indemnité de vacances.
- 30.15** A) Lors de l'établissement du crédit de vacances, l'accumulation de semaines complètes d'absence entre le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année courante entraîne une réduction du crédit de vacances selon les paramètres de l'appendice D – « Tables de déduction de jours de vacances correspondant aux semaines d'absence ».
- Il est entendu que les absences doivent être d'au moins une (1) semaine pour qu'elles soient considérées.
- Les absences dues à un accident de travail ne sont pas considérées mais en aucun cas, cette application fera qu'un employé accumule des vacances.
- B) Lors de l'établissement du crédit de vacances si les absences sont dues à la maladie ou à un accident hors travail, entre le premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente et le trente (30) avril de l'année courante les modalités suivantes s'appliquent :

1. dans le cas d'une absence d'une durée cumulative de moins de cinquante et une (51) semaines, aucune réduction du crédit de vacances n'est effectuée ;
2. dans le cas d'une absence d'une durée cumulative de cinquante et une (51) semaines ou plus, on applique la réduction selon le tableau correspondant, apparaissant à l'appendice D – « Tables de déduction de jours de vacances correspondant aux semaines d'absence ».

**30.16** Lorsque l'horaire d'un employé est modifié, son solde de vacances doit être ajusté, s'il y a lieu, de la façon suivante :

$$\text{solde de jours de vacances} \times \frac{\text{crédit de jours de vacances maximum du nouvel horaire de travail}}{\text{crédit de jours de vacances maximum de l'ancien horaire de travail}}$$

Si ces ajustements résultent en fractions de journée, les résultats seront arrondis comme suit :

si la fraction est inférieure à vingt-cinq centièmes (0,25) elle est ramenée à zéro (0), si la fraction se situe entre vingt-cinq centièmes (0,25) et soixante-quatorze centièmes (0,74) elle est ramenée à cinquante centièmes (0,50) et si elle est supérieure à soixante-quatorze centièmes (0,74) elle est complétée à l'unité.

**30.17** A) Le crédit de vacances établi au 1<sup>er</sup> mai 1996 et non encore utilisé à la date de la signature de la présente convention collective demeure inchangé.

B) Nonobstant 30.17 A) ci-dessus, tout nouveau crédit suivra les dispositions du présent article 30.

**30.18** Pour l'employé touché par une modulation saisonnière, advenant la prise de congé dans la période prévue entre novembre et février, les quatre (4) premiers jours de congé devront être des vacances.



**30.19** Le principe de la proportionnalité des vacances du présent article s'applique à l'employé qui travaille sur un horaire modulé tout en garantissant quatre (4) semaines, cinq (5) semaines et six (6) semaines de vacances, selon le cas.

### **30.20 Indemnité de vacances**

- A) 1.** L'employé qui a moins de cinq (5) ans de service continu a droit, s'il y a lieu, à une indemnité de vacances calculée sur l'écart entre 4 % de la rémunération reçue durant la période de référence et la valeur pécuniaire de son solde de vacances établi au présent article, indépendamment du paragraphe 30.09.
- 2.** L'employé qui a cinq (5) ans et plus de service continu a droit, s'il y a lieu, à une indemnité de vacances calculée sur l'écart entre 6 % de la rémunération reçue durant la période de référence et la valeur pécuniaire de son crédit de vacances établi au présent article, indépendamment du paragraphe 30.09.
- B) 1.** La rémunération reçue selon le paragraphe précédent comprend toute somme d'argent et avantages pécuniaires reçus, avant impôt, pour le travail. Ceci inclut donc sans y être limité, le temps supplémentaire, régime d'intéressement et primes diverses incluant les primes d'éloignement. Sont cependant exclus de cette définition, sans y être limité, primes d'assurances diverses, indemnités ou allocations de remboursement de dépenses encourues.
- 2.** La valeur pécuniaire du crédit de vacances du paragraphe précédent est calculée en utilisant le salaire de l'employé au premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année en cours.
- 3.** L'indemnité de vacances est calculée en considérant les périodes de paie complètes

comprises du premier (1<sup>er</sup>) mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

4. Les termes « le premier (1<sup>er</sup>) mai » signifient le début de la période de paie qui inclut le premier (1<sup>er</sup>) mai.
5. Les termes « le trente (30) avril » signifient le jour précédant le début de la période de paie qui inclut le premier (1<sup>er</sup>) mai.

C) L'indemnité de vacances est payable au mois de juin de l'année courante, suite à l'établissement du crédit de vacances.

### **30.21 Années de service**

Aux fins de l'établissement du crédit de vacances, les années de services correspondent au temps passé à l'emploi de la Direction comme employé permanent ou temporaire, assujetti ou non à la présente convention collective, depuis la première (1<sup>re</sup>) date d'embauche. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

## **ARTICLE 31 – SÉCURITÉ SOCIALE**

**31.01** La Direction maintient en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, les régimes suivants de sécurité sociale :

- Régime d'assurance-maladie et hospitalisation ;
- Régime de rémunération des employés permanents reclassés pour raison de santé ;
- Régime de retraite ;
- Régime des indemnités de déménagement en cas de réaffectation géographique à la demande de l'employeur ;
- Régime de sécurité de salaire – accident de travail ;
- Régime d'assurance-vie collective de base ;
- Régime d'assurance-voyage ;

- Régime supplémentaire de sécurité de salaire ;
- Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
- Régime des soins dentaires ;
- Régime de congés de maladie – employés temporaires ;
- Régime d'assurance-vie collective complémentaire ;
- **Régime de protection salariale (RPS) en cas d'invalidité de courte et longue durée pour les employés temporaires.**

**31.02 A)** La Direction s'engage à l'égard des employés stagiaires, permanents et temporaires, à défrayer à cinquante pour cent (50 %) le coût de la prime du Régime d'assurance maladie et hospitalisation, du Régime d'assurance vie collective de base et du Régime d'assurance vie collective complémentaire **de l'employé jusqu'à trois (3) fois le salaire de base de l'employé.**

B) La Direction s'engage à l'égard des employés stagiaires et permanents, à défrayer à cinquante pour cent (50 %) le coût de la prime du Régime des soins dentaires.

C) La Direction s'engage à l'égard des employés saisonniers, à maintenir les contributions prévues aux paragraphes A) et B) durant la période de non-emploi et facturera, à tous les mois l'employé pour sa propre quote-part. En cas de défaut de paiement, l'employé autorise la Direction, dès sa première paie lors de son retour au travail, à prélever le solde des sommes ainsi facturées.

**31.03** Advenant le cas où un régime serait modifié, la Direction s'engage à consulter la partie syndicale en rapport avec les modifications proposées.

**31.04** Dans le cas où un régime serait modifié ou aboli, la Direction s'engage à prévoir dans le régime modifié ou

dans le nouveau régime une protection dans l'ensemble substantiellement équivalente.

- 31.05** La Direction organise et maintient un programme de préparation à la retraite. Dans les cinq (5) ans précédant l'âge de la retraite, l'employé est admissible à ce programme ; il peut être accompagné de son conjoint. Les coûts de ce programme sont entièrement défrayés par la Direction.

## **ARTICLE 32 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 32.01** C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés à la suite ou à l'occasion des causes énumérées au paragraphe 32.02.
- 32.02** Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de classe, de niveau ou taux de salaire par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.
- 32.03** Un employé bénéficiant du maintien de sa classe, de son niveau ou taux de salaire en conformité avec les dispositions des paragraphes 32.02 et 21.10 4. et du « Régime de rémunération des employés reclassés pour raisons de santé » qui refuse un emploi qui lui est offert, selon les dispositions du paragraphe 19.11 B), perd le maintien de sa classe de salaire mais conserve son salaire.
- 32.04** Sous réserve de l'article 19.28, advenant que dans le cadre de l'application de cet article, la Direction doit réduire du personnel dans un emploi, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi, selon leur durée de service, les employés temporaires et ensuite, si nécessaire, un (1) des employés détenant cet emploi est déclaré excédentaire.

La Direction s'informerait d'abord auprès des employés réguliers et par la suite auprès des employés saisonniers détenant cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés saisonniers et par la suite celui des employés réguliers qui a le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire.

Pour les fins d'application de cet article, l'« endroit donné » est défini selon l'appendice « S ».

**32.05** La Direction doit aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de mettre en application le paragraphe 32.04.

Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

Lors de cette rencontre, la Direction fournira les motifs justifiant l'application du paragraphe 32.04.

- 32.06** A) La Direction ne pourra abolir un poste vacant régulier dans un emploi, dans un endroit donné, tant qu'il y aura un (1) employé saisonnier dans cet emploi, dans cet endroit.
- B) La Direction ne pourra appliquer l'article 26.05 lorsqu'elle doit faire effectuer du travail dans un emploi, dans un endroit où elle aura aboli un poste vacant régulier.
- C) La Direction ne pourra utiliser un employé permanent provenant d'un endroit donné où il y a au moins un (1) employé saisonnier visée par le paragraphe B) afin de faire effectuer du travail dans un emploi, dans un endroit, où il y a eu abolition de poste vacant régulier ou remplacer un employé qui effectuerait un tel travail.

Pour les fins d'application de cet article, l'« endroit donné » est défini selon l'appendice « S ».

## **ARTICLE 33 – FORMATION PROFESSIONNELLE**

**33.01** Conformément à l'entente de juin 1994 concernant les orientations globales et spécifiques visant la main-d'œuvre et conformément à la convention de partenariat de janvier 1995, les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des employés et s'engagent à coopérer à cette fin.

**33.02** A) Au niveau provincial, est formé un comité paritaire de formation composé de trois (3) employés choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction. Chaque partie peut inviter un spécialiste pour l'assister lors des réunions du comité.

LES MANDATS DU COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION SONT LES SUIVANTS :

- assurer le suivi des travaux concernant les travaux du comité patronal sur la normalisation des exigences d'emploi ;
- assurer le suivi de la démarche d'orientation de carrière applicable aux employés permanents telle que définie dans le cadre de la convention de partenariat ;
- assurer l'implantation du cycle de formation et de développement dans l'emploi pour les activités de l'entreprise qui concernent les emplois métiers et se doter des outils nécessaires pour en assurer le suivi ;
- étudier et formuler des recommandations sur les programmes de formation, ainsi que sur les conditions facilitantes favorisant l'accès à la formation et formuler des recommandations relatives à l'optimisation de la formation ;
- s'assurer qu'un employé temporaire qui rencontrait les exigences d'emploi lors de l'embauche puisse bénéficier d'une formation de mise à niveau afin de satisfaire aux nouvelles exigences d'emploi ;

- discuter des décisions locales relatives aux exigences particulières après que les discussions ont eu lieu au niveau local ou lorsque ces discussions n'ont pas eu lieu tel que décrit à l'article 33.04;
  - biffé
  - et tout autre mandat que les parties lui conféreront.
- B) Un comité peut être formé au besoin au niveau local à la demande d'une partie. Tout comité doit être composé de la façon prévue à l'alinéa A).

#### DISCUSSION SUR LA FORMATION AU NIVEAU LOCAL

1. La planification annuelle, le partage de l'information et le suivi des objectifs se font au niveau local au moyen d'un comité auquel participe le Syndicat.
  2. Le suivi de la formation se fait sur des points particuliers tels que l'identification des besoins de formation, les discussions sur les exigences particulières et le suivi des programmes de formation et autres sujets connexes.
- C) Les comités se réunissent sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants; le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas s'engage à donner une réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

### 33.03 ORIENTATION DE CARRIÈRE

- A) La démarche d'orientation de carrière comprend la reconnaissance de la formation académique, des acquis et de l'expérience des employés dans le but d'obtenir un certificat (diplôme).
- B) La démarche à suivre :
- Cette démarche est coordonnée par Hydro-Québec avec une maison d'enseignement;

- L'employé doit constituer son dossier personnel pour évaluation ;
- L'identification du besoin de formation en fonction du certificat (attestation, diplôme, etc.) est effectuée par l'employé avec la maison d'enseignement ;
- La maison d'enseignement évalue les équivalences académiques, la reconnaissance des acquis et les équivalences expérientielles, selon ce qui est en vigueur au Ministère de l'éducation (avoir un écrit) ;
- Hydro-Québec confirme à l'employé, après discussion au comité paritaire de formation, un délai raisonnable pour obtenir sa certification en fonction de l'emploi métiers visé et de l'horaire des cours prévus. De même, un délai de reconnaissance de la formation entre le certificat et l'obtention d'un poste dans le cadre d'un changement d'exigences d'emploi doit faire l'objet d'une entente par le comité paritaire de formation ;
- Le comité paritaire de formation aura à s'entendre sur des conditions facilitantes pour chaque demande d'orientation de carrière à savoir l'horaire de travail, temps partiel, congé sans solde, temps partagé, etc. ;
- L'employé a la responsabilité de son inscription officielle à la maison d'enseignement de son choix ;
- Seule la maison d'enseignement doit émettre le certificat (attestation, diplôme, etc.).

### **33.04 EXIGENCES PARTICULIÈRES**

A) La démarche qui suit ne s'applique pas lorsqu'une lettre d'entente locale sur les exigences particulières est intervenue entre les parties.

#### **B) DÉMARCHE**

Lorsqu'un gestionnaire veut procéder à l'affichage d'un poste requérant des exigences particulières (en sus des exigences normalisées), il doit aviser



au préalable des représentants syndicaux de cette décision.

Les parties peuvent discuter localement de cette décision et ce dans les meilleurs délais.

Après discussions locales ou lorsque les discussions n'ont pas lieu, les parties discutent au comité paritaire sur la formation de cette décision et ce dans les meilleurs délais.

Advenant un désaccord concernant la notion d'exigences particulières, le Syndicat peut contester par grief la décision du gestionnaire.

L'arbitrage du grief se fait devant un arbitre choisi par les parties et selon un processus prioritaire et accéléré.

L'ensemble de ce processus devra être accompli en totalité avant l'affichage.

Le poste peut être temporairement comblé par un employé temporaire qui rencontre les exigences particulières.

**33.05** Le choix par la Direction des employés appelés à participer aux différents programmes de formation doit être fait sans favoritisme ou discrimination injuste, et en fonction des aptitudes de chacun et des nécessités de l'unité.

**33.06** La Direction s'efforce de diffuser la formation requise dans le cadre du présent article lors d'un jour de travail prévu à l'horaire établi, et tout temps consacré à la formation pendant ces heures est considéré comme du temps effectivement travaillé.

L'employé maintient son salaire et ses primes.

A) Si les heures de formation (formation cinq (5) jours, du lundi au vendredi) excèdent les heures de travail prévues pour la semaine régulière de travail de l'employé, elles sont reprises en temps de congé à temps simple (**sous réserve du paragraphe 24.08**).

## B) Modifications de l'horaire de travail :

1. La Direction doit donner un préavis de deux (2) semaines pour modifier l'horaire de travail afin de le rendre conforme à l'horaire de la formation.

Dans le cas où le préavis n'est pas respecté, l'employé est rémunéré au taux de surtemps applicable pour le temps de formation en dehors de son horaire de travail.

2. Pour les employés autres qu'en Exploitation et 8/6 :
  - a) La Direction peut modifier la semaine régulière de travail pour la rendre conforme à l'horaire de formation lors d'une formation de cinq (5) jours ou plus.
  - b) La Direction peut modifier l'horaire de travail d'un employé de soir ou de nuit pour le rendre conforme à l'horaire de la formation à l'intérieur de sa cédule de travail lors d'une formation de jour.
3. Pour les employés en Exploitation et 8/6 :
  - a) La Direction peut diffuser de la formation hors cédule pour un maximum de cinq (5) jours par année rémunérée à taux simple (toute partie de journée égale un (1) jour **et sous réserve du paragraphe 24.08**). Au-delà de ces cinq (5) jours, le temps de formation en dehors de sa cédule de travail est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique.
  - b) La Direction peut modifier l'horaire de travail d'un employé de soir ou de nuit pour le rendre conforme à l'horaire de la formation à l'intérieur de sa cédule de travail lors d'une formation de jour.

**33.07** A) Nonobstant les dispositions de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel », la Direction retient le droit d'affecter pour une durée définie, tout employé relevant ou non de la présente unité

de négociation à n'importe quel emploi, à condition que l'employé consente à participer à une période de perfectionnement.

B) L'application du précédent paragraphe n'aura pas pour objet de retarder ou de limiter de quelque façon que ce soit, le comblement de postes vacants.

**33.08** Dans le cas où la participation de l'employé à la formation n'est pas requise, mais autorisée par la Direction, les conditions de travail mentionnées dans cette convention ne s'appliquent pas à l'exception des conditions suivantes :

- Régime d'assurance-vie collective de base ;
- Régime d'assurance-vie collective complémentaire ;
- Régime de retraite ;
- Régime d'assurance-maladie et hospitalisation ;
- Régime des soins dentaires ;
- Régime d'assurance-voyage ;
- Retenue syndicale, et les articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes » et 16 – « Arbitrage » sur les conditions ci-haut mentionnées ;
- Si, au cours de cette période de formation, l'employé est suspendu ou congédié, il peut avoir recours à la procédure prévue aux articles 15 – « Règlement de griefs et de mécontentes » et 16 – « Arbitrage ».

**33.09** A) Il est convenu que la première partie magistrale du programme de formation de base de l'opérateur en Exploitation (2<sup>e</sup> étape) donné par la Direction constitue une condition préalable à l'obtention de postes à l'intérieur de l'Exploitation. Ce cours est d'une durée de six (6) à huit (8) semaines et est dispensé au Centre de formation technique ou localement, selon le cas.

B) Les employés qui accèdent au poste d'opérateur CED n'ont pas à suivre le cours prévu au paragraphe précédent. Cependant, les employés qui occupent ou accéderont à des postes d'opérateurs CED qui

proviennent d'emplois autres qu'opérateurs auront à suivre le cours prévu au paragraphe précédent pour accéder à d'autres emplois à l'intérieur de l'Exploitation.

Si l'employé choisi selon le paragraphe 19.12 A) 2.e) 2. et 19.12 A) 2.f) échoue, il est retourné à son ancien emploi s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

- C) Tout employé embauché ou provenant d'un autre groupe d'emplois qui accède à un emploi dans le groupe Exploitation est considéré à titre d'opérateur en formation durant une durée minimum de cinq (5) mois.
- D) Les sessions de cours prévues au paragraphe A) ne sont accessibles qu'aux employés ayant obtenu un poste dans le groupe Exploitation suite à l'application des paragraphes 19.11 ou 19.12.

**33.10** Dans le cas des opérateurs en second et opérateurs, la Direction peut exiger que des cours de recyclage soient dispensés. L'employé qui sera appelé à suivre ces cours le fera sur ses heures régulières de travail et sans perte de salaire.

### **33.11 CYCLE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI**

Aux fins d'application du présent article, cycle de formation technique et lexique de formation technique sont définis comme suit :

- A) Cycle de formation technique :
  - 1) la phase d'acquisition vise à procurer aux employés les qualifications nécessaires pour exercer efficacement l'ensemble des tâches de leur emploi (intégration et développement) ;
  - 2) la phase de maintien vise à assurer les qualifications des employés lors de l'introduction de changements administratifs, organisationnels ou techniques ou technologiques (mise à niveau, implantation, recyclage).

Ces différents types de formation doivent être orientés vers le développement et l'utilisation optimale du savoir-faire des employés, être dispensés au bon moment, être précédés d'une activité sérieuse d'identification des besoins de formation, tout en tenant compte des tâches à effectuer et des équipements sur lesquels l'employé est appelé à travailler.

Le cycle de formation et de développement dans l'emploi constitue une des solutions importantes applicables aux employés visés par l'article 19.11 (voir schéma à l'article 33.12). Il n'a pas pour but de modifier les règles et pratiques en vigueur concernant la gestion des excédentaires visés par l'article 19.11 de la convention collective.

B) Lexique de formation technique :

1) Définitions :

Qualification : ensemble des connaissances et habiletés professionnelles acquises par un travailleur au cours de sa formation et de l'exercice de son emploi.

Maison d'enseignement : maison d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

2) Phase d'acquisition :

Formation d'intégration : formation qui permet aux employés d'acquérir les qualifications requises pour intégrer leur emploi.

Cette formation s'adresse généralement aux employés récemment nommés dans un nouvel emploi.

Formation de développement : formation continue qui permet aux employés d'acquérir et de soutenir les qualifications visant la maîtrise de l'ensemble des tâches de leur emploi.

Cette formation s'adresse généralement à des employés en poste, est dispensée à des intervalles planifiés et échelonnés sur plusieurs années.

### 3) Phase de maintien :

Formation de mise à niveau : formation ponctuelle, habituellement dispensée par les maisons d'enseignement, qui permet aux employés permanents de combler les écarts de qualification par rapport aux exigences actualisées des emplois qu'ils occupent.

Cette formation s'adresse généralement aux employés permanents en poste depuis un certain nombre d'années.

Formation d'implantation : formation ponctuelle qui permet aux employés de maintenir leurs qualifications suite à l'introduction de changements techniques ou technologiques dans le cadre de leur emploi. Par la suite, cette formation s'inscrira dans les programmes réguliers (intégration et développement).

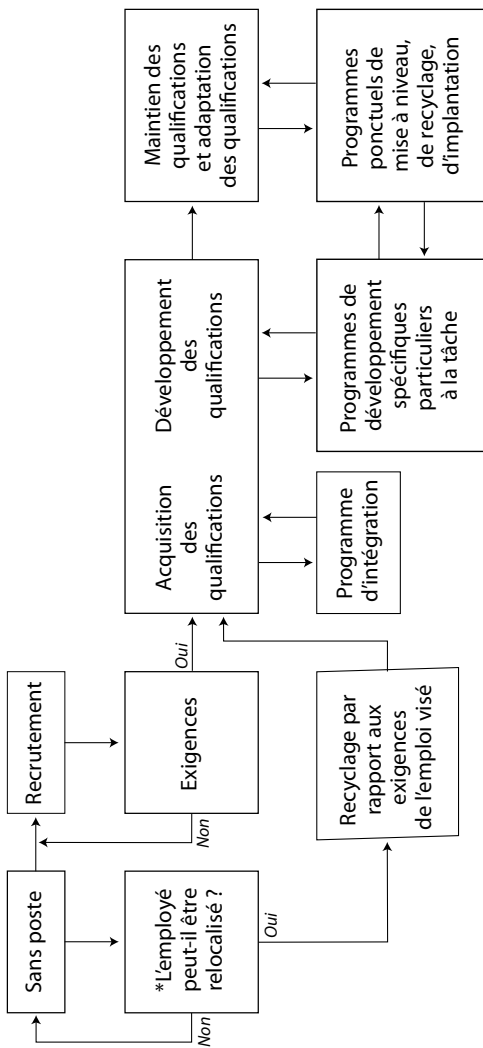
Cette formation s'adresse généralement aux employés en poste dont les emplois sont touchés par l'introduction de changements techniques ou technologiques pour leur permettre d'acquérir rapidement les nouvelles qualifications requises.

Formation de recyclage : formation ponctuelle et sur mesure dispensée sur une base exceptionnelle qui permet aux employés permanents touchés par des changements administratifs, organisationnels ou techniques ou technologiques d'acquérir de nouvelles qualifications ou d'enrichir celles déjà détenues dans le but de réorienter leur carrière et d'optimiser leur savoir-faire.

En plus des événements cités au paragraphe précédent, cette formation peut également s'adresser à des employés sans poste spécifique invités à réorienter leur carrière.

CYCLE DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DANS L'EMPLOI

33.12 Schéma



## **ARTICLE 34 – TRAVAIL À FORFAIT**

**34.01** Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de déclarer des employés excédentaires.

**34.02** Lorsqu'il y a des employés excédentaires dans une unité d'affaires, un comité paritaire constitué de trois (3) représentants de chacune des parties se rencontre afin de favoriser la mise en place des conditions permettant l'utilisation optimale de ces employés avant de recourir à des contrats à forfait.

## **ARTICLE 35 – PRIMES DE REMPLACEMENT OU DE DIRECTION DE TRAVAIL**

**35.01** Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cet article, des primes de remplacement seront payées comme suit :

- A) les employés dont l'emploi comprend la direction de travail d'autres employés reçoivent une prime équivalente à la différence de deux (2) classes de salaire l'heure lorsqu'ils acceptent d'assumer temporairement les fonctions de contremaître ;
- B) les employés autres que ceux mentionnés au sous-paragraphe précédent reçoivent une prime équivalente à la différence de six (6) classes de salaire l'heure lorsqu'ils acceptent d'assumer temporairement les fonctions de contremaître.

**35.02** L'employé payé à l'heure et qui n'est pas dans un emploi à progression annuelle requis par la Direction de diriger un (1) employé ou plus, en plus de son travail régulier, reçoit une prime horaire équivalente à la différence de quatre (4) classes de salaire.

**35.03** L'employé ne reçoit pas la prime prévue au paragraphe 35.02 lorsque la direction de travail d'autres employés fait normalement partie des tâches de son emploi.



**35.04** L'employé spécialiste assumant un rôle de chargé d'équipe reçoit un échelon du niveau de l'emploi pour lequel une charge d'équipe est demandée.

## **ARTICLE 36 – INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE**

**36.01** Les employés permanents, stagiaires et temporaires assignés en permanence à la région Manicouagan, à Lebel-sur-Quévillon, à Matagami et aux Îles-de-la-Madeleine reçoivent une indemnité de résidence spéciale hebdomadaire tel qu'indiqué à l'appendice « B ».

**36.02** Les employés qui reçoivent présentement une indemnité supérieure à celles indiquées au paragraphe 36.01, de même que ceux qui résident présentement dans des endroits autres que ceux indiqués au paragraphe 36.01 et qui reçoivent des indemnités de résidence, continueront de les recevoir aussi longtemps qu'ils demeureront dans les conditions qui les y rendent admissibles.

**36.03** Cette indemnité ne s'ajoute pas au taux de salaire dans le calcul de la rémunération du surtemps.

## **ARTICLE 37 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

**37.01** La Direction s'engage, dans le cas où la responsabilité civile d'un employé est engagée ou dans le cas où un employé fait l'objet de poursuites criminelles ou pénales à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, de prendre fait et cause pour cet employé sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de sa part ou d'infraction au Code de sécurité routière ou aux règlements municipaux de la circulation, à l'exception des règles touchant le transport des matières dangereuses ou de la signalisation des travaux en autant que la faute de l'employé ne soit pas volontaire ou intentionnelle.

**37.02** Si une telle poursuite entraîne pour l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci sera défrayée

par la Direction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle dudit employé ou d'infraction au Code de sécurité routière ou aux règlements municipaux de la circulation, à l'exception des règles touchant le transport des matières dangereuses ou de la signalisation des travaux en autant que la faute de l'employé ne soit pas volontaire ou intentionnelle.

- 37.03** La Direction renonce à tout recours en dommages et intérêts contre un employé pour tout dommage causé à la Direction par un tel employé par suite d'une faute commise dans l'exercice et les limites de ses fonctions, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle dudit employé.

## **ARTICLE 38 – SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉE**

- 38.01** Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la déprédation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.
- 38.02** Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

## **ARTICLE 39 – CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES**

- 39.01** Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les employés et sur leurs conditions de travail.
- 39.02** Les termes « changements techniques ou technologiques » signifient tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel

ou procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.

**39.03** A) Lorsque la Direction a l'intention d'introduire un changement technique ou technologique, elle consent d'en aviser le Syndicat :

- 1) au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance lors d'un changement d'envergure provinciale, en convoquant le comité provincial ;
- 2) au moins soixante (60) jours à l'avance lors d'un changement affectant une vice-présidence ou une plus petite unité administrative. De plus, la Direction convient d'informer le Syndicat au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produiront.

B) Renseignements pertinents

L'avis mentionné au paragraphe précédent doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

1. la nature du changement ;
2. la date probable à laquelle la Direction se propose d'effectuer ce changement ;
3. le nombre approximatif d'employés susceptibles d'être touchés par le changement ainsi que les principaux titres d'emploi et leur lieu de travail ;
4. les répercussions sur le travail des employés (tâches, méthodes de travail, organisation du travail, qualifications des employés) et sur les conditions de travail (lieu, horaires, ergonomie du poste, etc.) ;
5. la formation que la Direction se propose de donner ;

6. tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

- 39.04** A) Au niveau provincial est formé un comité composé de trois (3) employés en service actif choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.
- B) Un comité peut être formé au besoin, au niveau de chaque vice-présidence, à la demande d'une partie. Tout comité doit être composé de la façon prévue à l'alinéa A).
- C) Les comités se réunissent sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et le nom de ses représentants; à moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.
- 39.05** Ces comités ont pour mandat de recevoir, discuter et faire des recommandations sur toutes questions relatives aux changements techniques ou technologiques relevant de leur juridiction ainsi que sur tous les programmes de formation et de recyclage des employés touchés. Chaque partie peut inviter un spécialiste pour l'assister lors des réunions des comités.
- 39.06** Tout employé touché par un changement technique ou technologique doit être, dans la mesure où il en a besoin, formé ou recyclé pendant les heures régulières de travail et aux frais de la Direction.
- 39.07** Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement lors de la mise en application d'un changement technique ou technologique et en regard de toutes nouvelles situations créées par ou suite à la mise en application d'un changement technique ou technologique, à moins d'une entente écrite entre les parties pour modifier la présente convention collective.

- 39.08** Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les recommandations des comités, à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours, ces dernières devront être confiées à un arbitre choisi d'un commun accord entre les parties dans un délai maximum de quatorze (14) jours ou, à défaut de quoi, une partie pourra demander au ministre du Travail d'en désigner un.
- 39.09** A) L'arbitre doit entreprendre ses travaux dans les quatorze (14) jours suivant la date de sa nomination.
- B) L'arbitre ne statue que sur les recommandations qui n'ont pas fait l'objet d'entente entre les parties. Cependant, il n'a pas de mandat pour statuer sur une recommandation qui viserait ou qui aurait pour effet d'empêcher l'introduction d'un changement technique ou technologique. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- C) L'arbitre présente son rapport au plus tard quarante-cinq (45) jours de la date où la preuve est terminée. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

**39.10** Biffé

## **ARTICLE 40 – PERMIS DE CONDUIRE**

- 40.01** Tout employé qui, dans l'exercice de son emploi, est requis de posséder un permis de conduire d'une classe différente de celle qu'il détient, sera remboursé pour les dépenses encourues, sur présentation de pièces justificatives.
- 40.02** La Direction s'engage à maintenir dans son emploi l'employé dont le permis de conduire a été révoqué, sinon, de le relocaliser pour la durée de la suspension ou de la révocation du permis dans un autre emploi, dans son endroit de travail, avec le maintien de son salaire et, s'il y a lieu, des ajustements qu'il y a eus dans l'intervalle.

**40.03** Le retrait ou le refus de renouveler le permis de conduire de la Direction peut faire l'objet d'un grief arbitral et le fardeau de la preuve incombe à la Direction.

**40.04** Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de la Direction, il a compétence pour ordonner à celle-ci l'émission ou le renouvellement dudit permis.

## **ARTICLE 41 – LANGUE DE TRAVAIL**

**41.01** La Direction et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne de l'entreprise entre la Direction et ses employés.

## **ARTICLE 42 – ALLOCATION POUR S'ÊTRE RAPPORTÉ AU TRAVAIL**

**42.01** L'employé permanent qui se présente au travail au début de son quart régulier ou qui a commencé à y travailler et que l'on renvoie chez lui pour revenir prendre un autre quart dans les vingt-quatre (24) heures du début de son quart régulier, est rémunéré au taux de surtemps pour le travail accompli mais, dans aucun cas, il ne reçoit moins que l'équivalent de trois (3) heures à son taux de salaire.

**42.02** Si un employé temporaire, n'ayant pas été avisé au préalable, se rapporte à son travail à l'heure régulière désignée et que ses services ne sont pas requis, il est payé à raison de trois (3) heures à son taux de salaire.

## **ARTICLE 43 – OUTILS**

**43.01** La Direction fournit les outils à tous les groupes d'employés.

## **ARTICLE 44 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

**44.01** La convention collective est d'une durée de cinq (5) ans, et est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018.

**44.02** Les dispositions de la présente convention collective n'ont aucun effet rétroactif à moins de stipulation contraire expressément prévue à la présente.

**44.03** Biffé

**44.04** Nonobstant ce qui précède, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Signé à Montréal le 10 décembre 2013

HYDRO-QUÉBEC

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE  
MÉTIERS D'HYDRO-QUÉBEC  
section locale 1500, S.C.F.P. (F.T.Q.)



---

Thierry Vandal  
Président Directeur Général



---

Richard Perreault  
Président



---

Bruno Gingras  
Vice-président  
Ressources humaines



---

Sylvain Dubreuil  
Secrétaire général



---

Patrice Périard  
Directeur relations du travail  
et rémunération globale



---

Maxime Valade  
Conseiller syndical et  
coordonnateur SCFP (FTQ)



---

Guy Caron  
Négociateur





**APPENDICE « A »**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES – MÉTIERS**

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Métiers**  
**Permanents et temporaires (37 heures)**

Classe salariale	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018
	Taux horaire 0,00 %	Taux horaire 4,20 %	Taux horaire 3,00 %	Taux horaire 2,75 %	Taux horaire 2,50 %
31	38,10 \$	39,70 \$	40,89 \$	42,01 \$	43,06 \$
30	37,54 \$	39,12 \$	40,29 \$	41,40 \$	42,44 \$
29	36,96 \$	38,51 \$	39,67 \$	40,76 \$	41,78 \$
28	36,39 \$	37,92 \$	39,06 \$	40,13 \$	41,13 \$
27	35,82 \$	37,32 \$	38,44 \$	39,50 \$	40,49 \$
26	35,23 \$	36,71 \$	37,81 \$	38,85 \$	39,82 \$
25	34,66 \$	36,12 \$	37,20 \$	38,22 \$	39,18 \$
24	34,08 \$	35,51 \$	36,58 \$	37,59 \$	38,53 \$
23	33,51 \$	34,92 \$	35,97 \$	36,96 \$	37,88 \$
22	32,93 \$	34,31 \$	35,34 \$	36,31 \$	37,22 \$
21	32,35 \$	33,71 \$	34,72 \$	35,67 \$	36,56 \$
20	31,79 \$	33,13 \$	34,12 \$	35,06 \$	35,94 \$
19	31,20 \$	32,51 \$	33,49 \$	34,41 \$	35,27 \$
18	30,62 \$	31,91 \$	32,87 \$	33,77 \$	34,61 \$
17	30,06 \$	31,32 \$	32,26 \$	33,15 \$	33,98 \$
16	29,47 \$	30,71 \$	31,63 \$	32,50 \$	33,31 \$
15	28,89 \$	30,10 \$	31,00 \$	31,85 \$	32,65 \$
14	28,32 \$	29,51 \$	30,40 \$	31,24 \$	32,02 \$
13	27,73 \$	28,89 \$	29,76 \$	30,58 \$	31,34 \$
12	27,18 \$	28,32 \$	29,17 \$	29,97 \$	30,72 \$
11	26,62 \$	27,74 \$	28,57 \$	29,36 \$	30,09 \$
10	26,03 \$	27,12 \$	27,93 \$	28,70 \$	29,42 \$
9	25,48 \$	26,55 \$	27,35 \$	28,10 \$	28,80 \$
8	24,92 \$	25,97 \$	26,75 \$	27,49 \$	28,18 \$
7	24,32 \$	25,34 \$	26,10 \$	26,82 \$	27,49 \$
6	23,78 \$	24,78 \$	25,52 \$	26,22 \$	26,88 \$
5	23,18 \$	24,15 \$	24,87 \$	25,55 \$	26,19 \$
4	22,61 \$	23,56 \$	24,27 \$	24,94 \$	25,56 \$
3	22,05 \$	22,98 \$	23,67 \$	24,32 \$	24,93 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Opérateurs de l'exploitation du réseau (37 heures)  
En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014**

Niveaux	En formation	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année
XI	23,78 \$	35,43 \$	38,55 \$	41,63 \$	44,72 \$	46,88 \$	49,05 \$
X	23,78 \$	34,18 \$	37,17 \$	40,15 \$	43,13 \$	45,22 \$	47,30 \$
IX	23,78 \$	32,96 \$	35,84 \$	38,71 \$	41,58 \$	43,59 \$	45,61 \$
VIII	23,78 \$	32,57 \$	35,43 \$	38,32 \$	41,20 \$	43,86 \$	
VII	23,78 \$	32,17 \$	35,06 \$	37,92 \$	40,79 \$	42,12 \$	
VI	23,78 \$	31,79 \$	34,66 \$	37,54 \$	40,41 \$		
V	23,78 \$	31,49 \$	34,09 \$	36,96 \$	38,29 \$		
IV	23,78 \$	31,20 \$	33,51 \$	36,39 \$			
III	23,78 \$	28,32 \$	30,62 \$	33,51 \$			
II	23,78 \$	27,49 \$	29,48 \$	30,91 \$			
I	23,78 \$	26,62 \$	28,32 \$				

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Opérateurs de l'exploitation du réseau (37 heures)  
En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015**

Niveaux	En formation	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année
XI	24,78 \$	36,92 \$	40,17 \$	43,38 \$	46,60 \$	48,85 \$	51,11 \$
X	24,78 \$	35,62 \$	38,73 \$	41,84 \$	44,94 \$	47,12 \$	49,29 \$
IX	24,78 \$	34,34 \$	37,35 \$	40,34 \$	43,33 \$	45,42 \$	47,53 \$
VIII	24,78 \$	33,94 \$	36,92 \$	39,93 \$	42,93 \$	45,70 \$	
VII	24,78 \$	33,52 \$	36,53 \$	39,51 \$	42,50 \$	43,89 \$	
VI	24,78 \$	33,13 \$	36,12 \$	39,12 \$	42,11 \$		
V	24,78 \$	32,81 \$	35,52 \$	38,51 \$	39,90 \$		
IV	24,78 \$	32,51 \$	34,92 \$	37,92 \$			
III	24,78 \$	29,51 \$	31,91 \$	34,92 \$			
II	24,78 \$	28,64 \$	30,72 \$	32,21 \$			
I	24,78 \$	27,74 \$	29,51 \$				

S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Opérateurs de l'exploitation du réseau (37 heures)  
En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016

Niveaux	En formation	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année
XI	25,52 \$	38,03 \$	41,38 \$	44,68 \$	48,00 \$	50,32 \$	52,64 \$
X	25,52 \$	36,69 \$	39,89 \$	43,10 \$	46,29 \$	48,53 \$	50,77 \$
IX	25,52 \$	35,37 \$	38,47 \$	41,55 \$	44,63 \$	46,78 \$	48,96 \$
VIII	25,52 \$	34,96 \$	38,03 \$	41,13 \$	44,22 \$	47,07 \$	
VII	25,52 \$	34,53 \$	37,63 \$	40,70 \$	43,78 \$	45,21 \$	
VI	25,52 \$	34,12 \$	37,20 \$	40,29 \$	43,37 \$		
V	25,52 \$	33,79 \$	36,59 \$	39,67 \$	41,10 \$		
IV	25,52 \$	33,49 \$	35,97 \$	39,06 \$			
III	25,52 \$	30,40 \$	32,87 \$	35,97 \$			
II	25,52 \$	29,50 \$	31,64 \$	33,18 \$			
I	25,52 \$	28,57 \$	30,40 \$				

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Opérateurs de l'exploitation du réseau (37 heures)  
En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017**

Niveaux	En formation	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année
XI	26,22 \$	39,08 \$	42,52 \$	45,91 \$	49,32 \$	51,70 \$	54,09 \$
X	26,22 \$	37,70 \$	40,99 \$	44,29 \$	47,56 \$	49,86 \$	52,17 \$
IX	26,22 \$	36,34 \$	39,53 \$	42,69 \$	45,86 \$	48,07 \$	50,31 \$
VIII	26,22 \$	35,92 \$	39,08 \$	42,26 \$	45,44 \$	48,36 \$	
VII	26,22 \$	35,48 \$	38,66 \$	41,82 \$	44,98 \$	46,45 \$	
VI	26,22 \$	35,06 \$	38,22 \$	41,40 \$	44,56 \$		
V	26,22 \$	34,72 \$	37,60 \$	40,76 \$	42,23 \$		
IV	26,22 \$	34,41 \$	36,96 \$	40,13 \$			
III	26,22 \$	31,24 \$	33,77 \$	36,96 \$			
II	26,22 \$	30,31 \$	32,51 \$	34,09 \$			
I	26,22 \$	29,36 \$	31,24 \$				

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Opérateurs de l'exploitation du réseau (37 heures)  
En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018**

Niveaux	En formation	1 <sup>e</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année
XI	26,88 \$	40,06 \$	43,58 \$	47,06 \$	50,55 \$	52,99 \$	55,44 \$
X	26,88 \$	38,64 \$	42,01 \$	45,40 \$	48,75 \$	51,11 \$	53,47 \$
IX	26,88 \$	37,25 \$	40,52 \$	43,76 \$	47,01 \$	49,27 \$	51,57 \$
VIII	26,88 \$	36,82 \$	40,06 \$	43,32 \$	46,58 \$	49,57 \$	
VII	26,88 \$	36,37 \$	39,63 \$	42,87 \$	46,10 \$	47,61 \$	
VI	26,88 \$	35,94 \$	39,18 \$	42,44 \$	45,67 \$		
V	26,88 \$	35,59 \$	38,54 \$	41,78 \$	43,29 \$		
IV	26,88 \$	35,27 \$	37,88 \$	41,13 \$			
III	26,88 \$	32,02 \$	34,61 \$	37,88 \$			
II	26,88 \$	31,07 \$	33,32 \$	34,94 \$			
I	26,88 \$	30,09 \$	32,02 \$				

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale de Tracy (37 heures)**

	En vigueur à compter du				
	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Opérateurs</b>	<b>Taux horaire</b>				
Opérateur de turbines et chaudières de plus d'un an, avec certificat de 1 <sup>ère</sup> classe	40,41 \$	42,11 \$	43,37 \$	44,56 \$	45,67 \$
Opérateur de turbines et chaudières, avec certificat de 2 <sup>e</sup> classe	39,83 \$	41,50 \$	42,75 \$	43,93 \$	45,03 \$
Opérateur adjoint de turbines et chaudières de plus d'un an, avec certificat de 2 <sup>e</sup> classe	38,66 \$	40,28 \$	41,49 \$	42,63 \$	43,70 \$
Opérateur adjoint de turbines et chaudières, avec certificat de 3 <sup>e</sup> classe	38,10 \$	39,70 \$	40,89 \$	42,01 \$	43,06 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 3 ans, avec certificat 3 <sup>e</sup> classe	36,39 \$	37,92 \$	39,06 \$	40,13 \$	41,13 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 3 ans, avec certificat de 4 <sup>e</sup> classe	35,82 \$	37,32 \$	38,44 \$	39,50 \$	40,49 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 2 ans, avec certificat de 4 <sup>e</sup> classe	32,35 \$	33,71 \$	34,72 \$	35,67 \$	36,56 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 18 mois, avec certificat 4 <sup>e</sup> classe	30,62 \$	31,91 \$	32,87 \$	33,77 \$	34,61 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 12 mois	28,89 \$	30,10 \$	31,00 \$	31,85 \$	32,65 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de plus de 6 mois	27,18 \$	28,32 \$	29,17 \$	29,97 \$	30,72 \$
Opérateur d'équipement auxiliaire de 0 à 6 mois	23,78 \$	24,78 \$	25,52 \$	26,22 \$	26,88 \$



**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale Gentilly (37 heures)  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	23,78 \$						
Assistant	29,46 \$	31,18 \$	32,87 \$				
Opérateur-2	34,57 \$	36,28 \$	38,22 \$	39,90 \$	41,59 \$	43,27 \$	44,97 \$
Opérateur-I formation	39,37 \$	41,04 \$	42,77 \$	44,44 \$	46,13 \$		
Opérateur-I	50,45 \$	52,13 \$					

**Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs S/C » (Taux horaire)**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année 0-6 mois	2 <sup>e</sup> année 6-12 mois	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$	0,00 \$					
Assistant	0,00 \$	2,37 \$	2,97 \$	3,57 \$			
Opérateur-2	4,34 \$	5,10 \$	5,88 \$	6,59 \$	7,37 \$	8,10 \$	8,88 \$
Opérateur-I formation	7,52 \$	8,27 \$	9,08 \$	9,87 \$	10,61 \$		
Opérateur-I	14,71 \$	15,49 \$	16,08 \$	16,65 \$	17,29 \$		

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	23,78 \$							
Assistant	29,46 \$	31,18 \$						
Opérateur-2	32,87 \$	34,57 \$	36,28 \$	38,22 \$	39,90 \$	41,59 \$	43,27 \$	44,97 \$
Opérateur-I formation	37,43 \$	39,37 \$	41,04 \$	42,77 \$	44,44 \$	46,13 \$		
Opérateur-I	47,91 \$	49,58 \$						

### Tableau de progression «Conditions particulières opérateurs M/C» (Taux horaire)

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$							
Assistant	2,95 \$	3,53 \$						
Opérateur-2	4,27 \$	4,80 \$	5,44 \$	6,09 \$	6,71 \$	7,37 \$	7,99 \$	8,64 \$
Opérateur-I formation	6,93 \$	7,61 \$	8,27 \$	8,95 \$	9,59 \$	10,35 \$		
Opérateur-I	10,80 \$	11,48 \$	12,09 \$	12,67 \$	13,29 \$	13,85 \$	14,40 \$	15,01 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale Gentilly (37 heures)  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	24,78 \$						
Assistant	30,70 \$	32,49 \$	34,25 \$				
Opérateur-2	36,02 \$	37,80 \$	39,83 \$	41,58 \$	43,34 \$	45,09 \$	46,86 \$
Opérateur-I formation	41,02 \$	42,76 \$	44,57 \$	46,31 \$	48,07 \$		
Opérateur-I	52,57 \$	54,32 \$					

**Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs S/C » (Taux horaire)**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année 0-6 mois	2 <sup>e</sup> année 6-12 mois	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$	0,00 \$					
Assistant	0,00 \$	2,47 \$	3,09 \$	3,72 \$			
Opérateur-2	4,52 \$	5,31 \$	6,13 \$	6,87 \$	7,68 \$	8,44 \$	9,25 \$
Opérateur-I formation	7,84 \$	8,62 \$	9,46 \$	10,28 \$	11,06 \$		
Opérateur-I	15,33 \$	16,14 \$	16,76 \$	17,35 \$	18,02 \$		

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	24,78 \$							
Assistant	30,70 \$	32,49 \$						
Opérateur-2	34,25 \$	36,02 \$	37,80 \$	39,83 \$	41,58 \$	43,34 \$	45,09 \$	46,86 \$
Opérateur-I formation	39,00 \$	41,02 \$	42,76 \$	44,57 \$	46,31 \$	48,07 \$		
Opérateur-I	49,92 \$	51,66 \$						

### Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs M/C » (Taux horaire)

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$							
Assistant	3,07 \$	3,68 \$						
Opérateur-2	4,45 \$	5,00 \$	5,67 \$	6,35 \$	6,99 \$	7,68 \$	8,33 \$	9,00 \$
Opérateur-I formation	7,22 \$	7,93 \$	8,62 \$	9,33 \$	9,99 \$	10,78 \$		
Opérateur-I	11,25 \$	11,96 \$	12,60 \$	13,20 \$	13,85 \$	14,43 \$	15,00 \$	15,64 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale Gentilly (37 heures)  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	25,52 \$						
Assistant	31,62 \$	33,46 \$	35,28 \$				
Opérateur-2	37,10 \$	38,93 \$	41,02 \$	42,83 \$	44,64 \$	46,44 \$	48,27 \$
Opérateur-I formation	42,25 \$	44,04 \$	45,91 \$	47,70 \$	49,51 \$		
Opérateur-I	54,15 \$	55,95 \$					

**Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs S/C » (Taux horaire)**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année 0-6 mois	2 <sup>e</sup> année 6-12 mois	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$	0,00 \$					
Assistant	0,00 \$	2,54 \$	3,18 \$	3,83 \$			
Opérateur-2	4,66 \$	5,47 \$	6,31 \$	7,08 \$	7,91 \$	8,69 \$	9,53 \$
Opérateur-I formation	8,08 \$	8,88 \$	9,74 \$	10,59 \$	11,39 \$		
Opérateur-I	15,79 \$	16,62 \$	17,26 \$	17,87 \$	18,56 \$		

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	25,52 \$							
Assistant	31,62 \$	33,46 \$						
Opérateur-2	35,28 \$	37,10 \$	38,93 \$	41,02 \$	42,83 \$	44,64 \$	46,44 \$	48,27 \$
Opérateur-I formation	40,17 \$	42,25 \$	44,04 \$	45,91 \$	47,70 \$	49,51 \$		
Opérateur-I	51,42 \$	53,21 \$						

### Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs M/C » (Taux horaire)

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$							
Assistant	3,16 \$	3,79 \$						
Opérateur-2	4,58 \$	5,15 \$	5,84 \$	6,54 \$	7,20 \$	7,91 \$	8,58 \$	9,27 \$
Opérateur-I formation	7,44 \$	8,17 \$	8,88 \$	9,61 \$	10,29 \$	11,10 \$		
Opérateur-I	11,59 \$	12,32 \$	12,98 \$	13,60 \$	14,27 \$	14,86 \$	15,45 \$	16,11 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale Gentilly (37 heures)  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Salle de commande Opérateurs (S/C)							
Apprenti	26,22 \$						
Assistant	32,49 \$	34,38 \$	36,25 \$				
Opérateur-2	38,12 \$	40,00 \$	42,15 \$	44,01 \$	45,87 \$	47,72 \$	49,60 \$
Opérateur-I formation	43,41 \$	45,25 \$	47,17 \$	49,01 \$	50,87 \$		
Opérateur-I	55,64 \$	57,49 \$					

**Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs S/C » (Taux horaire)**

	1 <sup>ère</sup> année 0-6 mois	2 <sup>e</sup> année 6-12 mois	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Salle de commande Opérateurs (S/C)							
Apprenti	0,00 \$	0,00 \$					
Assistant	0,00 \$	2,61 \$	3,27 \$	3,94 \$			
Opérateur-2	4,79 \$	5,62 \$	6,48 \$	7,27 \$	8,13 \$	8,93 \$	9,79 \$
Opérateur-I formation	8,30 \$	9,12 \$	10,01 \$	10,88 \$	11,70 \$		
Opérateur-I	16,22 \$	17,08 \$	17,73 \$	18,36 \$	19,07 \$		

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	26,22 \$							
Assistant	32,49 \$	34,38 \$						
Opérateur-2	36,25 \$	38,12 \$	40,00 \$	42,15 \$	44,01 \$	45,87 \$	47,72 \$	49,60 \$
Opérateur-I formation	41,27 \$	43,41 \$	45,25 \$	47,17 \$	49,01 \$	50,87 \$		
Opérateur-I	52,83 \$	54,67 \$						

### Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs M/C » (Taux horaire)

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$							
Assistant	3,25 \$	3,89 \$						
Opérateur-2	4,71 \$	5,29 \$	6,00 \$	6,72 \$	7,40 \$	8,13 \$	8,82 \$	9,52 \$
Opérateur-I formation	7,64 \$	8,39 \$	9,12 \$	9,87 \$	10,57 \$	11,41 \$		
Opérateur-I	11,91 \$	12,66 \$	13,34 \$	13,97 \$	14,66 \$	15,27 \$	15,87 \$	16,55 \$



**S.C.F.P. Section locale 1500 – Groupe Exploitation  
Centrale Gentilly (37 heures)  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année
Apprenti	26,88 \$						
Assistant	33,30 \$	35,24 \$	37,16 \$				
Opérateur-2	39,07 \$	41,00 \$	43,20 \$	45,11 \$	47,02 \$	48,91 \$	50,84 \$
Opérateur-I formation	44,50 \$	46,38 \$	48,35 \$	50,24 \$	52,14 \$		
Opérateur-I	57,03 \$	58,93 \$					

**Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs S/C » (Taux horaire)**

Salle de commande Opérateurs (S/C)	1 <sup>ère</sup> année		2 <sup>e</sup> année		3 <sup>e</sup> année		4 <sup>e</sup> année		5 <sup>e</sup> année		6 <sup>e</sup> année		7 <sup>e</sup> année	
	0-6 mois	6-12 mois												
Apprenti	0,00 \$	0,00 \$												
Assistant	0,00 \$	2,68 \$	3,35 \$	4,04 \$										
Opérateur-2	4,91 \$	5,76 \$	6,64 \$	7,45 \$	8,33 \$	9,15 \$	10,03 \$							
Opérateur-I formation	8,51 \$	9,35 \$	10,26 \$	11,15 \$	11,99 \$									
Opérateur-I	16,63 \$	17,51 \$	18,17 \$	18,82 \$	19,55 \$									

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	26,88 \$							
Assistant	33,30 \$	35,24 \$						
Opérateur-2	37,16 \$	39,07 \$	41,00 \$	43,20 \$	45,11 \$	47,02 \$	48,91 \$	50,84 \$
Opérateur-I formation	42,30 \$	44,50 \$	46,38 \$	48,35 \$	50,24 \$	52,14 \$		
Opérateur-I	54,15 \$	56,04 \$						

### Tableau de progression « Conditions particulières opérateurs M/C » (Taux horaire)

Manutention du combustible Opérateurs (M/C)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année	5 <sup>e</sup> année	6 <sup>e</sup> année	7 <sup>e</sup> année	8 <sup>e</sup> année
Apprenti	0,00 \$							
Assistant	3,33 \$	3,99 \$						
Opérateur-2	4,83 \$	5,42 \$	6,15 \$	6,89 \$	7,59 \$	8,33 \$	9,04 \$	9,76 \$
Opérateur-I formation	7,83 \$	8,60 \$	9,35 \$	10,12 \$	10,83 \$	11,70 \$		
Opérateur-I	12,21 \$	12,98 \$	13,67 \$	14,32 \$	15,03 \$	15,65 \$	16,27 \$	16,96 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500**  
**Conditions particulières, employés d'entretien et**  
**gardien de sécurité industrielle, centrale Gentilly 2**

**Grille de progression selon l'expérience dans l'emploi**  
**à la centrale Gentilly 2**  
**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Titres d'emploi	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Concierge	0,73 \$			
Préposé à l'outillage et l'équipement	0,73 \$			
Électricien licencié	1,52 \$			
Mécanicien climatisation	1,91 \$			
Chef Électricien licencié	1,68 \$			
Ouvrier de support	1,52 \$	2,03 \$		
Gardien de sécurité industrielle	2,42 \$	3,46 \$		
Chef Gardien sécurité industrielle	2,84 \$	4,07 \$		
Agent d'intervention sécurité industrielle	1,99 \$	2,82 \$		
Chef Agent d'intervention sécurité industrielle	2,37 \$	3,40 \$		
Ouvrier civil	3,36 \$	4,26 \$		
Chef Ouvrier civil	3,44 \$	4,35 \$		
Électricien d'appareillage	3,46 \$	4,25 \$	5,29 \$	
Mécanicien d'appareillage	3,46 \$	4,25 \$	5,29 \$	
Chef Électricien d'appareillage	4,08 \$	5,06 \$	6,09 \$	6,65 \$
Chef Mécanicien d'appareillage	4,08 \$	5,06 \$	6,09 \$	6,65 \$

**Grille de progression selon l'expérience dans l'emploi  
à la centrale Gentilly 2  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Titres d'emploi	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Concierge	0,76 \$			
Préposé à l'outillage et l'équipement	0,76 \$			
Électricien licencié	1,58 \$			
Mécanicien climatisation	1,99 \$			
Chef Électricien licencié	1,75 \$			
Ouvrier de support	1,58 \$	2,12 \$		
Gardien de sécurité industrielle	2,52 \$	3,61 \$		
Chef Gardien sécurité industrielle	2,96 \$	4,24 \$		
Agent d'intervention sécurité industrielle	2,07 \$	2,94 \$		
Chef Agent d'intervention sécurité industrielle	2,47 \$	3,54 \$		
Ouvrier civil	3,50 \$	4,44 \$		
Chef Ouvrier civil	3,58 \$	4,53 \$		
Électricien d'appareillage	3,61 \$	4,43 \$	5,51 \$	
Mécanicien d'appareillage	3,61 \$	4,43 \$	5,51 \$	
Chef Électricien d'appareillage	4,25 \$	5,27 \$	6,35 \$	6,93 \$
Chef Mécanicien d'appareillage	4,25 \$	5,27 \$	6,35 \$	6,93 \$

**Grille de progression selon l'expérience dans l'emploi  
à la centrale Gentilly 2  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016**

Titres d'emploi	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Concierge	0,78 \$			
Préposé à l'outillage et l'équipement	0,78 \$			
Électricien licencié	1,63 \$			
Mécanicien climatisation	2,05 \$			
Chef Électricien licencié	1,80 \$			
Ouvrier de support	1,63 \$	2,18 \$		
Gardien de sécurité industrielle	2,60 \$	3,72 \$		
Chef Gardien sécurité industrielle	3,05 \$	4,37 \$		
Agent d'intervention sécurité industrielle	2,13 \$	3,03 \$		
Chef Agent d'intervention sécurité industrielle	2,54 \$	3,65 \$		
Ouvrier civil	3,61 \$	4,57 \$		
Chef Ouvrier civil	3,69 \$	4,67 \$		
Électricien d'appareillage	3,72 \$	4,56 \$	5,68 \$	
Mécanicien d'appareillage	3,72 \$	4,56 \$	5,68 \$	
Chef Électricien d'appareillage	4,38 \$	5,43 \$	6,54 \$	7,14 \$
Chef Mécanicien d'appareillage	4,38 \$	5,43 \$	6,54 \$	7,14 \$

**Grille de progression selon l'expérience dans l'emploi  
à la centrale Gentilly 2  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Titres d'emploi	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Concierge	0,80 \$			
Préposé à l'outillage et l'équipement	0,80 \$			
Électricien licencié	1,67 \$			
Mécanicien climatisation	2,11 \$			
Chef Électricien licencié	1,85 \$			
Ouvrier de support	1,67 \$	2,24 \$		
Gardien de sécurité industrielle	2,67 \$	3,82 \$		
Chef Gardien sécurité industrielle	3,13 \$	4,49 \$		
Agent d'intervention sécurité industrielle	2,19 \$	3,11 \$		
Chef Agent d'intervention sécurité industrielle	2,61 \$	3,75 \$		
Ouvrier civil	3,71 \$	4,70 \$		
Chef Ouvrier civil	3,79 \$	4,80 \$		
Électricien d'appareillage	3,82 \$	4,69 \$	5,84 \$	
Mécanicien d'appareillage	3,82 \$	4,69 \$	5,84 \$	
Chef Électricien d'appareillage	4,50 \$	5,58 \$	6,72 \$	7,34 \$
Chef Mécanicien d'appareillage	4,50 \$	5,58 \$	6,72 \$	7,34 \$

**Grille de progression selon l'expérience dans l'emploi  
à la centrale Gentilly 2  
En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Titres d'emploi	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>e</sup> année	3 <sup>e</sup> année	4 <sup>e</sup> année
Concierge	0,82 \$			
Préposé à l'outillage et l'équipement	0,82 \$			
Électricien licencié	1,71 \$			
Mécanicien climatisation	2,16 \$			
Chef Électricien licencié	1,90 \$			
Ouvrier de support	1,71 \$	2,30 \$		
Gardien de sécurité industrielle	2,74 \$	3,92 \$		
Chef Gardien sécurité industrielle	3,21 \$	4,60 \$		
Agent d'intervention sécurité industrielle	2,24 \$	3,19 \$		
Chef Agent d'intervention sécurité industrielle	2,68 \$	3,84 \$		
Ouvrier civil	3,80 \$	4,82 \$		
Chef Ouvrier civil	3,88 \$	4,92 \$		
Électricien d'appareillage	3,92 \$	4,81 \$	5,99 \$	
Mécanicien d'appareillage	3,92 \$	4,81 \$	5,99 \$	
Chef Électricien d'appareillage	4,61 \$	5,72 \$	6,89 \$	7,52 \$
Chef Mécanicien d'appareillage	4,61 \$	5,72 \$	6,89 \$	7,52 \$

**S.C.F.P. Section locale 1500 – Métiers**  
**Employés des cafétérias**  
**Permanents et temporaires (37 heures)**

Emplois	En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2014		En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015		En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2016		En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017		En vigueur à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018	
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
Préposé au service (<1000 jours durée de service)	22,34 \$	0 %	23,28 \$	4,20 %	23,98 \$	3,00 %	24,64 \$	2,75 %	25,26 \$	2,50 %
Préposé au casse-croûte	17,25 \$		17,97 \$		18,51 \$		19,02 \$		19,50 \$	



**Spécialistes Métiers**  
**Permanents et temporaires (35 ou 37 heures)**  
**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014**

Niveaux	Échelon	Minimum	Maximum
XI	1,96 \$	29,45 \$	49,05 \$
X	1,89 \$	28,40 \$	47,30 \$
IX	1,82 \$	27,41 \$	45,61 \$
VIII	1,75 \$	26,36 \$	43,86 \$
VII	1,68 \$	23,64 \$	42,12 \$
VI	1,62 \$	22,59 \$	40,41 \$
V	1,53 \$	21,46 \$	38,29 \$
IV	1,46 \$	20,33 \$	36,39 \$
III	1,34 \$	18,77 \$	33,51 \$
II	1,24 \$	17,27 \$	30,91 \$
I	1,13 \$	15,89 \$	28,32 \$

Échelon = 4 % du maximum

Classes I à VII : minimum = maximum moins onze (11) fois l'échelon

Classes VIII à XI : minimum = maximum moins dix (10) fois l'échelon

**Spécialistes Métiers**  
**Permanents et temporaires (35 ou 37 heures)**  
**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015**

Niveaux	Échelon	Minimum	Maximum
XI	2,04 \$	30,71 \$	51,11 \$
X	1,97 \$	29,59 \$	49,29 \$
IX	1,90 \$	28,53 \$	47,53 \$
VIII	1,83 \$	27,40 \$	45,70 \$
VII	1,76 \$	24,53 \$	43,89 \$
VI	1,68 \$	23,63 \$	42,11 \$
V	1,60 \$	22,30 \$	39,90 \$
IV	1,52 \$	21,20 \$	37,92 \$
III	1,40 \$	19,52 \$	34,92 \$
II	1,29 \$	18,02 \$	32,21 \$
I	1,18 \$	16,53 \$	29,51 \$

Échelon = 4 % du maximum

Classes I à VII : minimum = maximum moins onze (11) fois l'échelon

Classes VIII à XI : minimum = maximum moins dix (10) fois l'échelon

**Spécialistes Métiers**  
**Permanents et temporaires (35 ou 37 heures)**  
**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016**

Niveaux	Échelon	Minimum	Maximum
XI	2,11 \$	31,54 \$	52,64 \$
X	2,03 \$	30,47 \$	50,77 \$
IX	1,96 \$	29,36 \$	48,96 \$
VIII	1,88 \$	28,27 \$	47,07 \$
VII	1,81 \$	25,30 \$	45,21 \$
VI	1,73 \$	24,34 \$	43,37 \$
V	1,64 \$	23,06 \$	41,10 \$
IV	1,56 \$	21,90 \$	39,06 \$
III	1,44 \$	20,13 \$	35,97 \$
II	1,33 \$	18,55 \$	33,18 \$
I	1,22 \$	16,98 \$	30,40 \$

Échelon = 4 % du maximum

Classes I à VII : minimum = maximum moins onze (11) fois l'échelon

Classes VIII à XI : minimum = maximum moins dix (10) fois l'échelon

**Spécialistes Métiers**  
**Permanents et temporaires (35 ou 37 heures)**  
**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017**

Niveaux	Échelon	Minimum	Maximum
XI	2,16 \$	32,49 \$	54,09 \$
X	2,09 \$	31,27 \$	52,17 \$
IX	2,01 \$	30,21 \$	50,31 \$
VIII	1,93 \$	29,06 \$	48,36 \$
VII	1,86 \$	25,99 \$	46,45 \$
VI	1,78 \$	24,98 \$	44,56 \$
V	1,69 \$	23,64 \$	42,23 \$
IV	1,61 \$	22,42 \$	40,13 \$
III	1,48 \$	20,68 \$	36,96 \$
II	1,36 \$	19,13 \$	34,09 \$
I	1,25 \$	17,49 \$	31,24 \$

Échelon = 4 % du maximum

Classes I à VII : minimum = maximum moins onze (11) fois l'échelon

Classes VIII à XI : minimum = maximum moins dix (10) fois l'échelon

**Spécialistes Métiers**  
**Permanents et temporaires (35 ou 37 heures)**  
**En vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018**

Niveaux	Échelon	Minimum	Maximum
XI	2,22 \$	33,24 \$	55,44 \$
X	2,14 \$	32,07 \$	53,47 \$
IX	2,06 \$	30,97 \$	51,57 \$
VIII	1,98 \$	29,77 \$	49,57 \$
VII	1,90 \$	26,71 \$	47,61 \$
VI	1,83 \$	25,54 \$	45,67 \$
V	1,73 \$	24,26 \$	43,29 \$
IV	1,65 \$	22,98 \$	41,13 \$
III	1,52 \$	21,16 \$	37,88 \$
II	1,40 \$	19,54 \$	34,94 \$
I	1,28 \$	17,94 \$	32,02 \$

Échelon = 4 % du maximum

Classes I à VII : minimum = maximum moins onze (11) fois l'échelon

Classes VIII à XI : minimum = maximum moins dix (10) fois l'échelon

## APPENDICE « B » PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

Ref. c.c.	Description	Autre	0 %	2,75 %	3,00 %	2,75 %	2,50 %
Art. 19,30	Aide à l'établissement résidence		2014 1 <sup>er</sup> janvier	2015 1 <sup>er</sup> janvier	2016 1 <sup>er</sup> janvier	2017 1 <sup>er</sup> janvier	2018 1 <sup>er</sup> janvier
	achat		12 555,64 \$	12 900,92 \$	13 287,95 \$	13 653,37 \$	13 994,70 \$
	location		6 277,80 \$	6 450,44 \$	6 643,95 \$	6 826,66 \$	6 997,33 \$
Art. 27	Allocation de repas	/repas	17,00 \$	17,47 \$	17,99 \$	18,48 \$	18,94 \$
Art. 28	Prime de quart de soir	/heure	1,20 \$	1,23 \$	1,27 \$	1,30 \$	1,33 \$
	Prime de quart de nuit	/heure	1,55 \$	1,59 \$	1,64 \$	1,69 \$	1,73 \$
Art. 36	Indemnité Résidence spéciale	/semaine	64,56 \$	66,34 \$	68,33 \$	70,21 \$	71,97 \$
APP. « F »	Indemnité fixe de déplacement avec obligation de découcher	/jour	116,19 \$	119,39 \$	122,97 \$	126,35 \$	129,51 \$
	Indemnité Résidence	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
APP. « G »	Utilisation du véhicule personnel du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre	/km	0,47 \$	0,48 \$	0,49 \$	0,50 \$	0,51 \$
	1 – 16 000 km						
	+ de 16 000 km	/km	0,40 \$	0,41 \$	0,42 \$	0,43 \$	0,44 \$

Réf. c.c.	Description	Autre	0 %		2,75 %		3,00 %		2,75 %		2,50 %	
			1 <sup>er</sup> janvier	2014	1 <sup>er</sup> janvier	2015	1 <sup>er</sup> janvier	2016	1 <sup>er</sup> janvier	2017	1 <sup>er</sup> janvier	2018
G-11	Indemnité pour la garde	/semaine	538,79 \$	553,61 \$	570,22 \$	585,90 \$	600,55 \$					
	Forfaitaire d'efficiency	/semaine	70,71 \$	72,65 \$	74,83 \$	76,89 \$	78,81 \$					
L.E. 114	Résidence spéciale Chibougamau	/semaine	161,19 \$	165,62 \$	170,59 \$	175,28 \$	179,66 \$					
L.E. 1500-P04	Conditions Eastman	/jour	14,05 \$	14,44 \$	14,87 \$	15,28 \$	15,66 \$					
LAU-1 LAU-2	Indemnité isolement la Vérendrye	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$					
LGR-1	Éloignement non-résident Baie James	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$					
	Allocation de déplacement (aéroports de Bagotville ou Rouyn)		100,44 \$	103,20 \$	106,30 \$	109,22 \$	111,95 \$					
	Allocation de déplacement additionnelle par journée d'extension de cédule (aéroport de Bagotville ou Rouyn)	/jour	12,56 \$	12,91 \$	13,30 \$	13,67 \$	14,01 \$					
	Allocation de déplacement (aéroport de Québec)		117,09 \$	120,31 \$	123,92 \$	127,33 \$	130,51 \$					
	Allocation de déplacement additionnelle par journée d'extension de cédule (aéroport de Québec)	/jour	14,64 \$	15,04 \$	15,49 \$	15,92 \$	16,32 \$					

Réf. c.c.	Description	Autre	0 %				2,75 %				3,00 %				2,75 %				2,50 %											
			2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023									
			1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	1 <sup>er</sup> janvier	
LGR-1	Allocation de déplacement (aéroport de Montréal)		125,55 \$	129,00 \$	132,87 \$	136,52 \$	139,93 \$																							
	Allocation de déplacement supplémentaire /jour		15,69 \$	16,13 \$	16,61 \$	17,07 \$	17,50 \$																							
	Allocation de déplacement (aéroport de Chibougamau ou aéroport au territoire de la Baie James)		59,64 \$	61,28 \$	63,12 \$	64,86 \$	66,48 \$																							
	Allocation de déplacement supplémentaire /jour		7,46 \$	7,67 \$	7,90 \$	8,12 \$	8,32 \$																							
	Allocation de déplacement (aéroport de Chibougamau ou aéroport au territoire de la Baie James)																													
	Allocation de téléphone		12,56 \$	12,91 \$	13,30 \$	13,67 \$	14,01 \$																							
	Prime employés sur horaire 8/6		43,96 \$	45,17 \$	46,53 \$	47,81 \$	49,01 \$																							
MAN-1	Résident Ferment	/semaine	153,51 \$	157,73 \$	162,46 \$	166,93 \$	171,10 \$																							
MAN-2	Prime poste Arnaud & Montagnais	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$																							
	Repas en train poste Montagnais	/repas	15,78 \$	16,21 \$	16,70 \$	17,16 \$	17,59 \$																							
MAN-3	Repas en train poste Montagnais	/repas	15,78 \$	16,21 \$	16,70 \$	17,16 \$	17,59 \$																							



Ref. c.c.	Description	Autre	0 %	2,75 %	3,00 %	2,75 %	2,50 %
			2014 1 <sup>er</sup> janvier	2015 1 <sup>er</sup> janvier	2016 1 <sup>er</sup> janvier	2017 1 <sup>er</sup> janvier	2018 1 <sup>er</sup> janvier
12-1500-18	Prime centrale Péribonka	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
12-1500-17	Prime de résidence Péribonka	/semaine	64,56 \$	66,34 \$	68,33 \$	70,21 \$	71,97 \$
MAN-8	Prime Outardes 3 & Outardes 4	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
MAN-8 MAN-9	Indemnité Repas Manic, Outardes, Micoua	/jour	40,88 \$	42,00 \$	43,26 \$	44,45 \$	45,56 \$
MAN-12 MAN-13	Prime Manic-5, Manic-5-P.A., Hart-Jaune	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
MAN-12 MAN-13	Indemnité au sud du 52 <sup>e</sup> parallèle	/jour	11,48 \$	11,80 \$	12,15 \$	12,48 \$	12,79 \$
MAN-16	Indemnité résident Natasquan	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
MAN-17	Location d'un véhicule pour sorties		394,53 \$	405,38 \$	417,54 \$	429,02 \$	439,75 \$
MAN-21	Prime employés métiers Sept-Îles	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
MAN-22	Prime monteurs transport Sept-Îles	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$
MAN-22	Prime monteurs dist. et inst. Mesurage	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$

Réf. c.c.	Description	Autre	0 %		2,75 %		3,00 %		2,75 %		2,50 %	
			2014 1 <sup>er</sup> janvier	2015 1 <sup>er</sup> janvier	2016 1 <sup>er</sup> janvier	2017 1 <sup>er</sup> janvier	2018 1 <sup>er</sup> janvier	2018 1 <sup>er</sup> janvier				
MON-1	Ind. Pers. itinérante RNR < 52° parallèle	/jour	11,48 \$	11,80 \$	12,15 \$	12,48 \$	12,79 \$					
MON-2	Ind. Pers. itinérante RNR 52° – 56° parallèle	/jour	21,51 \$	22,10 \$	22,76 \$	23,39 \$	23,97 \$					
MON-3	Ind. Pers. itinérante RNR 56° – 60° parallèle	/jour	29,38 \$	30,19 \$	31,10 \$	31,96 \$	32,76 \$					
	Ind. Pers. itinérante RNR > 60° parallèle	/jour	38,74 \$	39,81 \$	41,00 \$	42,13 \$	43,18 \$					
MON-1	Allocations pour fins d'habillement: Veste		215,21 \$	221,13 \$	227,76 \$	234,02 \$	239,87 \$					
	Pantalon		157,80 \$	162,14 \$	167,00 \$	171,59 \$	175,88 \$					
	Casque		150,63 \$	154,77 \$	159,41 \$	163,79 \$	167,88 \$					
	Bottes		134,85 \$	138,56 \$	142,72 \$	146,64 \$	150,31 \$					
	Mitaines		45,92 \$	47,18 \$	48,60 \$	49,94 \$	51,19 \$					
MON-2	Indemnité Résidence – RNR Boréal	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$					
	Location d'un véhicule pour sorties		394,53 \$	405,38 \$	417,54 \$	429,02 \$	439,75 \$					
	Allocation de repas – RNR Boréal	/jour	55,13 \$	56,65 \$	58,35 \$	59,95 \$	61,45 \$					
MON-3	Indemnité Résidence – RNR Boréal	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$					
	Allocation de repas – RNR Boréal	/jour	55,13 \$	56,65 \$	58,35 \$	59,95 \$	61,45 \$					

Réf. c.c.	Description	Autre	0 %		2,75 %		3,00 %		2,75 %		2,50 %	
			1 <sup>er</sup> janvier	2014	1 <sup>er</sup> janvier	2015	1 <sup>er</sup> janvier	2016	1 <sup>er</sup> janvier	2017	1 <sup>er</sup> janvier	2018
SAG-6	Résident Chibougamau	/semaine	153,51 \$	157,73 \$	157,73 \$	162,46 \$	162,46 \$	166,93 \$	171,10 \$			
STL-3	Prime de quart nuit (souterrain)	/heure	3,63 \$	3,73 \$	3,73 \$	3,84 \$	3,84 \$	3,95 \$	4,05 \$			
L.E.MINGANIE	Résidence spéciale Manganie (5 %)	/semaine	7,68 \$	7,89 \$	7,89 \$	8,12 \$	8,12 \$	8,35 \$	8,56 \$			
13-1500-40	Résidence spéciale Manganie	/semaine	153,51 \$	157,73 \$	157,73 \$	162,46 \$	162,46 \$	166,93 \$	171,10 \$			
13-1500-41	Éloignement non-résident Manganie	/semaine	103,30 \$	106,14 \$	106,14 \$	109,32 \$	109,32 \$	112,33 \$	115,14 \$			
13-1500-42	Prime Chantier*	/semaine	177,87 \$	* \$	* \$	* \$	* \$	* \$	* \$			
13-1500-43	Indemnité Repas Manganie	/jour	50,22 \$	51,60 \$	51,60 \$	53,15 \$	53,15 \$	54,61 \$	55,98 \$			
13-1500-44	Prime de radioprotection : Bande orange	/heure	n/a	0,46 \$	0,46 \$	0,47 \$	0,47 \$	0,48 \$	0,49 \$			
	Bande jaune	/heure	n/a	1,11 \$	1,11 \$	1,14 \$	1,14 \$	1,17 \$	1,20 \$			
	Bande verte	/heure	n/a	1,48 \$	1,48 \$	1,52 \$	1,52 \$	1,56 \$	1,60 \$			

\* La prime Chantier sera indexée pour les années 2015 à 2018 conformément au pourcentage accordé au Régime des conditions de travail Chantiers (RCTC).

## **APPENDICE « C »**

### **RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE**

#### **A) BUT**

Établir un mode d'allocations uniformes pour certains types d'absences et définir les absences compensables en vertu du présent régime.

#### **B) BASE DU CRÉDIT**

1. En vertu de ce Régime de sécurité de salaire, chaque employé permanent qui est admissible reçoit proportionnellement à son nombre d'années de service continu comme employé permanent auprès de la Direction la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année.
2. En aucun cas, la ou les période(s) indemnisée(s) par ce régime ne pourra (ou ne pourront) dépasser le nombre de jours de travail prévus pour une (1) année.
3. La compensation accordée en vertu de ce régime inclut les prestations d'invalidité en provenance de toute autre source, sauf celles retirées en vertu d'assurances personnelles.
4. Le tableau suivant fait état du nombre maximum de semaines allouées par année, selon les années de service continu des employés réguliers éligibles. Ce crédit est traduit en jours sur la base de son horaire de travail au premier (1<sup>er</sup>) janvier.

<b>Année de service continu</b>	<b>Nombre de semaines allouées</b>
(moins d'un an)	1 jour par mois civil complet avec un maximum de deux (2) semaines
1 an	2 semaines
2 ans	4 semaines
3 ans	6 semaines
4 ans	8 semaines

<b>Année de service continu</b>	<b>Nombre de semaines allouées</b>
5 ans	10 semaines
6 ans	12 semaines
7 ans	14 semaines
8 ans	16 semaines
9 ans	18 semaines
10 ans	20 semaines
11 ans	22 semaines
12 ans	24 semaines
13 ans	26 semaines
14 ans	28 semaines
15 ans	30 semaines
16 ans	32 semaines
17 ans	34 semaines
18 ans	36 semaines
19 ans	38 semaines
20 ans	40 semaines
21 ans	42 semaines
22 ans	44 semaines
23 ans	46 semaines
24 ans	48 semaines
25 ans et plus	52 semaines

5. Ainsi, la semaine allouée correspond à un crédit de cinq (5) jours pour l'employé régulier dont la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours, tandis que la semaine allouée correspond à un crédit de quatre (4) jours pour l'employé régulier dont la semaine régulière est de quatre (4) jours.
6. La semaine allouée correspond à un crédit de quatre (4) jours pour l'employé régulier sur un horaire de douze

(12) heures et pour l'employé régulier travaillant sur un horaire de dix (10) heures, 8/6 ou 4/3, avec compensation de temps.

7. Lorsque l'horaire d'un employé régulier est modifié, le solde de jours doit être ajusté, s'il y a lieu, de la façon suivante :

$$\text{solde de jours RSS} \times \frac{\text{crédit de jours RSS maximum du nouvel horaire de travail}}{\text{crédit de jours RSS maximum de l'ancien horaire de travail}}$$

Si ces ajustements résultent en fractions de journée, les résultats seront arrondis comme suit :

Si la fraction est inférieure à vingt-cinq centièmes (0,25) elle est ramenée à zéro (0), si la fraction se situe entre vingt-cinq centièmes (0,25) et soixante-quatorze centièmes (0,74) elle est ramenée à cinquante centièmes (0,50) et si elle est supérieure à soixante-quatorze centièmes (0,74) elle est complétée à l'unité.

8. a) Le crédit de jours alloués établi au 1<sup>er</sup> janvier 1996 et non encore utilisé à la date de la signature de la présente convention collective demeure inchangé.
- b) Nonobstant le paragraphe 8) a) ci-dessus, tout nouveau crédit suivra les dispositions du présent article.
9. Le principe de la proportionnalité du Régime de sécurité de salaire (RSS) du présent appendice s'applique à l'employé régulier qui travaille sur un horaire modulé tout en garantissant deux (2) semaines par année de service continu, maximum un (1) an.
10. L'employé saisonnier accumule son crédit sur la base d'un taux de 0,0385 heure par heure régulière travaillée jusqu'à un maximum de soixante-quatorze (74) heures par année civile.

## C) NATURE DES ABSENCES COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME ET ALLOCATIONS

Raison des absences	Limite de temps
1. Maladie, accident (hors travail) de l'employé.	Jusqu'à concurrence du solde de son crédit.
2. Maladie sérieuse et imprévue, accident d'un proche parent : a) conjoint, fils, fille ;	<b>En autant qu'il reste un crédit,</b> jusqu'à six (6) jours consécutifs ou non par année civile.
b) père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé.	Maximum d'une (1) journée dans toute période de trois (3) mois.
Toutefois, la somme des deux (2), a) et b) ne doit pas dépasser six (6) jours par année civile.	
3. <b>Maladie grave d'un proche parent :</b> <b>Conjoint, enfant, père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé.</b>	<b>En autant qu'il reste un crédit, jusqu'à dix (10) jours consécutifs ou non par année civile.</b>
La maladie grave est définie comme étant un état de santé qui met la vie en danger du proche parent ou une maladie terminale. Une preuve satisfaisante est requise dans tous les cas et doit démontrer la gravité de l'état de santé du proche parent. L'employé doit aviser la Direction le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée du congé.	
4. Fonction publique Les employés élus à une fonction de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école peuvent s'absenter pour accomplir les devoirs de leurs fonctions après en avoir obtenu l'autorisation. Seules les absences pour assister aux séances régulières du conseil municipal ou de la commission scolaire sont compensables en vertu du présent régime ( <b>en autant qu'il reste un crédit</b> ).	
5. Don de sang L'employé dont l'absence est approuvée pour donner du sang peut faire débiter une demi-journée ( <b>en autant qu'il reste un crédit</b> ).	

## **D) TYPES D'ABSENCES NON COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME**

Exemples :

1. absence avec permission ;
2. absence sans permission ;
3. accident de travail ;
4. compensation pour surtemps ;
5. période de non-emploi d'un employé saisonnier.

## **E) RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX**

1. Pour les fins du présent régime, les années de service continu d'un employé admissible sont comptées à partir de la date où son service continu comme permanent a débuté et se calculent, par la suite, d'anniversaire en anniversaire.
2. Pour des fins administratives, cependant, la première année, un crédit d'une (1) journée par mois civil complet de service est alloué jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines ouvrables pour la période s'écoulant de la date d'entrée au trente et un (31) décembre de l'année courante. Cet article ne s'applique pas à l'employé saisonnier.
3. a) Après quoi, les crédits disponibles pour chaque employé régulier durant une année civile sont basés, au premier (1<sup>er</sup>) janvier, sur le nombre d'années complétées de service continu qu'atteindra l'employé durant cette année civile.  
b) l'employé saisonnier verra son solde établi, au premier jour travaillé de chaque nouvelle année civile, selon son solde d'heures RSS résiduel à la fin de l'année précédente, majoré des heures d'absences compensées par le RSS au cours de cette même année.
4. Aucun employé n'a droit à un nombre de jours d'absence compensés plus élevé que le maximum déterminé dans son cas.



5. Absence qui chevauche le trente et un (31) décembre d'une année et le premier (1<sup>er</sup>) janvier de l'année suivante.
- a) L'employé est compensé pour tous les jours ouvrables de son absence jusqu'à concurrence des jours qu'il avait en réserve au début de la dite absence, sous réserve de la limite d'une année définie en B) 2. ci-dessus.
  - b) 1) À son retour, l'employé régulier doit être au travail pendant un (1) mois civil avant que se renouvelle sa réserve de jours de crédit, et que s'y ajoutent, les jours correspondant aux deux (2) semaines auxquelles il a droit pour la nouvelle année sous réserve toutefois du paragraphe e) ci-dessous.
  - 2) À son retour, l'employé saisonnier doit être au travail pendant un (1) mois civil avant que se renouvelle sa réserve d'heures de crédit, et que s'y ajoutent, les heures d'absences compensées de l'année antérieure sous réserve toutefois du paragraphe e) ci-dessous.
  - c) Si l'employé est en absence compensable au cours de ce mois, il sera compensé à condition que sa réserve de l'année précédente ne soit pas épuisée.
  - d) 1) Toute absence compensée en vertu du présent régime, si elle dure plus de cinq (5) jours consécutifs ou non, au cours de ce mois, obligera l'employé régulier d'être au travail durant un (1) autre mois civil complet à compter de la date du retour de sa dernière absence avant que se renouvelle sa réserve de jours de crédit et que s'y ajoutent les jours correspondant aux deux (2) semaines auxquelles il a droit pour la nouvelle année.
  - 2) Toute absence compensée en vertu du présent régime, si elle dure plus de cinq (5) jours consécutifs ou non, au cours de ce mois, obligera l'employé saisonnier d'être au travail durant un (1) autre mois civil complet à compter de la date du retour de sa dernière absence avant que se

renouvelle sa réserve d'heures de crédit et que s'y ajoutent les heures d'absences compensées de l'année antérieure.

- e) Les jours d'absence compensés durant la nouvelle année seront déduits des jours crédités à l'employé lors du renouvellement.

#### 6. Jour férié

On déduit le jour férié de la réserve des jours de crédit de l'employé lorsqu'il est absent le jour précédant et le jour suivant un jour férié, pourvu que ladite absence soit compensable en vertu du présent régime et que l'employé n'ait pas épuisé la réserve allouée en vertu de ce régime.

#### 7. Décès de l'employé

- a) Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, on versera à sa succession, la compensation due jusqu'à la date de son décès et non encore payée.
- b) Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, on versera personnellement au conjoint survivant d'abord, et à défaut de ce dernier, au tuteur attitré des enfants mineurs du défunt, le solde du salaire de la période de paie durant laquelle l'employé est décédé, ainsi que le salaire de la période de paie suivante.

- 8. Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.

- 9. Toute interruption de service continu annule le crédit d'un employé.

- 10. Sous réserve du paragraphe précédent, les crédits d'un employé sont inopérants pour toute période au cours de laquelle il serait ou devrait être mis à pied ou en période de non-emploi.

11. Si un employé en vacances devait s'absenter durant une période de temps plus longue que celle-ci pour une raison prévue par le présent régime, les crédits débiteront le jour où il devait normalement se présenter au travail.
12. Dans tous les cas d'absences prévues, il faut obtenir la permission du supérieur immédiat pour quitter le travail. S'il est établi que l'employé aurait pu observer ce règlement et ne l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.
13. On doit signaler toutes les absences imprévues pour lesquelles permission n'a pas été obtenue dans le plus bref délai possible à la personne désignée par la Direction au plus tard une (1) heure après l'heure régulière assignée pour commencer le travail.
14. Les employés qui travaillent par quart doivent signaler pareille absence au moins une (1) heure avant l'heure assignée pour commencer le travail, de façon à ce qu'on ait le temps de leur trouver, au besoin, un substitut.
15. Tous les employés qui ne se procurent pas d'avance la permission de s'absenter, qui n'avisent pas leur chef immédiat de leur absence ou qui s'absentent après que la permission a été refusée sont, par le fait même, absents sans permission.
16. Les employés qui obtiennent un congé compensé sous de faux prétextes ou qui font défaut de se conformer aux règlements prévus aux présentes, sont tenus pour absents sans permission et passibles de mesures disciplinaires.
17. Le seul certificat médical accepté par la Direction est la formule normalisée et fournie par la Direction à l'usage de ses employés. Cette formule doit être remplie et signée par un médecin ou un dentiste dûment accrédité. On peut se la procurer dans son propre service ou au service Ressources humaines. La Direction s'efforcera de fournir une de ces formules par la poste à tout employé absent plus de trois (3) jours et qui en fait la demande. Cependant, le fait de n'avoir pas reçu la formule ne

relève pas l'employé de l'obligation d'en soumettre une dûment remplie et signée.

18. L'employé absent à cause de maladie pendant une période de plus de trois (3) jours doit soumettre un certificat médical à la direction Santé et sécurité en employant la formule normalisée; autrement, cette absence ne tombe pas sous le coup du présent régime. Le certificat doit parvenir à la direction Santé et sécurité au plus tard deux (2) semaines après le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
19. Dans tous les cas douteux d'absence de trois (3) jours ou moins, la Direction peut exiger une attestation médicale à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier. Cette attestation devra être faite le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
20. Tous les employés sont tenus d'aviser leur chef immédiat dès qu'ils changent d'adresse. En se portant absents, les employés qui ne sont pas à l'adresse apparaissant à leur dossier doivent aviser leur chef immédiat de l'endroit où on peut les atteindre. Sinon, toute journée d'absence s'étant écoulée jusqu'au jour où l'avis est dûment reçu ne sera pas compensée.
21. L'employé est tenu d'aviser la Direction de toute indemnité d'invalidité payable en vertu de toutes lois sous régime gouvernementale, notamment de la *Loi sur l'assurance-automobile* et de remettre à la Direction un état ou relevé de prestations.
22. Aux fins de l'application du présent appendice, les termes premier (1<sup>er</sup>) janvier signifient le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) janvier et les termes trente et un (31) décembre signifient le jour précédant le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1<sup>er</sup>) janvier.
23. La Direction se réserve le droit d'apporter à ses procédures actuelles toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime.

24. Pour l'employé saisonnier, sous réserve du solde de son crédit, la ou les période(s) indemnisée(s) cesse(nt) à la plus rapprochée des dates suivantes :

- a) à la date prévue de début de non-emploi lorsque celle-ci a été annoncée à l'employé ou trente-quatre (34) semaines après la date du début d'emploi lorsque la date de début de non-emploi n'est pas connue ;
- b) après la période minimale de trente-quatre (34) semaines d'emploi et lors d'une absence de plus de trois (3) jours, à la fin de la période de paie si l'employé n'est pas alors de retour.

**APPENDICE « D »**  
**TABLES DE DÉDUCTION DE JOURS DE VACANCES**  
**CORRESPONDANT AUX SEMAINES D'ABSENCE**

**Table 1**

Nombre de jours à déduire dans le cas d'un crédit de vacances établi au taux de 8 %, 10 %, 12 % des semaines de service actif quand la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours :

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire			Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire		
	Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %		Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %
1	0	0	0	27	8,5	11	13
2	0	0	0	28	9	11,5	13,5
3	0	0	0	29	9,5	12	14
4	0	0	0	30	10	12,5	15
5	0	0	0	31	10	13	15,5
6	0	0,5	0,5	32	10,5	13,5	16
7	0,5	1	1	33	11	14	16,5
8	1	1,5	1,5	34	11,5	14,5	17
9	1,5	2	2	35	12	15	18
10	2	2,5	3	36	12	15,5	18,5
11	2	3	3,5	37	12,5	16	19
12	2,5	3,5	4	38	13	16,5	19,5
13	3	4	4,5	39	13,5	17	20
14	3,5	4,5	5	40	14	17,5	21
15	4	5	6	41	14	18	21,5
16	4	5,5	6,5	42	14,5	18,5	22
17	4,5	6	7	43	15	19	22,5
18	5	6,5	7,5	44	15,5	19,5	23
19	5,5	7	8	45	16	20	24
20	6	7,5	9	46	16	20,5	24,5
21	6	8	9,5	47	16,5	21	25
22	6,5	8,5	10	48	17	21,5	25,5
23	7	9	10,5	49	17,5	22	26
24	7,5	9,5	11	50	18	22,5	27
25	8	10	12	51	20	25	30
26	8	10,5	12,5	52	20	25	30

Note : Pour les employés dont l'horaire est modulé, les mêmes principes que ceux qui ont servi à établir le nombre de jours à déduire dans les tables du présent appendice seront utilisés, le cas échéant.

**Table 2**

Nombre de jours à déduire dans le cas d'un crédit de vacances établi au taux de 8 %, 10 %, 12 % des semaines de service actif quand la semaine régulière de travail est de quatre (4) jours :

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire			Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire		
	Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %		Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %
1	0	0	0	27	7	8,5	10,5
2	0	0	0	28	7	9	10,5
3	0	0	0	29	7,5	9,5	11
4	0	0	0	30	8	10	11,5
5	0	0	0	31	8	10	12
6	0	0	0	32	8,5	10,5	12,5
7	0,5	0,5	0,5	33	9	11	13
8	1	1	1	34	9	11,5	13,5
9	1	1,5	1,5	35	9,5	12	14
10	1,5	2	2	36	10	12	14,5
11	2	2	2,5	37	10	12,5	15
12	2	2,5	3	38	10,5	13	15,5
13	2,5	3	3,5	39	11	13,5	16
14	2,5	3,5	4	40	11	14	16,5
15	3	4	4,5	41	11,5	14	17
16	3,5	4	5	42	11,5	14,5	17,5
17	3,5	4,5	5,5	43	12	15	18
18	4	5	6	44	12,5	15,5	18,5
19	4,5	5,5	6,5	45	12,5	16	19
20	4,5	6	7	46	13	16	19,5
21	5	6	7,5	47	13,5	16,5	20
22	5,5	6,5	8	48	13,5	17	20,5
23	5,5	7	8,5	49	14	17,5	21
24	6	7,5	9	50	14,5	18	21,5
25	6,5	8	9,5	51	16	20	24
26	6,5	8	10	52	16	20	24

Note : Pour les employés dont l'horaire est modulé, les mêmes principes que ceux qui ont servi à établir le nombre de jours à déduire dans les tables du présent appendice seront utilisés, le cas échéant.

**Table 3**

Nombre de jours à déduire dans le cas d'un crédit de vacances établi au taux de 8 %, 10 %, 12 % des semaines de service actif continu pour les employés d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures :

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire			Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire		
	Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %		Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %
1	0	0	0	27	5,5	6,5	7,5
2	0	0	0	28	5,5	7	8
3	0	0	0	29	6	7	8,5
4	0	0	0	30	6	7,5	9
5	0	0	0	31	6,5	8	9
6	0	0	0	32	6,5	8	9,5
7	0,5	0,5	0,5	33	7	8,5	10
8	0,5	0,5	0,5	34	7	8,5	10,5
9	1	1	1	35	7,5	9	10,5
10	1	1,5	1,5	36	7,5	9,5	11
11	1,5	1,5	2	37	8	9,5	11,5
12	1,5	2	2	38	8	10	12
13	2	2,5	2,5	39	8,5	10,5	12
14	2	2,5	3	40	8,5	10,5	12,5
15	2,5	3	3,5	41	9	11	13
16	2,5	3	3,5	42	9	11	13,5
17	3	3,5	4	43	9,5	11,5	13,5
18	3	4	4,5	44	9,5	12	14
19	3,5	4	5	45	10	12	14,5
20	3,5	4,5	5	46	10	12,5	15
21	4	4,5	5,5	47	10,5	12,5	15
22	4	5	6	48	10,5	13	15,5
23	4,5	5,5	6,5	49	11	13,5	16
24	4,5	5,5	6,5	50	11	13,5	16
25	5	6	7	51	12,5	15,5	18,5
26	5	6,5	7,5	52	13	16	19



**Table 4**

Nombre de jours à déduire dans le cas d'un crédit de vacances établi au taux de 8 %, 10 %, 12 % des semaines de service actif continu pour les employés travaillant sur un horaire de dix (10) heures, 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps :

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire			Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire		
	Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %		Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %
1	0	0	0	27	6	7,5	9
2	0	0	0	28	6,5	8	9,5
3	0	0	0	29	7	8,5	10
4	0	0	0	30	7	9	10,5
5	0	0	0	31	7,5	9	11
6	0	0	0	32	7,5	9,5	11,5
7	0,5	0,5	0,5	33	8	10	12
8	0,5	0,5	1	34	8,5	10	12,5
9	1	1	1,5	35	8,5	10,5	13
10	1	1,5	1,5	36	9	11	13
11	1,5	2	2	37	9	11,5	13,5
12	2	2	2,5	38	9,5	12	14
13	2	2,5	3	39	10	12	14,5
14	2,5	3	3,5	40	10	12,5	15
15	2,5	3,5	4	41	10,5	13	15,5
16	3	3,5	4,5	42	10,5	13,5	16
17	3,5	4	5	43	11	13,5	16,5
18	3,5	4,5	5	44	11,5	14	17
19	4	5	5,5	45	11,5	14,5	17
20	4	5	6	46	12	15	17,5
21	4,5	5,5	6,5	47	12	15	18
22	5	6	7	48	12,5	15,5	18,5
23	5	6,5	7,5	49	13	16	19
24	5,5	6,5	8	50	13	16,5	19,5
25	5,5	7	8,5	51	14,5	18,5	22
26	6	7,5	9	52	15	19	23

**Table 5**

Nombre de jours à déduire dans le cas d'un crédit de vacances établi au taux de 8 %, 10 %, 12 % des semaines de service actif continu pour les employés travaillant sur un horaire modulé :

Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire			Nombre de semaines d'absence	Nombre de jours à déduire		
	Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %		Taux de 8 %	Taux de 10 %	Taux de 12 %
1	0	0	0	27	7,5	9,5	11
2	0	0	0	28	8	9,5	11,5
3	0	0	0	29	8	10	12
4	0	0	0	30	8,5	10,5	12,5
5	0	0	0	31	9	11	13
6	0,5	0,5	0,5	32	9	11,5	13,5
7	0,5	0,5	1	33	9,5	12	14
8	1	1	1,5	34	10	12,5	14,5
9	1,5	1,5	2	35	10	12,5	15
10	1,5	2	2,5	36	10,5	13	15,5
11	2	2,5	3	37	11	13,5	16
12	2,5	3	3,5	38	11	14	16,5
13	2,5	3,5	4	39	11,5	14,5	17
14	3	3,5	4,5	40	12	15	18
15	3,5	4	5	41	12,5	15,5	18,5
16	3,5	4,5	5,5	42	12,5	15,5	19
17	4	5	6	43	13	16	19,5
18	4,5	5,5	6,5	44	13,5	16,5	20
19	4,5	6	7	45	13,5	17	20,5
20	5	6,5	7,5	46	14	17,5	21
21	5,5	6,5	8	47	14,5	18	21,5
22	6	7	8,5	48	14,5	18,5	22
23	6	7,5	9	49	15	18,5	22,5
24	6,5	8	9,5	50	15,5	19,5	23
25	7	8,5	10	51	17	21,5	25,5
26	7	9	10,5	52	17	21,5	25,5

Notes : Cette table s'applique aux employés de Distribution travaillant sur un horaire modulé facultatif (période de trente-deux (32) semaines en alternance de cinq (5) jours et quatre (4) jours), tel que décrit à l'article 23.02 B) 1.3.

Pour les employés travaillant sur un autre type d'horaire modulé, les mêmes principes que ceux qui ont servi à établir le nombre de jours à déduire dans les tables du présent appendice seront utilisés, le cas échéant.

## APPENDICE « E »

### ABSENCES POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET DEVOIRS CIVIQUES

#### 1. Décès, funérailles, mariages et unions civiles

Tous les employés régis par la présente convention collective ont droit à des jours d'absences sans perte de salaire à l'occasion de décès, funérailles, mariages ou unions civiles selon le tableau ci-après

	Distance à parcourir de l'endroit où l'employé travaille généralement (aller seulement)		
	Jusqu'à 120 km	De 120 à 320 km	Au-delà de 320 km
Degré de parenté	Nombre maximum de jours		
A) Décès, funérailles :	3 jours <sup>(1)</sup>	4 jours <sup>(2)</sup>	5 jours
1. Conjoint, mère (ou seconde mère), père (ou second père), fils, fille, soeur, frère, demi-frère, demi-soeur de l'employé, fils, fille du conjoint.			
2. Grand-père, grand-mère, petite-fille, petit-fils, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, bru, gendre de l'employé, père, mère, frère et soeur du conjoint.	1 jour	2 jours	3 jours
B) Mariages ou unions civiles :	1 jour	2 jours	3 jours
1. De l'employé ; père (ou second père), mère (ou seconde mère), fils, fille, soeur, frère, demi-soeur, demi-frère de l'employé ; fils, fille du conjoint.			
2. Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère de l'employé.	½ jour	1 jour	2 jours

(1) Deux (2) jours additionnels, sans salaire, doivent être accordés lorsque nécessaire.

(2) Un (1) jour additionnel, sans salaire, doit être accordé lorsque nécessaire.

---

C) NOTES:

1. Le nombre de jours alloués pour assister au mariage ou union civile et aux décès ou funérailles d'un proche parent peut comprendre des jours ouvrables et des jours non ouvrables. On tiendra compte du jour du mariage, union civile ou des funérailles, décès, de la distance à parcourir, de l'horaire de travail de l'employé pour déterminer le nombre de jours ou de demi-journées ouvrables où celui-ci ne se présentera pas au travail. Seuls les jours ouvrables seront compensés en vertu de ce régime.
  2. La distance à parcourir, lorsqu'elle dépasse cent vingt (120) kilomètres, doit être indiquée sur l'avis d'absence.
  3. La distance à parcourir lorsqu'elle nécessite l'utilisation d'un traversier sera équivalente à quatre-vingts (80) kilomètres par heure de traversée en plus de la distance parcourue sur la route.
- 

## **2. Service de juré ou témoin**

L'employé appelé à servir de juré ou de témoin devant les tribunaux civils ou criminels ne subira aucune perte de salaire. L'employé conserve les honoraires reçus de la Couronne. Le numéro de subpoena doit être inscrit sur l'avis d'absence.

## **3. Règlements généraux**

- A) Dans les cas d'absences prévues par le présent régime, l'employé doit au préalable aviser son supérieur immédiat de son absence et du motif de l'absence.
- B) L'employé qui n'avise pas au préalable son supérieur immédiat de son absence et de son motif est, par le fait même absent sans permission.
- C) La Direction se réserve le droit d'apporter à ses procédures actuelles toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime.

**APPENDICE « F »**  
**LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC**  
**CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT**

**1. Déplacement avec obligation de découcher**

Pour les fins du présent article, un employé est en voyage lorsqu'il se déplace à la demande de la Direction pour les fins de son travail, de cours, d'entrevues ou d'exams médicaux, et que ce déplacement l'oblige à découcher.

- a) Pour obtenir une autorisation de voyage inhérente à ses fonctions, l'employé doit se conformer à la procédure établie par la Direction.
- b) Sur la recommandation du directeur concerné ou de son délégué, une avance raisonnable peut être accordée.
- c) La Direction accorde, au choix de l'employé :
  1. une indemnité fixe tel qu'indiqué à l'appendice « B »OU
  2. le remboursement des dépenses encourues au cours du voyage. À son retour, l'employé produit au directeur concerné ou à son délégué le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (hôtel, motel, taxis, etc.). S'il n'est pas possible à l'employé de produire une pièce justificative, dans certains cas, la Direction peut exiger une explication verbale.
- d) Le paragraphe c) ne s'applique pas lorsque l'employé réside dans un campement et que le vivre et couvert lui est fourni par la Direction.
- e) Liste non limitative de quelques dépenses non remboursables :
  - amende pour infraction à la loi;
  - vol, perte ou endommagement des effets personnels;
  - entretien et réparation de voitures personnelles;

- assurance-voiture personnelle ;
  - dépenses inexpliquées ;
  - etc.
- f) Le choix du mode de transport est à la discrétion de la Direction. Les billets de voyage doivent être obtenus selon les procédures définies à cet égard par la Direction.
- g) L'employé autorisé à se servir d'une voiture d'Hydro-Québec doit rendre compte de la distance parcourue, du coût de l'essence, de l'huile et des autres frais.
- h) Sur présentation de pièces justificatives officielles, les péages de ponts, traversiers et autoroutes, de même que les frais de stationnement légal en dehors du lieu normal de travail de l'employé sont remboursés s'ils ont été préalablement autorisés par la Direction.
- i) Dès que la Direction déménage un employé à ses frais, les dispositions du paragraphe c) cessent de s'appliquer.
- j) Les dispositions du paragraphe c) cessent de s'appliquer lorsqu'un employé est en vacances, en congé sans solde ou lorsque, étant absent de son travail et bénéficiant du Régime de sécurité de salaire, il retourne à son domicile ou à sa résidence.
- k) L'employé en voyage peut retourner à son domicile aux frais de la Direction à toutes les deux (2) fins de semaine. Au choix de la Direction, il voyage à l'intérieur ou en dehors de son horaire de travail et est rémunéré selon les dispositions de la présente convention collective.
- l) Une prime de résidence est également versée à l'employé en déplacement pour une semaine ou plus lorsqu'il réside au même endroit que l'employé résident en permanence aux endroits prévus dans les lettres d'entente régionales comportant une telle prime tel qu'indiqué à l'appendice « B ».

## 2. Déplacement sans obligation de découcher

Pour les fins du présent article, un employé est en déplacement lorsqu'il se déplace à la demande de la Direction pour les fins de son travail, de cours, d'entrevues ou d'examens médicaux, et que ce déplacement ne l'oblige pas à découcher.

- a) L'employé est soumis aux dispositions des paragraphes a), b), e), f), g), h) de l'article 1. ci-dessus.
- b) La Direction rembourse les dépenses encourues au cours du déplacement. À son retour, l'employé produit au directeur concerné ou à son délégué le détail de ses dépenses incluant les pièces justificatives officielles pour les services reçus (taxis, etc.). S'il n'est pas possible à l'employé de produire une pièce justificative, dans certains cas, la Direction peut exiger une explication verbale.
- c) Il est convenu que dans le cas où un employé n'est privé que de ses facilités habituelles de vivre, le prix du repas régulier, coïncidant avec ses heures régulières de travail, ne lui est remboursé sur présentation de pièces justificatives, que s'il a droit au paiement du repas précédant ou suivant la journée régulière de travail, en vertu des dispositions de la convention collective.

Toutefois, l'employé pourra, s'il ne présente pas de pièces justificatives, obtenir une allocation de repas tel qu'indiqué à l'appendice « B ».

- d) Nonobstant ce qui précède, dans les cas de déplacement pour fins de cours, d'entrevues ou d'examens médicaux, il est convenu que pour le repas coïncidant avec ses heures régulières de travail, lorsque la Direction ne ramène pas un employé au quartier général ou à un endroit où elle opère une cafétéria, l'employé reçoit l'allocation prévue à l'article 27 – « Repas ».

## 3. Colloques, congrès, séminaires, etc.

Les déplacements pour fins de colloques, congrès, séminaires, etc. sont soumis à des réglementations spéciales.

**APPENDICE « G »**  
**INDEMNITÉ DE ROUTE POUR USAGE**  
**DE VOITURE PERSONNELLE À LA DEMANDE**  
**DE LA DIRECTION**

1. L'employé requis par la Direction d'utiliser sa voiture personnelle pour les affaires d'Hydro-Québec reçoit une indemnité tel qu'indiqué à l'appendice « B ».
2. A) Il est interdit d'inclure dans les calculs les distances parcourues entre le lieu de travail régulier et le domicile.  
B) Nonobstant le paragraphe A), lors des déplacements prévus par l'article 26.05, aucune indemnité de route pour usage de voiture personnelle n'est accordée à l'employé saisonnier.
3. Le propriétaire du véhicule s'engage à transporter, sans rémunération supplémentaire, tout employé autorisé à faire le même voyage. Aucune indemnité n'est accordée aux passagers.

NOTES: L'employé requis par la Direction d'utiliser régulièrement sa voiture personnelle dans l'accomplissement de son travail a droit à un avis de six (6) mois si la Direction décide de lui fournir un véhicule.



**APPENDICE « H »**  
**LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC**  
**TOUCHANT LES CONGÉS SANS SOLDE POUR**  
**AFFAIRES PERSONNELLES OU PROLONGEMENT**  
**DE VACANCES**

- A) Un employé qui désire s'absenter sans salaire pour des motifs personnels ou pour des vacances supplémentaires doit présenter une demande écrite à cet effet à son supérieur hiérarchique en précisant les raisons de sa demande.
- B) Si la demande est refusée, l'employé pourra recourir successivement au chef de l'unité Ressources humaines qui le dessert, au directeur Ressources humaines de cette même unité et au directeur principal Ressources humaines. Si les motifs de l'employé semblent justifier les inconvénients encourus, ces derniers pourront conseiller au chef de l'unité de revenir sur sa décision.

## APPENDICE « I » DROITS PARENTAUX

### SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent régime, si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé d'Hydro-Québec.
2. La Direction ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par **Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC)** en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

De même, la Direction ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

3. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.
4. **Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus au présent appendice, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas. Ce supplément doit se conformer en tout temps à la législation en vigueur.**

**Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.**

Dans le cas où l'employé(e) partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues au présent appendice ne sont versées que si l'employé(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

## SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ

5. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des **articles 27 et 28**, doivent être consécutives. Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse, l'employée a également droit à ce congé de maternité.
6. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
7. Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Direction d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
8. **A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale**  
  
L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</sup> avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de

---

(1) L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ;
- 2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

#### **B) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale**

L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>(1)</sup> avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base ;
- 2) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence

---

(1) L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;
- 3) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2), une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.

Toutefois, l'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base et ce, durant dix (10) semaines.

C) Dans les cas prévus par les articles 8 A) et B):

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent article, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par **Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC)** au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le service se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.

- 4) Le salaire de base de l'employée à temps partiel est le salaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.
  - 5) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base versé par la Direction.
9. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants :
- le Régime de retraite ;
  - les Régimes d'assurance vie collective, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
  - le Régime d'assurance maladie et hospitalisation, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
  - le Régime des soins dentaires, à condition qu'elle verse sa quote-part.

L'employée bénéficie également des avantages suivants :

- accumulation de vacances ;
  - accumulation de congés de maladie ;
  - accumulation de l'ancienneté ;
  - accumulation de l'expérience ;
  - accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
  - droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.
10. Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

11. a) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
  - b) Si, durant ce congé, survient une condition pathologique qui empêche le retour au travail à la fin du congé normal, l'employée doit fournir au Centre de santé desservant son unité structurelle un certificat médical indiquant la nature de son incapacité et la date de l'accouchement. Les responsables du Centre de santé aviseront alors le supérieur hiérarchique que le Régime de sécurité de salaire (RSS), le Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS), le Régime de congés de maladie (RCM), **le Régime de protection salariale (RPS) ou le Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD)**, doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée serait normalement de retour à son travail, si elle y a droit.
12. La Direction doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'article 25.

L'employée qui ne se conforme pas **au paragraphe** précédent est réputée en congé sans solde pour une

période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

13. Au retour du congé de maternité, si l'employée stagiaire ou permanente a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail, la Direction doit la reprendre au poste qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon les dispositions de l'article 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi » de la convention collective, selon le cas, s'appliquent.

Dans le cas du congé de maternité, l'employée temporaire reprend son poste si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle l'employée temporaire a été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

### **SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT**

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

14. Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais le certificat médical prévu au chapitre du *Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite* de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Direction n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement ; à moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine à la date de l'accouchement ou de la fin de la période



de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (1985, chapitre 6, article 60). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public<sup>(2)</sup>. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, l'employée permanente qui débute le congé spécial prévu par le présent article est admissible au Régime de sécurité de salaire – accident de travail (RSSA).

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder cent pour cent (100 %) du revenu net de l'employée.

### **Autres congés spéciaux**

15. L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse, ou un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale reliée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la Direction. Lors de ce congé spécial, l'employée peut exercer le choix entre :

- être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;

ou

---

(2) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

- être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
  - b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
  - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical;
  - d) pour les cours prénatals.
16. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 9, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'article 13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b), c) et d) de l'article 15 peut se prévaloir des bénéfices du Régime de sécurité de salaire (RSS), du Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS), du Régime de congés de maladie (RCM), **du Régime de protection salariale (RPS) ou du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD)** si elle y a droit.

## SECTION IV – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### Congé à l'occasion de la naissance

17. L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) semaine à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine de grossesse. Ce congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé est de quatre (4) jours.

Le congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé est sur un horaire modulé **et de quatre (4) jours ouvrables lorsque l'employé est sur un horaire de quart de douze (12) heures.**

Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement ou de l'interruption de grossesse et le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

### **Congé de paternité**

- 18. A)** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance de l'enfant.

**Pour obtenir le congé de paternité, l'employé doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé. Le délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.**

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé peut fractionner en semaines non consécutives le congé de paternité.

**Lorsque l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.**

**L'employé bénéficie des avantages prévus par l'article 9 de cet appendice en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 13 de la section II de cet appendice.**

- B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

**Pendant le congé de paternité, l'employé a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire et**

le taux hebdomadaire de prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

**C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant le congé de paternité, l'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire.

**D) Dans les cas prévus par les articles 18 B) et C) :**

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'il reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent alinéa, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le total des montants reçus par l'employé durant son congé de paternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base versé par la Direction.

**4) Aucune indemnité n'est versée pendant le congé de paternité pour l'employé dont le congé de paternité a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

19. L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à son supérieur hiérarchique, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Il bénéficie des avantages prévus à l'article 26.

### **Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption**

#### ***Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint***

20. L'employé(e) a droit à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) semaine à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé(e) est de cinq (5) jours et de quatre (4) jours ouvrables quand la semaine régulière de travail de l'employé(e) est de quatre (4) jours.

Le congé sera d'une durée de cinq (5) jours ouvrables lorsque l'employé(e) est sur un horaire modulé.

Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le trentième (30<sup>e</sup>) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

21. A) L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour obtenir le congé pour adoption, l'employé(e) doit donner un préavis écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé.

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé(e) peut fractionner en semaines non consécutives le congé pour adoption.

Lorsque l'employé(e) est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

L'employé(e) bénéficie des avantages prévus par l'article 9 de cet appendice en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'article 13 de la section II de cet appendice.

**B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, l'employé(e) a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations qu'il (elle) reçoit ou qu'il (elle) recevrait s'il (elle) en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

**C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, l'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base hebdomadaire.

**D) Dans les cas prévus par les articles 21 B) et C) :**

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé(e) est rémunéré(e).
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle ou il reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent alinéa, sont considérées comme preuve un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Ressources humaines et Développement des compétences du Canada (RHDC) au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le total des montants reçus par l'employé(e) durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base versé par la Direction.
- 4) Aucune indemnité n'est versée pour l'employé(e) dont le congé pour l'adoption d'un enfant autre

**que l'enfant du conjoint a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

22. L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé d'adoption **si elle ou il** fait parvenir à son supérieur hiérarchique, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni salaire. **Elle ou il** bénéficie des avantages prévus à l'article 26.

#### ***Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint***

23. L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé doit se situer après le début du processus d'adoption. Il peut être discontinu et a pour but de libérer l'employé(e) pour s'acquitter des formalités administratives reliées à l'adoption.

#### ***Congé sans traitement en vue d'une adoption***

24. L'employé(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique si possible deux (2) semaines à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employé(e) qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite présentée à son supérieur hiérarchique si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.



**Le congé sans traitement prévu au présent article prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi et le congé prévu à l'article 21 s'applique alors.**

**Durant ce congé, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité ni salaire et bénéficie des avantages prévus à l'article 26.**

### **Congés sans traitement**

25. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans **consécutifs** est accordé à l'employée, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, pour la prolongation du congé de maternité prévu à l'article 5, à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'article 18 ou à l'employé(e) en prolongation du congé pour adoption prévu à l'article 21 et 23. La durée du congé ne doit pas excéder la cent-vingt-quatrième (124<sup>e</sup>) semaine suivant la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui ait été confié.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au **paragraphe précédent**, peut à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines consécutives. Ce congé **commence au moment décidé par l'employé(e) et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance, ou dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui a été confié.** L'autre conjoint qui ne bénéficie pas du congé sans traitement de deux (2) ans peut également se prévaloir de ce congé.

- c) L'employé(e) peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.

## **Dispositions diverses**

### ***Avantages***

- 26. a) Au cours du congé sans traitement, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il (elle) continue à participer aux régimes d'assurances selon leurs modalités d'application.  
  
L'employé(e) versera, s'il y a lieu, sa quote-part de la prime pour ces régimes d'assurance.
- b) Au retour au travail de l'employé(e) stagiaire ou permanent(e) suite au congé sans traitement, la Direction doit le (la) reprendre dans le poste qu'il (elle) occupait au début de son absence, si la chose est possible ; sinon les dispositions de l'article 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

### ***Suspension ou fractionnement du congé***

- 27. Lorsque son enfant est hospitalisé, **l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement**, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption peut, après **avis auprès de** son supérieur hiérarchique, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.
- 28. Sur demande présentée à son supérieur hiérarchique, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption **en vertu de l'article 21** peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il (elle) doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse, ou lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur

ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être suspendu correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la suspension du congé est toutefois de quinze (15) semaines dans le cas où l'employé(e) doit s'absenter en raison d'un accident ou d'une maladie non reliée à la grossesse et de six (6) semaines lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Durant la suspension de son congé, l'employé(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni **salaire**. L'employé(e) bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus à l'article 26.

### *Retour au travail*

29. **L'employé(e) se présente au travail à l'expiration du congé de paternité prévu à l'article 18 ou du congé pour adoption prévu à l'article 21 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'article 25.**

**Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.**

30. **L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par l'article 25 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'article 24 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, il (elle) est considéré(e) comme ayant démissionné.**

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour.

### ***Report de vacances***

31. L'employé(e) qui n'a pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel il (elle) avait droit à cause d'absences dues au congé de maternité, au congé d'adoption ou au congé sans traitement peut reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de son crédit annuel normal de jours de vacances.

Dans le cas où l'employé(e), suite à un report de vacances de l'année précédente, a un crédit de jours de vacances inutilisé qui excède son crédit annuel normal de jours de vacances, ce crédit prévaudra sur le crédit annuel normal.

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les douze (12) mois commençant le premier (1<sup>er</sup>) mai suivant le retour au travail de l'employé(e) si, au moment du préavis écrit requis pour le congé de maternité ou de la demande écrite présentée pour un congé d'adoption ou sans traitement, il (elle) avise son supérieur hiérarchique de son intention. Tout crédit reporté doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi les dispositions de l'article 30.09 B) s'appliquent.

### ***Autres dispositions***

32. L'employé(e) qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II, **son congé de paternité ou son congé pour adoption en vertu de l'article 21.**

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé(e) en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et indemnités ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire de base et **son** indemnité de résidence.

33. Tout(e) employé(e) qui se prévaut des dispositions du présent appendice est soumis aux dispositions de la convention collective dans tous les cas de mouvements de personnel.

## **APPENDICE « J »**

### **CONGÉS SPÉCIAUX : ACTIVITÉS POLITIQUES**

L'employé permanent qui désire se présenter à une mise en candidature ou se porter candidat à une élection fédérale ou provinciale bénéficiera d'un congé sans solde.

Si sa candidature est rejetée ou s'il n'est pas élu lors des élections, l'employé pourra reprendre le travail dans les huit (8) jours qui suivent la présentation des candidats ou l'élection, selon le cas, sans perdre aucun des avantages auxquels il avait droit avant de prendre ce congé sans solde.

S'il est élu député, il aura le choix de démissionner de son emploi à Hydro-Québec ou d'obtenir un congé sans solde durant la période où il est ainsi député.

Un employé-député ayant opté pour un congé sans solde devra cependant indiquer par écrit, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration de son mandat comme député, son intention de revenir au travail à Hydro-Québec, à défaut de quoi, il y aura alors cessation définitive de son emploi. Hydro-Québec aura trente (30) jours de la réception de cet avis pour assigner cet employé à son ancien poste ou à un poste équivalent.

**APPENDICE « K »**  
**LISTE DES ARBITRES**

**Jean Barrette**

**Robert Choquette**

**André Dubois**

**Nathalie Faucher**

Diane Fortier

Marc Gravel

François Hamelin

Germain Jutras

Pierre Laplante

**Jean-Pierre Lussier**

**Joëlle L'Heureux**

**Claude Martin**

Jean-Guy Ménard

Marcel Morin

Denis Nadeau

**Denis Provençal**

André Rousseau

Jean-Guy Roy

Diane Sabourin

**Louise Viau**

Évaluation Métiers:

**Claude Martin**

**Denis Gagnon**

NOTE: Les parties, après entente, pourront modifier l'un ou l'autre de ces noms.

## **APPENDICE « L »**

### **RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE SÉCURITÉ DE SALAIRE**

#### **BUT**

Établir un mode de prestations uniformes relatif aux absences pour cause de maladie et d'accident hors travail durant la période de carence prévue au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée, lorsque le crédit de l'employé admissible est épuisé en vertu du Régime de sécurité de salaire.

#### **ADMISSIBILITÉ**

Pour les fins de cette réglementation, les employés admissibles sont les employés permanents et les employés stagiaires.

#### **MODALITÉS**

Les modalités du régime sont les suivantes :

1. après épuisement du crédit résiduel accumulé par l'employé admissible en vertu du Régime de sécurité de salaire, le montant des prestations égale quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire de base, incluant les prestations en provenance de toute autre source, sauf celles retirées en vertu d'assurances personnelles ;
2. l'indemnité versée, en vertu du présent régime, après l'expiration de la période couverte par le Régime de sécurité de salaire, et à l'exclusion de la période de non-emploi pour l'employé saisonnier, est payable jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes : celle du retour au travail, celle du décès ou jusqu'à un maximum d'un (1) an après le début de l'invalidité tel que définie au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
3. durant la période couverte par le présent régime, l'employé admissible continue à verser ses cotisations aux régimes de rentes, aux régimes d'assurance-vie collective de base et au Régime d'assurance-vie collective complémentaire, au Régime des soins dentaires et au Régime d'assurance-

maladie et hospitalisation, les crédits, lorsqu'il y a lieu, continuent à s'accumuler.

### **ADMINISTRATION**

L'administration du régime est faite par les unités concernées.

### **FINANCEMENT**

Le régime n'exige aucune cotisation supplémentaire de la part des employés admissibles.

Hydro-Québec absorbe entièrement les frais entraînés par les suppléments versés aux employés.



**APPENDICE « M »**  
**RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE**  
**EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

HYDRO-QUÉBEC

Date de mise en vigueur: 1<sup>er</sup> janvier 1977

Ce document est publié à titre d'information et ne constitue pas un contrat d'assurance. Dans tous les cas, les dispositions de la police collective prévalent.

**But du régime**

Ce régime vise à protéger l'employé admissible frappé d'une invalidité totale de longue durée en assurant le maintien d'une portion de son salaire pendant la durée de cette invalidité totale.

**Assureur**

Le contrat d'assurance-salaire pour invalidité de longue durée portant le numéro 9190 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1977. Actuellement, l'assureur est : L'Industrielle-Alliance, compagnie d'assurance sur la vie.

**Entreprise**

Hydro-Québec, Hydro-Québec International et toute filiale désignée par Hydro-Québec.

**Admissibilité**

Tous les employés permanents faisant partie de l'un ou l'autre des groupes suivants régis ou non régis par convention collective :

- les employés de bureau
- les employés de métiers
- les techniciens

## **Date d'admissibilité**

La date d'admissibilité est la date d'entrée en vigueur du régime ou par la suite, la date où l'employé est reconnu comme employé permanent.

## **Début de l'assurance**

L'assurance commence :

- à la date d'admissibilité si l'employé admissible est alors au travail ou s'il est absent pour une raison autre que la maladie ou l'invalidité ;
- dès le retour au travail si l'employé admissible était absent pour cause de maladie ou d'invalidité.

## **Couverture**

L'assureur verse à l'employé admissible qui est frappé d'invalidité totale une prestation pour toute la durée de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de la retraite normale, actuellement fixée à soixante-cinq (65) ans. À compter de soixante-cinq (65) ans, une rente indexée selon la formule d'indexation du **Régime de retraite d'Hydro-Québec**, est servie à l'employé admissible la vie durant.

**Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'assureur verse la prestation jusqu'à la première des dates suivantes :**

- **le dernier jour du mois précédant la journée où l'employé assuré a droit à une retraite facultative en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec avec au moins trente (30) années de participation à ce régime, incluant dans le calcul de cette date, la période de non-participation à ce régime et pouvant être rachetée par l'employé assuré pendant sa période d'invalidité ;**
- **le dernier jour du mois où l'employé assuré atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.**

**Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'assureur verse la rente à compter de la nouvelle date de fin du versement de la prestation mentionnée ci-dessus.**

Au décès de l'employé **recevant une rente**, une demi-rente indexée selon la formule d'indexation du **Régime de retraite d'Hydro-Québec**, est versée au conjoint survivant, le cas échéant, jusqu'au décès de ce dernier.

### **Invalidité totale**

L'expression « invalidité totale » désigne un état d'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident hors travail qui exige des soins médicaux continus et qui empêche complètement l'employé d'exercer tout travail rémunérateur pour la Direction auquel il est raisonnablement apte suivant son éducation, son entraînement et son expérience.

### **Période d'invalidité totale**

L'expression « Période d'invalidité totale » désigne une période d'invalidité totale ou des périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident hors travail, séparées par des intervalles de moins d'un (1) mois de travail actif à plein temps, à moins que l'invalidité totale pendant une période ne résulte d'une maladie ou d'un accident hors travail tout à fait indépendant de la maladie ou de l'accident hors travail qui a causé l'invalidité totale pendant la période précédente.

### **Preuves d'invalidité**

Avant de toucher des prestations, l'employé admissible doit, par écrit et à ses frais, fournir à l'assureur des preuves de son invalidité totale et, par la suite, aussi souvent que nécessaire, des preuves que son invalidité totale persiste.

### **Caractéristiques de la prestation**

#### ***Montant***

Le montant de la prestation est le complément nécessaire à la somme des rentes ou prestations ci-dessous énumérées pour atteindre quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire de base au début de l'invalidité totale :

- 1) toute rente initiale payable par le Régime de retraite d'Hydro-Québec ou les régimes supplémentaires ;

- 2) toute rente initiale d'invalidité ou compensations qui en tiennent lieu, sous régie gouvernementale :
  - Régie des rentes du Québec (RRQ)
  - Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)
  - Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ)
  - Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC)
  - etc.
- 3) toute autre compensation ou rente sous régie de l'entreprise ou d'un employeur à qui peut avoir été prêté l'employé admissible.

### **Indexation de la prestation**

**Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la prestation est indexée selon la formule d'indexation du Régime de retraite d'Hydro-Québec à chaque 1<sup>er</sup> janvier à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant une période de deux (2) années d'invalidité totale.**

### **Début du versement**

Le versement de la prestation mensuelle commence après le délai de carence.

Le délai de carence est la période d'invalidité totale qui doit s'écouler avant que ne deviennent payables les prestations ou la rente prévue. La durée de cette période est de douze (12) mois à compter du début de l'invalidité totale.

Aucune prestation n'est payable pendant que l'employé admissible est rémunéré en vertu du Régime de sécurité de salaire et du Régime supplémentaire de sécurité de salaire.

### **Fin du versement**

La prestation mensuelle est payable pendant la durée de l'invalidité totale jusqu'à l'âge de la retraite normale.

**Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'assureur verse la prestation jusqu'à la première des dates suivantes :**

- le dernier jour du mois précédant la journée où l'employé assuré a droit à une retraite facultative en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec avec au moins trente (30) années de participation à ce régime, incluant dans le calcul de cette date, la période de non-participation à ce régime et pouvant être rachetée par l'employé assuré pendant sa période d'invalidité;
- le dernier jour du mois où l'employé assuré atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

## Caractéristiques de la rente

### *Montant de la rente*

À compter du premier jour du mois qui suit la date **de la fin du versement de la prestation**, le montant de la rente est égal à la somme des éléments suivants, selon la formule de calcul A ou B, pour le nombre d'années comprises entre la fin du délai de carence et la date **de la fin du versement de la prestation** :

Formule A : 1,55 % du salaire de l'employé au début de l'invalidité jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 2,25 % de la tranche de salaire excédant le maximum des gains admissibles.

Formule B : 1,7 % du salaire de l'employé au début de l'invalidité jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles et 2,0 % de la tranche de salaire excédant le maximum des gains admissibles.

- Pour le nombre d'années écoulées après la fin du délai de carence et le 31 décembre 1991 inclusivement, la partie du montant de la rente s'accumule pour cette période selon la formule A.
- Pour le nombre d'années écoulées après la fin du délai de carence et entre le 1<sup>er</sup> janvier 1992 et le 31 décembre 1998 inclusivement, la partie du montant de la rente s'accumule pour cette période selon la formule A ou B, selon la formule permettant le montant le plus élevé pour cette période.
- Pour le nombre d'années écoulées après la fin du délai de carence et après le 31 décembre 1998 inclusivement, la partie du montant de la rente s'accumule pour cette période selon la formule A.

Toutefois, les périodes pour lesquelles l'employé a eu droit à un remboursement des cotisations salariales du Régime de retraite d'Hydro-Québec s'ajoutent aux périodes pertinentes mentionnées en i) ou ii) ou iii) ci-dessus. **De plus, les périodes pour lesquelles l'employé a pu maintenir ou a racheté sa participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec pendant la période d'invalidité depuis la fin du délai de carence sont retranchées des périodes pertinentes mentionnées en i) ou ii) ou iii) ci-dessus.**

**Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, au moment de débiter le versement de la rente, le montant de la rente initiale est indexé selon les facteurs d'indexation annuels passés du Régime de retraite d'Hydro-Québec compris entre la fin du délai de carence et la date de début du versement de la rente. Les portions d'années sont calculées au prorata du nombre de mois.**

### **Indexation de la rente**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, la rente est indexée selon la formule d'indexation du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

### **Bénéficiaires de rente au 31 décembre 1996**

La rente versée au 1<sup>er</sup> janvier 1997 est ajustée au niveau qu'elle aurait atteint selon les règles d'indexation prévues au Régime de retraite d'Hydro-Québec. Aucun ajustement rétroactif n'est versé.

### **Début du versement**

À compter du premier jour du mois qui suit la date **de la fin du versement de la prestation.**

### **Fin du versement**

La rente est servie à l'employé admissible sa vie durant. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, au premier jour du mois qui suit le décès de ce dernier, une demi-rente est versée au conjoint survivant, le cas échéant, sa vie durant. Cette demi-rente est indexée selon la formule d'indexation du **Régime de retraite d'Hydro-Québec**. La définition de conjoint est celle utilisée au **Régime de retraite d'Hydro-Québec**.

## **Maximum de la prestation ou de la rente**

Le montant de la prestation ou de la rente mensuelle ne peut excéder quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire de base mensuel au début de l'invalidité ni excéder cinq mille dollars (5 000 \$), avant indexation, s'il y a lieu. **Pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé admissible survenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce montant est majoré à sept mille cinq cents dollars (7 500 \$).**

## **Versement du montant mensuel**

L'assureur verse le montant dû à la fin de chaque mois civil ou partie de mois (un trentième du montant de la rente pour chaque jour) durant lequel l'invalidité totale persiste après le délai de carence.

## **Rééducation**

Si un employé admissible qui a été invalide pendant au moins le délai de carence s'inscrit à un programme de rééducation sous la direction de son médecin et que ce programme est approuvé par l'assureur, il pourra bénéficier des prestations mensuelles prévues par le régime pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois.

Dans ce cas, les prestations mensuelles en vertu du régime sont réduites d'un montant équivalent à cinquante pour cent (50 %) de la rémunération mensuelle provenant du programme de rééducation.

La somme de la rémunération mensuelle en vertu du programme de rééducation et des prestations mensuelles du régime ne devra cependant pas dépasser cent pour cent (100 %) du salaire de base mensuel de l'employé admissible au début de la période d'invalidité.

## **Primes**

Le financement du régime est entièrement assumé par l'entreprise.

## **Exclusions**

L'assurance ne s'applique pas dans les cas suivants:

- l'employé assuré s'inflige volontairement une blessure;

- toute blessure ou maladie résultant :
  - d'une insurrection ou d'une guerre, sauf pour les employés assurés œuvrant à l'extérieur du Canada et des États-Unis ;
  - de la participation active de l'employé assuré à un crime, une émeute ou un attentat ;
  - de toute participation à la navigation aérienne à des fins commerciales à titre de membre d'équipage ;
  - de la toxicomanie, l'éthylisme ou l'alcoolisme si l'employé assuré ne suit pas de traitement continu pour régler ce problème ;
  - du service actif dans les Forces Armées ;
- toute grossesse ou tout problème s'y rapportant sauf s'il s'agit de complications graves.

### **Congé sans salaire**

La protection accordée à l'employée admissible en congé sans solde se poursuit dans la mesure où ce congé est autorisé par l'entreprise et que la prime pour cette personne est payée. Cette protection ne peut toutefois s'étendre au-delà de trois ans et demi (3,5).

Si un employé admissible devient invalide pendant le congé, le délai de carence court à compter du début de l'invalidité totale.

Cependant, en aucun cas le versement de la prestation ne débutera avant la date prévue de retour au travail.

### **Cessation de l'assurance**

L'assurance d'un employé assuré cesse automatiquement à la première des dates suivantes :

- le dernier jour de la période pour laquelle la prime pour son compte a été payée ;
- la date d'annulation du contrat ;
- la date de la retraite normale de l'employé ;
- **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la date à laquelle l'employé a droit à une retraite facultative en vertu du Régime de**



## **retraite d'Hydro-Québec avec au moins trente (30) années de participation à ce régime ;**

- la date à laquelle il cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec sauf:
  - dans le cas où la cessation de l'emploi est imputable à une maladie ou à une blessure accidentelle, la personne est réputée être à l'emploi de l'entreprise durant le délai de carence, et ensuite tant qu'elle a droit au versement des prestations prévues au régime ;
  - dans le cas d'une cessation d'emploi pour toute autre raison, à des fins d'assurance, l'emploi peut être considéré comme se poursuivant jusqu'à terminaison par l'entreprise, mais à tout événement pas plus tard qu'un (1) mois après la date réelle de la cessation.

La cessation de l'assurance, pour quelque raison que ce soit, se fera sans préjudice quant aux droits d'un employé alors totalement invalide.

### **Options**

L'employé admissible mis à la retraite pour raison d'invalidité totale permanente avant l'âge de soixante (60) ans doit se prévaloir de l'une ou l'autre des deux (2) options suivantes :

- a) se prévaloir du présent régime ;
- b) se prévaloir de la clause d'invalidité du Régime d'assurance-vie collective de base qui prévoit le paiement du capital assuré selon certaines modalités.

Ce choix n'est accordé à l'employé qu'une seule fois. Il doit s'exercer par écrit dans les douze (12) mois suivant le début de l'invalidité totale permanente et il est irrévocable.

### **Particularité pour les employés saisonniers**

Le montant de la prestation et de la rente mensuelle d'un employé saisonnier admissible sont basés sur son salaire de base hebdomadaire au début de sa période d'invalidité totale multiplié par trente-quatre (34) semaines et divisé par douze (12) mois.

## **APPENDICE « N »**

### **VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

Au besoin la Direction fournira aux employés les vêtements et l'équipement mentionnés ci-dessous, sous la réserve des conditions stipulées ci-après; toutefois, les employés auront la responsabilité de les maintenir en bon état. La Direction assume les frais de nettoyage et de réparation selon les besoins.

1. a) Un costume de travail pour l'hiver (habit de motoneige) sera fourni aux employés appelés à travailler régulièrement à l'extérieur en saison hivernale.
  - b) Pour les endroits situés au nord du 50<sup>e</sup> parallèle incluant les employés de Matagami, Chibougamau, Chapais, Micoua, Manic-3 et La Vérendrye la Direction fournit, en plus de ceux prévus à l'alinéa a), un costume de travail pour l'hiver « thermos » comprenant casque, bottes et mitaines à chaque employé requis de travailler à l'extérieur.
  - c) Chaussures de sécurité.
  - d) Lunettes de protection ajustées à la vue de l'employé.
2. Hommes de lignes : (monteurs, jointeurs, **thermographe**s, dépanneurs et émondeurs)
- Casque de sécurité (doublure);
  - Gants ou mitaines en caoutchouc (sous-gants ou mitaines et sacs);
  - Couvre-gants ou mitaines en cuir pour gants ou mitaines en caoutchouc;
  - Habit de pluie (sac);
  - Ceinture de monteur;
  - Courroie de sécurité pour poteau;
  - Gants en cuir de travail;
  - Éperons;
  - Sac à outils;
  - Bottes en caoutchouc;
  - Combinaison de travail (couvre-tout);

Costume de travail pour l'hiver (habit de motoneige);  
Bottes en caoutchouc avec agrafes;  
Vêtements nécessaires au travail sur lignes à haute tension.

Note : La Direction fournit des vêtements ignifuges.

### 3. Préposé à l'entretien : (atelier, centrales et postes)

Casque de sécurité (doublure);  
Gants ou mitaines en caoutchouc (sous-gants ou mitaines et sacs);  
Couvre-gants ou mitaines en cuir pour gants ou mitaines en caoutchouc;  
Habit de pluie (sac);  
Gants en cuir de travail;  
Sac à outils;  
Bottes en caoutchouc;  
Combinaison de travail (couvre-tout).

### 4. Jointeurs : (Région Maisonneuve – Lignes de transport souterrain)

Casque de sécurité (doublure);  
Gants ou mitaines en caoutchouc (sous-gants ou mitaines et sacs);  
Couvre-gants ou mitaines en cuir pour gants ou mitaines en caoutchouc;  
Habit de pluie (sac);  
Ceinture de monteur;  
Courroie de sécurité pour poteau;  
Gants en cuir de travail;  
Éperons;  
Sac à outils;  
Bottes en caoutchouc;  
Combinaison de travail (couvre-tout);  
Pantalons;  
T-shirts;  
Casque de coton;  
Veston (été-hiver);  
Chemises;  
Bottes de cuir.

Note : Les pantalons et les vestons sont nettoyés aux frais d'Hydro-Québec.

**5. Cafétéria:**

Pantalons;

Chemises;

Chapeau;

Uniforme féminin (robes) pour les employées dont l'emploi en requiert le port.

**6. Général:**

Des vêtements protecteurs appropriés tels que :

Salopettes;

Gants;

Bottes en caoutchouc ;

Mono-gogle;

Etc.

seront fournis aux employés requis d'accomplir des travaux en nécessitant le port : peinture, vaporisation (brousse).

**7. Installateurs :**

Pantalons (hiver et été);

Vestons;

Paletots (hiver et mi-saison);

Casquette (couverture);

Casque d'hiver;

Chemises;

Cravates;

Couvre-chaussures;

Gants d'hiver;

Ceinture.

**8. Gardiens:**

Ceinture pour pantalon;

Chemise d'été ou polo;

Chemise d'hiver ou col roulé;

Bottes de caoutchouc;

Couvre chaussures;

Cravate;

Foulard;

Paire de gants doublés;

Imperméable;

Pantalon d'été;  
Pantalon d'hiver;  
Parka;  
Coton ouaté;  
Paire de souliers;  
Manteau trois (3) saisons;  
Paire de gants non doublés.

Pour le quartier général de Baie-Comeau:

Habit de motoneige (pantalon);  
Paire de bottes d'hiver doublées.

Pour le quartier général de la Baie-James:

Veste contre les moustiques.

9. La Direction convient de continuer de fournir, dans les groupes ou les unités concernés, les pièces de vêtements et l'équipement qui ne sont pas mentionnés ci-haut mais qui sont à la signature des présentes, fournis dans ces groupes ou unités.
10. Des vêtements ignifuges seront fournis aux employés qui sont exposés à des dangers de blessures par le feu.
11. Il est convenu que ces articles peuvent être remplacés par la Direction, s'il y a évidence, de la part de l'employé, d'une usure résultant d'une utilisation normale.

**APPENDICE « O »**  
**RÉGIME DE CONGÉ DE MALADIE –**  
**EMPLOYÉS TEMPORAIRES**

**A) Population admissible**

Employés temporaires.

**B) Nature des absences compensables en vertu de ce régime**

Raison des absences :	Limite de temps :
maladie, accident hors travail de l'employé	jusqu'à concurrence du solde des jours accumulés

**C) Accumulation du crédit**

1. **Deux (2) jours** par huit (8) semaines de service actif continu jusqu'à concurrence d'un maximum de **dix (10) jours ouvrables** quand la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours.
2. **Deux (2) jours** par dix (10) semaines de service actif continu jusqu'à concurrence d'un maximum de **huit (8) jours ouvrables** quand la semaine régulière de travail est de quatre (4) jours.
3. **Pour tous les autres types d'horaire de travail, l'accumulation et le maximum sont ajustés au prorata de l'horaire de travail particulier de l'employé.**
4. L'accumulation débute à la **dernière des dates suivantes** : la date d'entrée en service ou le **premier jour de la première période de paie de l'année 2015.**
5. **Le crédit non utilisé d'un employé est transférable d'une année à l'autre et il n'est pas monnayable en cas de fin d'admissibilité.**

**D) Remboursement du solde**

Cet article est biffé.

**Ces modifications entrent en vigueur le premier jour de la première période de paie de l'année 2015.**

**E) Règlements généraux**

1. Pour les fins du présent régime, une (1) semaine de service actif continu est égale au nombre de jours réguliers de travail rémunéré ou indemnisé qui correspond à la semaine régulière de travail de l'employé.
2. Jours fériés : on déduit le jour férié du solde des jours de congé de maladie de l'employé lorsqu'il est absent pour maladie ou accident hors travail le jour précédent et le jour suivant un jour férié, pourvu que l'employé n'ait pas épuisé le crédit de jours accumulés.
3. Dans tous les cas d'absences prévues, il faut obtenir la permission du supérieur immédiat pour quitter le travail. S'il est établi que l'employé aurait pu observer ce règlement et ne l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.
4. On doit signaler toutes les absences imprévues pour lesquelles permission n'a pas été obtenue dans le plus bref délai possible à la personne désignée par la Direction au plus tard une (1) heure après l'heure régulière assignée pour commencer le travail.
5. Les employés qui travaillent par quart doivent signaler pareille absence au moins une (1) heure avant l'heure assignée pour commencer le travail, de façon à ce qu'on ait le temps de leur trouver, au besoin, un substitut.
6. Tous les employés qui ne se procurent pas d'avance la permission de s'absenter, qui n'avisent pas leur chef immédiat de leur absence ou qui s'absentent après que la permission a été refusée sont, par le fait même, absents sans permission.
7. Les employés qui obtiennent un congé compensé sous de faux prétextes ou qui font défaut de se conformer aux règlements prévus aux présentes, sont tenus pour absents sans permission et passibles de mesures disciplinaires.

8. Le seul certificat médical accepté par la Direction est la formule normalisée et fournie par la Direction à l'usage de ses employés. Cette formule doit être remplie et signée par un médecin ou un dentiste dûment accrédité. On peut se la procurer dans sa propre unité ou à l'unité Ressources humaines. La Direction s'efforcera de fournir une de ces formules par la poste à tout employé absent plus de trois (3) jours et qui en fait la demande. Cependant, le fait de n'avoir pas reçu la formule ne relève pas l'employé de l'obligation d'en soumettre une dûment remplie et signée.
9. L'employé absent à cause de maladie pendant une période de plus de trois (3) jours doit soumettre un certificat médical à la direction Santé et Sécurité en employant la formule normalisée; autrement, cette absence ne tombe pas sous le coup du présent régime. Le certificat doit parvenir à la direction Santé et Sécurité au plus tard deux (2) semaines après le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
10. Dans tous les cas douteux d'absence de trois (3) jours ou moins, la Direction peut exiger une attestation médicale à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier. Cette attestation devra être faite le premier (1<sup>er</sup>) jour de l'absence.
11. Tous les employés sont tenus d'aviser leur chef immédiat dès qu'ils changent d'adresse. En se portant absents, les employés qui ne sont pas à l'adresse apparaissant à leur dossier doivent aviser leur chef immédiat de l'endroit où on peut les atteindre. Sinon, toute journée d'absence s'étant écoulée jusqu'au jour où l'avis est dûment reçu ne sera pas compensée.

## **12. Biffé**

13. La Direction se réserve le droit d'apporter à ces procédures toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime.



## APPENDICE « P » GROUPES D'ANCIENNETÉ

Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Atelier des transformateurs</b>													
	1	Chef Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	24								x		
*	2	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	20								x		
*	3	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 5 <sup>e</sup> année	19								x		
*	4	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 4 <sup>e</sup> année	14								x		
*	5	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 3 <sup>e</sup> année	10								x		
*	6	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 2 <sup>e</sup> année	7								x		
*	7	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 1 <sup>re</sup> année	5								x		
<b>Groupe – Atelier</b>													
	1	Chef Préposé aux ateliers	23								x		
	2	Préposé aux ateliers	19								x		



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Ateliers électriques (suite)</b>														
*	1	1	28							x				
	2	2	24							x				
*	3	3	19							x				
*	4	4	14							x				
*	5	5	10							x				
*	6	6	7							x				
*	7	7	5							x				
	1	1	24							x				
*	2	2	20							x				
*	3	3	19							x				
*	4	4	14							x				
*	5	5	10							x				
*	6	6	7							x				
*	7	7	5							x				



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Ateliers électriques (suite)</b>													
		Préposé au laboratoire	18						x				
	1	Chef Opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur	24						x				
	2	Opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur	20						x				
		Ouvrier support	11						x				
<b>Groupe – Ateliers généraux</b>													
	1	Chef Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	24										x
*	2	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	20										x
*	3	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 5 <sup>e</sup> année	19										x
*	4	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 4 <sup>e</sup> année	14										x
*	5	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 3 <sup>e</sup> année	10										x
*	6	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 2 <sup>e</sup> année	7										x
*	7	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 1 <sup>re</sup> année	5										x
	1	Chef Électricien d'atelier	27										x
	2	Électricien d'atelier	23										x



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonnette et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Élagage (suite)</b>														
*	4	Élagueur, 3 <sup>e</sup> année	10		x					x		x		x
*	5	Élagueur, 2 <sup>e</sup> année	7		x					x		x		x
*	6	Élagueur, 1 <sup>re</sup> année	5		x					x		x		x
<b>Groupe – Entretien des véhicules</b>														
	1	Chef Mécanicien de véhicules et d'équipement	24	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	2	Mécanicien de véhicules et d'équipement	20	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	3	Mécanicien de véhicules et d'équipement, 5 <sup>e</sup> année	19	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	4	Mécanicien de véhicules et d'équipement, 4 <sup>e</sup> année	14	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	5	Mécanicien de véhicules et d'équipement, 3 <sup>e</sup> année	10	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	6	Mécanicien de véhicules et d'équipement, 2 <sup>e</sup> année	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	7	Mécanicien de véhicules et d'équipement, 1 <sup>re</sup> année	5	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	1	Chef Préposé aux ateliers	23										x	
	2	Préposé aux ateliers	19										x	

	Peintre-débosselleur	17	x						x				x	x
	Préposé au service des véhicules	11	x	x				x	x	x			x	x
<b>Groupe – Entretien électrique</b>														
	1 Chef Électricien d'appareillage	28	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	2 Électricien d'appareillage	24	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	3 Électricien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	4 Électricien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	5 Électricien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	6 Électricien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
*	7 Électricien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x
	1 Chef Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs	24							x	x				
*	2 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs	20							x	x				
*	3 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs, 5 <sup>e</sup> année	19							x	x				
*	4 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs, 4 <sup>e</sup> année	14							x	x				
*	5 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs, 3 <sup>e</sup> année	10							x	x				
*	6 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs, 2 <sup>e</sup> année	7							x	x				
*	7 Préposé à l'entretien du bobinage des alternateurs, 1 <sup>re</sup> année	5							x	x				
	1 Chef Opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur	24							x					
	2 Opérateur d'épurateur d'huile et de dégazeur	20							x					



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région																
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent							
<b>Groupe – Entretien électrique centrales et postes</b>																				
	1	Chef Électricien d'appareillage	28							x										
*	2	Électricien d'appareillage	24							x										
*	3	Électricien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19							x										
*	4	Électricien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14							x										
*	5	Électricien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10							x										
*	6	Électricien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7							x										
*	7	Électricien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5							x										
<b>Groupe – Entretien général</b>																				
	1	Chef Ouvrier civil <sup>1,2</sup>	24	x	x	x	x	x	x	x										
*	2	Ouvrier civil <sup>1,2</sup>	20	x	x	x	x	x	x	x										
*	3	Ouvrier civil <sup>1,2</sup> , 5 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	19	x	x	x	x	x	x	x										
*	4	Ouvrier civil <sup>1,2</sup> , 4 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	14	x	x	x	x	x	x	x										
*	5	Ouvrier civil <sup>1,2</sup> , 3 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	10	x	x	x	x	x	x	x										
*	6	Ouvrier civil <sup>1,2</sup> , 2 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	7	x	x	x	x	x	x	x										
*	7	Ouvrier civil <sup>1,2</sup> , 1 <sup>re</sup> année <sup>1,2</sup>	5	x	x	x	x	x	x	x										



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonnette et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Entretien général (suite)</b>													
	1	1	25			x							
	2	2	21			x							
	1	1	20				x						
	2	2	16				x						
	1	1	28										x
	2	2	24										x
	1	1	26										x
	2	2	22										x
	1	1	28										x
	2	2	24										x
		Ouvrier support	11	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Journalier	5	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Peintre	13	x									
		Concierge	4		x	x	x	x	x	x	x	x	x



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Entretien général, propriétés et ateliers (suite)</b>													
*	1	Chef Agent sécurité nucléaire	22							x			
	2	Agent sécurité nucléaire	18							x			
*	3	Agent sécurité nucléaire, 4 <sup>e</sup> année	14							x			
*	4	Agent sécurité nucléaire, 3 <sup>e</sup> année	10							x			
*	5	Agent sécurité nucléaire, 2 <sup>e</sup> année	7							x			
*	6	Agent sécurité nucléaire, 1 <sup>re</sup> année	5							x			
	1	Chef Ouvrier civil <sup>®1,2</sup>	24							x			
*	2	Ouvrier civil <sup>®1,2</sup>	20							x			
*	3	Ouvrier civil <sup>®</sup> , 5 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	19							x			
*	4	Ouvrier civil <sup>®</sup> , 4 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	14							x			
*	5	Ouvrier civil <sup>®</sup> , 3 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	10							x			
*	6	Ouvrier civil <sup>®</sup> , 2 <sup>e</sup> année <sup>1,2</sup>	7							x			
*	7	Ouvrier civil <sup>®</sup> , 1 <sup>re</sup> année <sup>1,2</sup>	5							x			



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Entretien général, propriétés et ateliers (suite)</b>													
	1	Chef Mécaniciens tuyauteur	24						x				
	2	Mécaniciens tuyauteur	20						x				
	1	Chef Soudeur	24						x				
	2	Soudeur	20						x				
	1	Chef Mécanicien bâtiment	24						x				
	2	Mécanicien bâtiment	20						x				
<b>Groupe – Entretien mécanique</b>													
	1	Chef Mécanicien d'appareillage	28	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	2	Mécanicien d'appareillage	24	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	3	Mécanicien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	4	Mécanicien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	5	Mécanicien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	6	Mécanicien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
*	7	Mécanicien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

1	Chef Machiniste	26					x		
2	Machiniste	22				x	x		
	Mécanicien en climatisation	22				x			

**Groupe – Entretien mécanique postes, centrales, ateliers**

1	Chef Mécanicien d'appareillage	28						x	
*	Mécanicien d'appareillage	24						x	
*	Mécanicien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19						x	
*	Mécanicien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14						x	
*	Mécanicien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10						x	
*	Mécanicien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7						x	
*	Mécanicien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5						x	
	Machiniste	22						x	

**Groupe – Forage et Injection**

1	Chef Préposé au forage et à l'injection	22	x				x		
*	Préposé au forage et à l'injection	18	x				x		
*	Préposé au forage et à l'injection, 4 <sup>e</sup> année	14	x				x		
*	Préposé au forage et à l'injection, 3 <sup>e</sup> année	10	x				x		
*	Préposé au forage et à l'injection, 2 <sup>e</sup> année	7	x				x		
*	Préposé au forage et à l'injection, 1 <sup>re</sup> année	5	x				x		
	Mécanicien de matériel d'injection	19					x		



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région									
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent
<b>Groupe – Installation</b>													
	1	Chef Installateur mesurage	25	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	2	Installateur mesurage	21	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	3	Installateur mesurage, 5 <sup>e</sup> année	19	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	4	Installateur mesurage, 4 <sup>e</sup> année	14	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	5	Installateur mesurage, 3 <sup>e</sup> année	10	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	6	Installateur mesurage, 2 <sup>e</sup> année	7	x	x		x	x	x	x	x	x	x
*	7	Installateur mesurage, 1 <sup>re</sup> année	5	x	x		x	x	x	x	x	x	x
<b>Groupe – Laboratoire</b>													
	1	Chef Préposé au laboratoire	22								x		
	2	Préposé au laboratoire	18								x		
<b>Groupe – Laboratoire grande puissance</b>													
	1	Chef Électricien d'appareillage	28								x		
*	2	Électricien d'appareillage	24								x		
*	3	Électricien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19								x		

*	4	Électricien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14							x									
*	5	Électricien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10							x									
*	6	Électricien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7							x									
*	7	Électricien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5							x									
	1	Chef Mécanicien d'appareillage	28							x									
*	2	Mécanicien d'appareillage	24							x									
*	3	Mécanicien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19							x									
*	4	Mécanicien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14							x									
*	5	Mécanicien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10							x									
*	6	Mécanicien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7							x									
*	7	Mécanicien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5							x									
		Préposé aux ateliers	19							x									
<b>Groupe – Laboratoire haute tension</b>																			
	1	Chef Électricien d'appareillage	28							x									
*	2	Électricien d'appareillage	24							x									
*	3	Électricien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19							x									
*	4	Électricien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14							x									
*	5	Électricien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10							x									
*	6	Électricien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7							x									
*	7	Électricien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5							x									

Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Laboratoires LTE Shawinigan</b>														
*	1	1	28							x				
	2	2	24							x				
*	3	3	19							x				
*	4	4	14							x				
*	5	5	10							x				
*	6	6	7							x				
*	7	7	5							x				
	1	1	24							x				
*	2	2	20							x				
*	3	3	19							x				
*	4	4	14							x				
*	5	5	10							x				
*	6	6	7							x				
*	7	7	5							x				



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Lignes (suite)</b>														
	1	Chef Vérificateur réparateur d'outillage	24					x					x	
	2	Vérificateur réparateur d'outillage	20						x					x
		Patrouilleur	16						x				x	
<b>Groupe – Lignes de distribution</b>														
	1	Chef Monteur distribution	27											
*	2	Monteur distribution	23											
*	3	Monteur distribution, 5 <sup>e</sup> année	19											
*	4	Monteur distribution, 4 <sup>e</sup> année	14											
*	5	Monteur distribution, 3 <sup>e</sup> année	10											
*	6	Monteur distribution, 2 <sup>e</sup> année	7											
*	7	Monteur distribution, 1 <sup>re</sup> année	5											
		Patrouilleur	16											



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Magasins (suite)</b>														
	1	Chef Préposé à la récupération	19		x					x		x		
	2	Préposé à la récupération	15	x	x				x		x	x		x
		Préposé à l'outillage et à l'équipement	13	x	x						x	x		x
		Conducteur de petite grue	14						x					
<b>Groupe – Préposé secteur Boréal</b>														
	1	Chef Préposé réseaux non-reliés I	28									x		
*	2	Préposé réseaux non-reliés I	24									x		
*	3	Préposé réseaux non-reliés I, 5 <sup>e</sup> année	19									x		
*	4	Préposé réseaux non-reliés I, 4 <sup>e</sup> année	14									x		
*	5	Préposé réseaux non-reliés I, 3 <sup>e</sup> année	10									x		
*	6	Préposé réseaux non-reliés I, 2 <sup>e</sup> année	7									x		
*	7	Préposé réseaux non-reliés I, 1 <sup>re</sup> année	5									x		
	1	Chef Préposé réseaux non-reliés II	25									x		
*	2	Préposé réseaux non-reliés II	21									x		
*	3	Préposé réseaux non-reliés II, 5 <sup>e</sup> année	19									x		





Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région								
				La Grande	Laurentides	Maisonnette et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay
<b>Groupe – Réseaux non reliés (suite)</b>												
	1	Chef Préposé réseaux non-reliés II	25						x			
*	2	Préposé réseaux non-reliés II	21						x			
*	3	Préposé réseaux non-reliés II, 5 <sup>e</sup> année	19						x			
*	4	Préposé réseaux non-reliés II, 4 <sup>e</sup> année	14						x			
*	5	Préposé réseaux non-reliés II, 3 <sup>e</sup> année	10						x			
*	6	Préposé réseaux non-reliés II, 2 <sup>e</sup> année	7						x			
*	7	Préposé réseaux non-reliés II, 1 <sup>re</sup> année	5						x			
<b>Groupe – Service technique</b>												
	1	Chef Électricien d'appareillage	28			x						
*	2	Électricien d'appareillage	24			x						
*	3	Électricien d'appareillage, 5 <sup>e</sup> année	19			x						
*	4	Électricien d'appareillage, 4 <sup>e</sup> année	14			x						
*	5	Électricien d'appareillage, 3 <sup>e</sup> année	10			x						
*	6	Électricien d'appareillage, 2 <sup>e</sup> année	7			x						
*	7	Électricien d'appareillage, 1 <sup>re</sup> année	5			x						



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région										
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent	
<b>Groupe – Souterrain (suite)</b>														
*	3	Jointeur distribution, 5 <sup>e</sup> année	19	x					x	x	x	x	x	x
*	4	Jointeur distribution, 4 <sup>e</sup> année	14	x					x	x	x	x	x	x
*	5	Jointeur distribution, 3 <sup>e</sup> année	10	x					x	x	x	x	x	x
*	6	Jointeur distribution, 2 <sup>e</sup> année	7	x					x	x	x	x	x	x
*	7	Jointeur distribution, 1 <sup>re</sup> année	5	x					x	x	x	x	x	x
	1	Chef Jointeur transport lignes souterraines	27					x						
*	2	Jointeur transport lignes souterraines	23					x						
*	3	Jointeur transport lignes souterraines, 5 <sup>e</sup> année	19					x						
*	4	Jointeur transport lignes souterraines, 4 <sup>e</sup> année	14					x						
*	5	Jointeur transport lignes souterraines, 3 <sup>e</sup> année	10					x						
*	6	Jointeur transport lignes souterraines, 2 <sup>e</sup> année	7					x						
*	7	Jointeur transport lignes souterraines, 1 <sup>re</sup> année	5					x						
		Poseur de câbles	10	x										

<b>Groupe – Télécommunications</b>										
	1	Chef Jointeur transport télécommunications	26						X	
*	2	Jointeur transport télécommunications	22						X	
*	3	Jointeur transport télécommunications, 5 <sup>e</sup> année	19						X	
*	4	Jointeur transport télécommunications, 4 <sup>e</sup> année	14						X	
*	5	Jointeur transport télécommunications, 3 <sup>e</sup> année	10						X	
*	6	Jointeur transport télécommunications, 2 <sup>e</sup> année	7						X	
*	7	Jointeur transport télécommunications, 1 <sup>re</sup> année	5						X	

<b>Groupe – Thermographie</b>										
	1	Chef Thermographe distribution	29				X			X
	2	Thermographe distribution	25				X			X

<b>Groupe – Transformateurs</b>										
	1	Chef Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	24						X	
*	2	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique	20						X	
*	3	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 5 <sup>e</sup> année	19						X	
*	4	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 4 <sup>e</sup> année	14						X	
*	5	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 3 <sup>e</sup> année	10						X	
*	6	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 2 <sup>e</sup> année	7						X	
*	7	Vérificateur-réparateur d'appareillage électrique, 1 <sup>re</sup> année	5						X	

Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région																
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent							
<b>Groupe – Transport</b>																				
	1	Chef Ouvrier civil® spécialité grutier	24	x																
	2	Ouvrier civil® spécialité grutier	20	x																
	1	Chef Ouvrier civil® spécialité opérateur de niveleuse	24	x																
	2	Ouvrier civil® spécialité opérateur de niveleuse	20	x																
	1	Chef Ouvrier civil® spécialité opérateur général	24	x																
	2	Ouvrier civil® spécialité opérateur général	20	x																
	3	Opérateur d'équipement lourd	18		x					x					x					x
	4	Conducteur de véhicule avec grue articulée ou télescopique	15							x					x					x
	5	Conducteur-Opérateur camion porte-touret	14																	x
	6	Conducteur-Opérateur camion de tirage	14																	x
	7	Conducteur de véhicule lourd	14	x						x					x					x
	8	Gréeur <sup>4</sup>	13																	x <sup>4</sup>
	9	Conducteur de véhicule moyen	10	x						x					x					x
	10	Conducteur de véhicule léger	9	x						x					x					x



Groupe d'ancienneté	Famille	Appellation d'emploi	Classe ou niveau	Région																
				La Grande	Laurentides	Maisonneuve et IREQ	Manicouagan	Matapédia	Mauricie	Montmorency	Richelieu	Saguenay	St-Laurent							
		<b>Groupe – Spécialistes métiers</b>																		
		Agent planification de changeur de prise	VII			x														
		Agent planification exploitation production	X							x										
		Agent principal – ateliers spécialisés provinciaux	VII								x									
		Agent principal distribution	VIII	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Concepteur(trice)-rédacteur(trice) Guides RAN	IX																	
		Coordonateur transport spécialisé	VII																	x
		Coordonnateur projets	V							x										
		Formateur technique I	VIII	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Formateur technique II	IX	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Inspecteur matériel de transport	V							x										
		Inspecteur(trice) Électrique et civil	VII							x										
		Planificateur matériel de transport	VII	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Superviseur-instructeur soudage structurale	VII							x										

Notes :

\* désigne un emploi à progression.

- 1 Les emplois ouvrier civil<sup>®</sup>, chef ouvrier civil<sup>®</sup>, ouvrier d'entretien et chef ouvrier d'entretien sont considérés faire partie de la même famille d'emplois au sens de l'article 19.12.
- 2 Les emplois ouvrier civil<sup>®</sup> et ouvrier d'entretien de même que les emplois chef ouvrier civil<sup>®</sup> et chef ouvrier d'entretien constituent un seul et même emploi au sens des articles 19.20, 32,04 et de la lettre d'entente N° 20.
- 3 Taux spécial.
- 4 En dehors de la famille pour les régions Richelieu et St-Laurent.



## APPENDICE « Q »

### CIRCONSCRIPTIONS ET LOCAUX

#### Région La Grande Rivière

Circonscription Secteur Val d'Or

Local Val d'Or (Quévillon, Amos, Val-d'Or)

Circonscription Secteur Rouyn-Noranda

Local Rouyn-Noranda

Local La Sarre

Local Témiscamingue (Guigues, Notre-Dame du Nord)

Circonscription territoire Baie-James Ouest

Local territoire Baie-James Ouest

Circonscription territoire Baie-James Est

Local territoire Baie-James Est

Circonscription Exploitation régionale

Local Exploitation régionale

Note :

- 1) **Circonscription** Baie-James Ouest comprend les installations **desservies par les aéroports de LG-2 et Némiscau** ;
- 2) **Circonscription** Baie-James Est comprend les installations **desservies par les aéroports de LG-3, LG-4 et Fontanges**.

#### Région Laurentides

Circonscription région Laurentides

Local région Laurentides

Circonscription Exploitation régionale

Local Exploitation régionale

#### Région Maisonneuve et Institut de recherche

Circonscription région Maisonneuve et Institut de recherche

Local région Maisonneuve

Local Institut de recherche

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

### **Région Manicouagan**

Circonscription région Manicouagan  
Local région Manicouagan

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

### **Région Matapédia**

Circonscription Grand Portage  
Local Rivière-du-Loup (Trois-Pistoles)  
Local Cabano

Circonscription Bas St-Laurent  
Local Rimouski  
Local Matane  
Local Amqui  
Local Ste-Anne-des-Monts

Circonscription Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine  
Local Gaspé (Mont-Louis)  
Local Grande-Rivière  
Local Bonaventure (Matapédia, Carleton)  
Local Centrale de Cap-aux-Meules  
Local Îles-de-la-Madeleine

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

### **Région Mauricie**

Circonscription Trois-Rivières  
Local Trois-Rivières (Trois-Rivières, Centre d'entretien électrique)

Circonscription Shawinigan  
Local Shawinigan (Shawinigan, Grand-Mère, La Gabelle, Du Rocher, Shawinigan-Sud)

Circonscription Victoriaville  
Local Victoriaville (Victoriaville, Nicolet, Poste Nicolet, Poste Bécancour)

Circonscription La Tuque

Local La Tuque (La Tuque, Beaumont, Rapide Blanc, Trenché, les centrales Chute-Allard et Rapides-des-Cœurs)

Circonscription Gentilly

Local Centrale Gentilly 2 et Centrale Bécancour

Circonscription Laboratoire des technologies de l'énergie (LTE)

Local Laboratoire des technologies de l'énergie (LTE)

Circonscription Exploitation régionale

Local Exploitation régionale

## **Région Montmorency**

Circonscription Québec Métropolitain

Local Approvisionnement

Local Appareillage

Local Secteur Orléans

Local Secteur Jacques-Cartier

Circonscription Dépannage

Local Secteur Jacques-Cartier

Circonscription Thetford

Local Secteur Thetford (Thetford et Lac Mégantic)

Circonscription La Malbaie

Local La Malbaie

Circonscription Donnacona

Local Donnacona

Circonscription Montmagny

Local Montmagny, Tourville et Ste-Anne-de-la-Pocatière

Circonscription Lévis

Local Lévis

Circonscription Saint-Agapit

Local Saint-Agapit

Circonscription Beauce

Local Secteur Beauce (Saint-Joseph-de-Beauce, St-Georges-de-Beauce et Lac Etchemin)

## Circonscription Secteur Boréal

- Local La Romaine
- Local La Tabatière
- Local St-Augustin
- Local Blanc-Sablon
- Local Port-Menier
- Local Kuujjuarapik
- Local Inukjuak
- Local Povungnituk
- Local Akulivik
- Local Umiujaq
- Local Ivujivik
- Local Salluit
- Local Kuujuaq
- Local Kangiqsualujjuak
- Local Tasiujaq
- Local Aupaluk
- Local Kangirsuk
- Local Quaqaq
- Local Kangiqsujuaq
- Local Secteur Boréal
- Local Nouveau Marché

## Circonscription Exploitation régionale

- Local Exploitation régionale

## **Région Richelieu**

### Circonscription Ozias Leduc

- Local St-Jean
- Local St-Hyacinthe (St-Hyacinthe, Montérégie)

### Circonscription Des Seigneuries

- Local St-Bruno

### Circonscription Des Rivières

- Local Drummondville (Du Pont, Du Golf)
- Local Sorel (Sorel , Poste Carignan)
- Local Tracy

### Circonscription Des Cantons

- Local Granby
- Local Sherbrooke (Des Cantons, Sherbrooke)

Circonscription Pointe Du Moulin  
Local Valleyfield  
Local Vaudreuil  
**Local Châteauguay**

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

Circonscription Approvisionnement  
Local Approvisionnement

### **Région Saguenay**

Circonscription région Saguenay  
Local région Saguenay

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

### **Région St-Laurent**

Circonscription région St-Laurent  
Local région St-Laurent

Circonscription Exploitation régionale  
Local Exploitation régionale

## APPENDICE « R »

### QUARTIERS GÉNÉRAUX DES EMPLOYÉS SAISONNIERS

Région	Quartier Général	Production	TransÉnergie	Réseau	Services Partagés	Sécurité Industrielle	T&D	Total
La Grande Rivière	Val d'Or/Notre-Dame du Nord	18						18
	Rouyn	28	15		1	2		46
	Amos		4					4
Laurentides	Bagotville	22	2		1	1		26
	Hull	17	1					18
	St-Jérôme		4					4
	Laval				1			1
	Vaudreuil	2						2
Maisonneuve	Beauharnois	15						15
	Carillon	4						4
	CERV		3					3
	Ryan		2					2
	Hochelaga		2					2
	Duverney		2					2
	Chénier		2					2
Institut de recherche						2	2	
Siège social						1	1	
	<b>Fleury</b>		<b>6</b>					<b>6</b>

Région	Quartier Général	Production	TransÉnergie	Réseau	Services Partagés	Sécurité Industrielle	T&DI	Total
Maisonneuve	<b>Rivière-des-Prairies</b>	2						2
	<b>Valleyfield</b>		3					3
Manicouagan	<b>Archimède</b>		3					3
	Baie-Comeau	22	1					23
	Forestville	2	1					3
	Poste Montagnais		2					2
	Centre administratif Sept-Îles	2	4					6
	Centre administratif Manic 1		2					2
	<b>Havre St-Pierre</b>	*	*					10
Matapédia	Centre administratif Carleton		5					5
	Rimouski		2					2
	Îles-de-la-Madeleine			3				3
Mauricie	<b>Gaspé</b>		1					1
	Shawinigan	15						15
	Gentilly	15				4		19
	Trois-Rivières		5					5
	La Tuque	7						7
	<b>Victoriaville</b>		3					3
Montmorency	Poste Laurentides		1					1
	Poste Lévis		5					5
	Centre de transposition Lévis		1					1
	Atelier Lebourgneuf			3				3

Région	Quartier Général	Production	TransÉnergie	Réseau	Services Partagés	Sécurité Industrielle	T&DI	Total
Montmorency	Réseau autonome			8				8
	Lebourgneuf				1			1
Richelieu	Beauport		2		1			3
	Drummondville	4						4
Saguenay	<b>St-Hyacinthe</b>		3		3			6
	Chibougamau		3					3
	Chicoutimi		3		1			4
	<b>St-Félicien</b>				1			1
Saint-Laurent	Jarry		1					1
Total		175	94	14	10	8	2	313

**N.B. :** Cet appendice est à titre indicatif en date du 1<sup>er</sup> juillet 2014. Il est évolutif en fonction des ententes signées entre les parties.  
\* Le total de 10 postes de saisonniers au quartier général de Havre St-Pierre est cumulatif entre les unités d'affaires Production et TransÉnergie.



**APPENDICE « S »  
DÉFINITION D'« ENDROIT DONNÉ »**

**TABLEAU 1 – ARTICLES 32.04, 32.06 A)**

<b>La Grande Rivière</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Laurentides</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Maisonnewe et Institut de recherche</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf Regroupement LGP et LE	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Manicouagan</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Matapédia</b> Toutes circonscriptions sauf:	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
Local Rimouski	Par adresse civique ou installation sans adresse	Par unité d'affaires
<b>Mauricie</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Montmorency</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf 2625 Lebourgneuf	Toutes unités d'affaires confondues Par unité d'affaires
<b>Richelieu</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement de 4825 Pinard et 7300 Choquette	Toutes unités d'affaires confondues

<b>Saguenay</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>St-Laurent</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf Regroupements suivants: 1. Siège Social et Complexe Desjardins 2. 5625 Hochelaga et 201 Jarry ouest	Toutes unités d'affaires confondues

## TABLEAU 2 – ARTICLE 19.28 A)

<b>La Grande Rivière</b> Toutes circonscriptions sauf: Circonscription territoriale Baie James E. et O.	Par regroupement par circonscription  Par regroupement par circonscription	Toutes unités d'affaires confondues  Par unité d'affaires
<b>Laurentides</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement du 200 Jean-Proulx et centrale Chelsea	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Maisonneuve et Institut de recherche</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement LGP, LHT et LE	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Manicouagan</b> Toutes circonscriptions	Par regroupement par QG Baie Comeau Par regroupement par QG Forestville Par regroupement par QG Sept-Îles <b>Par regroupement par QG Havre St-Pierre</b>	Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues <b>Toutes unités d'affaires confondues</b>
<b>Matapédia</b> Toutes circonscriptions sauf: Local Rimouski	Par adresse civique ou installation sans adresse  Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues  Par unité d'affaires

<b>Mauricie</b> Toutes circonscriptions sauf Circonscription Shawinigan	Par regroupement par circonscription  Par regroupement suivant: 1. Shawinigan 2/3 et La Gabelle 2. Grand-mère et St-Narcisse et Sept-Chutes 3. Shawinigan-Sud	Toutes unités d'affaires confondues  Toutes unités d'affaires confondues
Circonscription La Tuque	Par regroupement suivant: 1. La Tuque et Beaumont 2. Rapide Blanc et Trenche 3. Chute-Allard et Rapides-des-Coeurs	Toutes unités d'affaires confondues
Circonscription Gentilly	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Montmorency</b> Toutes circonscriptions sauf:	Par regroupements suivants : 1. 430 Ardouin, Beauport et 475 Mailloux, La Malbaie 2. 1185 Boul. Smith nord, Thetford Mines et 3834 Rang Pie Xi, Lac Mégantic 3. 1350 Route Kennedy Sud, St-Joseph de Beauce et 303 Industrielle, Lac Etchemin et 3075 90 <sup>e</sup> rue est, St-Georges 4. 5130 boul. de la Rive sud, Lévis et 1120 Commerciale, St-Jean Chrysostome et 1145 du Collège, St-Agapt et 235 6 <sup>e</sup> avenue, Montmagny et 1100 principale, Ste-Perpétue et 148 Route 230 ouest, La Pocatière 5. 2625 Lebourgneuf, Québec et 2 Samson, Vanier et 178 Armand Bombardier, Donnacona et 1570 Boul. St-Joseph, Charlesbourg et 300 rang Ste-Madeleine, Pont-Rouge	Toutes unités d'affaires confondues
Circonscription Secteur Boréal	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues

<u>Richelieu</u> Toutes circonscriptions	Par regroupement par local	Toutes unités d'affaires confondues
<u>Saguenay</u> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<u>St-Laurent</u> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf Regroupements suivants 1. Siège Social et Complexe Desjardins 2. 5625 Hochelaga et 201 Jarry ouest	Par unités d'affaires

### TABLEAU 3 – ARTICLE 19.28 B)

<u>La Grande Rivière</u> Toutes circonscriptions sauf: Circonscription territoriale Baie James E. et O.	Par regroupement par QG  Par regroupement par circonscription	Toutes unités d'affaires confondues  Par unité d'affaires
<u>Laurentides</u> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement du 200 Jean-Proulx et centrale Chelsea	Toutes unités d'affaires confondues
<u>Maisonneuve et Institut de recherche</u> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement LGP, LHT et LE	Toutes unités d'affaires confondues
<u>Manicouagan</u> Toutes circonscriptions	Par regroupement par QG Baie Comeau Par regroupement par QG Forestville Par regroupement par QG Sept-Iles <b>Par regroupement par QG Havre St-Pierre</b>	Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues <b>Toutes unités d'affaires confondues</b>

<b>Matapédia</b> Toutes circonscriptions sauf: Local Rimouski	Par adresse civique ou installation sans adresse  Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues  Par unité d'affaires
<b>Mauricie</b> Toutes circonscriptions sauf: Circonscription Gentilly	Par regroupement par circonscription  Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues  Toutes unités d'affaires confondues
<b>Montmorency</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Richelieu</b> Toutes circonscriptions	Par regroupement par local	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Saguenay</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>St-Laurent</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf Regroupements suivants: 1. Siège Social et Complexe Desjardins 2. 5625 Hochelaga et 201 Jarry ouest	Par unités d'affaires

#### TABLEAU 4 – ARTICLE 2 DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 20

<b>La Grande Rivière</b> Toutes circonscriptions	Par regroupement par circonscription	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Laurentides</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf regroupement du 200 Jean-Proulx et centrale Chelsea	Toutes unités d'affaires confondues

<b>Maisonneuve</b> Toutes circonscriptions sauf:	Par regroupements suivants: 1. Siège social, Centre Couture, Centre Hochelaga, Centre Ryan, Poste Bout de l'île, Jarry, Centre Raycom, Complexe Desjardins, Poste Saraguay, Montréal Nord, Chabot, LGP Télécommunication 2. CERV, Poste Boucherville, Poste Hertel, Centrale La Cité, Centre St-Hubert, Poste Châteauquay, Centre Valleyfield, Laboratoire Jeanne D'arc, Archimède 3. Centrale Carillon, Poste Chénier, Poste Duvernay, Centrale Rivière des Prairies, centre Berlier, Poste Chomedey 4. Centrale Beauharnois, Centrale Les Cèdres, Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Manicouagan</b> Toutes circonscriptions	Par regroupement par QG Baie Comeau Par regroupement par QG Forestville Par regroupement par QG Sept-Îles <b>Par regroupement par QG Havre St-Pierre</b>	Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues Toutes unités d'affaires confondues <b>Toutes unités d'affaires confondues</b>
<b>Matapédia</b> Toutes circonscriptions sauf: Local Rimouski	Par adresse civique ou installation sans adresse  Par adresse civique ou installation sans adresse Par regroupement par circonscription	Toutes unités d'affaires confondues  Par unité d'affaires Toutes unités d'affaires confondues
<b>Mauricie</b> Toutes circonscriptions sauf: Circonscription Gentilly	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues

<b>Montmorency</b> Toutes circonscriptions sauf:	Par regroupements suivants: 1. 430 Ardouin, Beauport et 475 Mailloux, La Malbaie 2. 1185 Boul. Smith nord, Thetford Mines et 3834 Rang PieXI, Lac Mégantic 3. 1350 Route Kennedy Sud, St-Joseph de Beauce et 303 Industrielle, Lac Etchemin et 3075 90 <sup>e</sup> rue est, St-Georges 4. 5130 boul. de la Rive sud, Lévis et 1120 Commerciale, St-Jean Chrysostome et 1145 du Collège, St-Agapit et 235 6 <sup>e</sup> avenue, Montmagny et 1100 principale, Ste-Perpétue et 148 Route 230 ouest, La Pocatière 5. 2625 Lebourgneuf, Québec et 2 Samson, Vanier et 178 Armand Bombardier, Donnacona et 1570 Boul. St-Joseph, Charlesbourg et 300 rang Ste-Madeleine, Pont-Rouge	Toutes unités d'affaires confondues
Circonscription Boréal	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Richelieu</b> Toutes circonscriptions	Par regroupement par local	Toutes unités d'affaires confondues
<b>Saguenay</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse	Toutes unités d'affaires confondues
<b>St-Laurent</b> Toutes circonscriptions	Par adresse civique ou installation sans adresse sauf Regroupements suivants : 1. Siège Social et Complexe Desjardins 2. 5625 Hochelaga et 201 Jarry ouest	Par unités d'affaires

## TABLEAU 5 – LETTRES D'ENTENTE 15-1500-07 ET 15-1500-08

### Définition d'« endroit donné » pour l'unité d'affaires qui déclenche en vertu du paragraphe 1.1 de la Lettre d'entente 15-1500-07

<u>La Grande Rivière</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Laurentides</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Maisonnette et Institut de recherche</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Manicouagan</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Matapédia</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Mauricie</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Montmorency</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Richelieu</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>Saguenay</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique
<u>St-Laurent</u>	Toutes circonscriptions	Regroupement de tous les quartiers généraux par adresse civique



**APPENDICE «T»**  
**RÉGIME DE CONGÉ SANS SALAIRE POUR RAISONS**  
**FAMILIALES OU PARENTALES**

Objet:

Permettre à l'employé de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Durée du congé:

L'employé peut s'absenter du travail jusqu'à un maximum de dix (10) journées par année, sans salaire. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

Obligations de l'employé:

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

L'employé doit avoir avisé son supérieur hiérarchique de son absence le plus tôt possible.

## LETTRES D'ENTENTE

### N° 1 – Congés spéciaux

#### A) Ensemble des unités 957, 1500 et 2000

1. Il est convenu que pour l'ensemble des trois (3) sections locales 957, 1500 et 2000, un maximum de vingt (20) employés peuvent bénéficier en même temps d'un congé spécial d'une durée minimale de six (6) mois tandis qu'un maximum de trois (3) employés peuvent bénéficier en même temps d'un congé spécial d'une durée minimale d'un (1) mois mais ne dépassant pas six (6) mois.
2. Un maximum de quatre (4) employés-officiers détenant un poste électif peuvent obtenir un congé spécial, d'une durée égale à leur mandat, lequel congé peut être renouvelé dans le cas d'une réélection. Un officier élu peut retourner à son travail avant l'expiration de son mandat pour raisons spéciales.
3. Il est convenu que dans le cas d'un employé visé au paragraphe 1. :
  - a) aucun salaire ne lui est payé durant son congé spécial et il renonce à exercer tous les droits et recours auxquels il peut avoir droit en vertu de la convention collective dont il relève ;
  - b) les contributions versées au Régime de retraite demeurent et aucune contribution n'y est ajoutée, ni par lui, ni par la Direction pendant la durée de son congé spécial ;
  - c) il continue de participer au Régime d'assurance-vie collective de base, au Régime d'assurance-vie collective complémentaire, au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation de même qu'au Régime des soins dentaires, en maintenant les paiements de sa part des primes. Ces paiements s'effectuent sur facturation périodique de la Direction ;

- d) tous les bénéfices découlant du Régime de sécurité de salaire sont inopérants pour la durée du congé spécial.
4. Dans le cas de l'employé-officier détenant un poste électif visé au paragraphe 2., il est convenu que :
- a) la Direction lui paie le salaire régulier qu'il avait au moment de son départ, sauf qu'il bénéficie, durant son congé, des ajustements des échelles de salaires prévus par la convention collective et qui s'appliquent pour la classe de salaire qu'il occupait au moment de son départ. Le Syndicat remet à la Direction, sur réception d'une facture à cet effet, le montant total du salaire, de même que les contributions monétaires versées par la Direction au bénéfice de cet employé ;
  - b) à l'exception des bénéfices pour lesquels des contributions monétaires ont été versées par le Syndicat à la Direction, l'employé renonce à exercer tous les droits et recours auxquels il peut avoir droit en vertu de la convention collective dont il relève.
5. Toute demande de congé spécial concernant un employé-officier détenant un poste électif doit être faite par écrit par le secrétaire général du Syndicat et transmise trois (3) semaines à l'avance au **directeur – Relations de travail et rémunération globale**. Dans tous les autres cas, la demande de congé spécial doit être faite par écrit et transmise trois (3) semaines à l'avance au **directeur – Relations de travail et rémunération globale** par le directeur provincial du Syndicat canadien de la fonction publique.
6. Lorsque le congé spécial d'un employé est terminé, sur préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours, la Direction doit le reprendre dans son endroit de travail, dans un poste dont le taux de salaire est équivalent à celui du poste qu'il occupait au moment d'obtenir son congé spécial, y compris s'il y a lieu, les ajustements qu'il a reçus dans l'intervalle.

7. Les vice-présidents du Syndicat peuvent obtenir des congés sans solde d'une durée minimale d'une (1) semaine mais ne dépassant pas deux (2) semaines à la condition d'en faire la demande par écrit au **directeur – Relations de travail et rémunération globale** au moins une (1) semaine à l'avance.

## B) Libérations des vice-présidents provinciaux 1500

Malgré ce qui précède, il est convenu que les vice-présidents provinciaux du 1500 bénéficient de la présente section :

1. Un maximum de onze (11) vice-présidents provinciaux peuvent bénéficier de la présente. Peut également bénéficier de la présente section, l'ancien vice-président, pour une période maximale de trois (3) mois à compter de la fin de son mandat.
2. Toute demande de libération d'un employé élu à un poste de vice-président provincial est faite par écrit par le secrétaire général du Syndicat et transmise trois (3) semaines à l'avance à la **direction – Relations de travail et rémunération globale**. L'employé libéré signe un exemplaire du protocole apparaissant à l'annexe 1, **préalablement complété par la Direction**. À chaque début d'année, le Syndicat fait parvenir à la Direction, la liste des vice-présidents provinciaux assujettis à la présente.
3. L'employé ainsi libéré est considéré comme étant en service actif sans être soumis à l'autorité habituelle de la Direction. L'employé renonce à exercer tous les droits et recours prévus à la convention collective à l'exception des dispositions suivantes:
  - a) bénéfiques pour lesquels des contributions monétaires ont été versées par le Syndicat à la Direction;
  - b) mesures disciplinaires;
  - c) mouvement de personnel (article 19);
  - d) régime d'intéressement (article 21.18);
  - e) sécurité d'emploi (article 32).

Sans limiter ce qui précède, les modalités suivantes s'appliquent :

- f) **VACANCES ET FÉRIÉS MOBILES** : le solde de vacances **de l'année en cours additionné du prorata du crédit de vacances acquis entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année de référence et la date de libération** de l'employé ainsi que le solde de fériés mobiles prévus à son horaire de travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au jour de la libération, diminués des fériés mobiles pris par anticipation **sont** converties en valeur monétaire en fonction du salaire de l'employé au jour précédent sa libération et est versé au Syndicat sous forme de crédit supplémentaire à ceux prévus à l'article 13.08 de la convention collective. À la fin de la libération de l'employé, le crédit prévu à l'article 13.08 est diminué de la valeur monétaire du nombre de jours de vacances que le Syndicat veut faire reconnaître par la Direction au bénéfice de l'employé **additionné du prorata du crédit de vacances acquis entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année de référence et la date de retour** en fonction du salaire que l'employé aura droit à son retour.
- g) **AUTRES SOLDES** : tout autre solde de temps dû à l'employé ou que l'employé doit à la Direction est rémunéré ou compensé avant la prise d'effet de la libération.
- h) **RSS, RSSS** : les bénéfices découlant de ces régimes sont inopérants pour la durée de la libération.
- i) **FEUILLE DE TEMPS** : L'employé ne produit pas de feuilles de temps.
- j) **RÉMUNÉRATION** : L'employé ne participe pas à la répartition équitable de surtemps et ne peut recevoir toutes autres formes de rémunération d'Hydro-Québec à l'exception du régime d'intéressement.

Le Régime d'intéressement est payé en fonction du salaire que l'employé aurait eu droit n'eut été de sa libération syndicale.

- k) **ÉTHIQUE**: L'employé reste soumis aux règles de l'entreprise notamment au code d'éthique et au devoir de loyauté. En cas de manquement, la Direction peut mettre fin à la libération et utiliser ses autres droits et recours.
4. Pour la durée de la libération, la Direction verse à l'employé la rémunération fixée par le secrétaire général du Syndicat. Ce salaire devient le salaire apparaissant au registre de paie d'Hydro-Québec. La Direction facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé de même que toutes les contributions monétaires versées ou créditées par la Direction au bénéfice de cet employé.
  5. La Direction octroie au début de chaque année civile, un crédit non cumulatif, correspondant à 0,0167 % de la masse salariale, calculé de la même manière qu'au paragraphe 13.08 de la convention collective, pour chaque vice-président libéré en vertu de la présente et ce jusqu'à un maximum de onze (11) vice-présidents.
  6. L'employé conserve le poste qu'il occupait au moment de sa libération et ce, pour la durée de son mandat. Si la Direction le juge nécessaire, elle comble le poste de cet employé conformément à la convention collective. Au retour de l'employé, la Direction le rémunère selon son salaire d'origine, en y incluant les augmentations économiques et les progressions d'échelons, s'il y a lieu.
  7. Si durant sa libération, l'employé obtient un poste conformément à la convention collective, les règles suivantes s'appliquent:
    - a) L'employé peut décider d'occuper le poste immédiatement ou de ne l'occuper qu'à la fin de son mandat courant. Dans ce dernier cas, le salaire de ce poste servira de base de calcul pour le Régime d'intéressement et lors de son retour à la fin de la libération. Son poste d'origine est immédiatement considéré comme vacant.
    - b) À la fin de son mandat, si l'employé décide de se présenter pour un autre mandat et qu'il est réélu, le poste qu'il avait obtenu est considéré comme vacant

et comblé selon la liste initiale de candidatures, si cette liste date d'un an ou moins. Sinon, le poste est réaffiché, si la Direction le juge nécessaire. L'employé est alors considéré comme un employé excédentaire rémunéré à la classe ou niveau de salaire et au lieu du poste qu'il avait obtenu.

- c) À son retour, l'employé peut accepter une offre de relocalisation de la Direction à un poste de classe égale ou inférieure à la classe ou niveau de salaire et dans la même région (moins de quarante-huit (48) km) que le poste qu'il avait obtenu.

Si l'employé refuse la possibilité de relocalisation proposée par la Direction, il est alors considéré comme un employé excédentaire rémunéré à son salaire d'origine au début de sa libération, en y incluant les augmentations économiques et les progressions d'échelons, s'il y a lieu.

8. L'employé libéré est membre d'office de tous les comités prévus à la convention collective, impliquant la participation du SCFP 1500, à l'exception des comités locaux de santé-sécurité.

Il est considéré comme un des employés que la Direction libère avec traitement pour la tenue d'un comité, qu'il soit présent ou non à ce comité, sauf si la Direction tient plus d'un comité en même temps ou que l'employé est en maladie ou en vacances. Elle convient alors de libérer, s'il y a lieu, un autre employé sans perte de salaire, pour chacun des autres comités ou de fixer une autre date de rencontre pour la tenue de ces autres comités.

9. Le Syndicat ou l'employé peut mettre fin à une libération visée par la présente en transmettant un préavis écrit d'au moins trois (3) mois à la **direction – Relations du travail et rémunération globale**.

Le Syndicat peut fournir un préavis moindre si celui-ci résulte d'une invalidité totale découlant d'une maladie ou accident hors travail, d'une durée prévisible de trois (3) mois continus ou plus, mais sans jamais que le cumul

de la durée du préavis et de la durée depuis le début de l'invalidité totale soit moins de trois (3) mois. Il ne peut y avoir d'effet rétroactif avant la date de l'avis.

10. La présente section annule et remplace toutes lettres d'entente ou pratiques antérieures concernant la libération ou le remplacement des vice-présidents provinciaux.

### Annexe 1

#### **Protocole de libération des vice-présidents provinciaux du Syndicat des employé-e-s de Métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.)**

1. Par ma libération syndicale, j'ai pris connaissance de la lettre d'entente 05-1500-03 concernant le sujet en titre et reconnais que j'y suis assujetti ;
2. En date de ma libération, le \_\_\_\_\_ ,
  - a) j'occupe un poste de \_\_\_\_\_ dans l'unité \_\_\_\_\_
  - b) ma classe ou niveau salarial-e est \_\_\_\_\_ pour un salaire horaire de \_\_\_\_\_ \$ et je travaille selon un horaire de \_\_\_\_\_ heures par semaine représentant un salaire de base hebdomadaire de \_\_\_\_\_ \$
  - c) mon solde de vacances **courantes est** \_\_\_\_\_ heures  
**mon crédit de vacances acquis est établi à** \_\_\_\_\_ heures  
mon solde de fériés mobiles est (+ ou -) \_\_\_\_\_ heures pour un total de \_\_\_\_\_ heures



au taux horaire ci-dessus,  
cela représente un montant de \_\_\_\_\_ \$  
majoré du taux des avantages sociaux de \_\_\_\_\_  
pour un montant total de \_\_\_\_\_ \$  
et ce montant est transféré au crédit du Syndicat

d) je reconnais que la Direction m'a rémunéré ou compensé pour tous mes **autres** soldes de temps et par conséquent, **elle ne me** doit plus rien à ce titre sous réserve de griefs déjà déposés, s'il y a lieu.

3. Je reconnais que pour le temps de la libération, je suis soumis à une rémunération particulière assumée par mon Syndicat et je comprends, qu'à mon retour, je ne serai plus soumis à cette rémunération.

4. Pour tous postes obtenus en application de l'article 7 de la lettre d'entente précitée :

a) j'aviserais l'unité Ressources humaines de mon poste d'accueil de la présente libération ;

b) j'aviserais la **direction – Relations de travail et rémunération globale** du poste ainsi obtenu dans un délai de quinze (15) jours.

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Employé

\_\_\_\_\_  
Chef Ressources humaines  
Hydro-Québec

\_\_\_\_\_  
Secrétaire général du Syndicat

**C.c Direction – Relations de travail et rémunération globale**

## **N° 2 – Déménagement**

L'employé qui, s'étant prévalu des dispositions de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel », qui est obligé de déménager, a droit, sur présentation de pièces justificatives, de se faire rembourser le coût de transport de ses meubles incluant l'emballage, le déballage, l'assurance valeur à neuf, le tout selon les normes qui régissent les transporteurs, à sa nouvelle résidence.

La Direction remboursera également sur présentation de pièces justificatives les frais de déménagement de la maison mobile. Ces frais comprennent les frais de transport et d'escorte, le cas échéant, les coûts encourus pour le déblocage et le reblocage de la maison mobile, pour le débranchement et le rebranchement des services d'aqueduc, d'égouts et d'électricité, le démontage et le remontage du mât électrique qui s'y trouve, pour la fourniture, l'installation puis l'enlèvement, une fois rendue, du train de roulement et de l'attache pour tirer la maison mobile de son lieu d'origine à sa destination, et pour l'enlèvement temporaire, le transport et la réinstallation des galeries et portiques qui en font partie.

Toutefois, le transport de matières dangereuses, d'œuvres d'art, de cordes de bois et autres items similaires sont exclus de la présente.

La présente disposition ne s'applique pas lorsque le nouveau poste de l'employé est situé à moins de quarante-huit (48) kilomètres du poste qu'il occupait ou lorsque l'un et l'autre de ces postes sont situés à l'intérieur du Montréal métropolitain.

## **N° 3 – Régime de sécurité de salaire**

Les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux ou d'un centre médical dispensant le service de médecin-spécialiste nécessaire, tels Saguenay, Québec, Trois-Rivières, Montréal, Gatineau-Ottawa, qui devront se rendre dans ces centres médicaux pour se faire soigner eux-mêmes, pour faire soigner leur conjoint, leur(s) fils ou leur(s) fille(s) pourront faire débourser des jours d'absence rémunérés auxquels ils ont droit en vertu du Régime de

sécurité de salaire le temps qui leur a été raisonnablement nécessaire pour se rendre à ces centres médicaux et pour en revenir.

La restriction de deux cent quarante (240) kilomètres ne s'applique pas dans les cas d'urgence.

Pour avoir droit à la rémunération prévue plus haut, l'employé devra produire à la Direction un certificat à cet effet du médecin-spécialiste ou de l'hôpital où lui ou son conjoint ou son (ses) fils ou sa(ses) fille(s) a (ont) été hospitalisé(s).

#### **N° 4 – Charges de travail**

1. Les deux (2) parties reconnaissent qu'il ne sera pas exigé de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail, telle que généralement reconnue par la discipline de l'organisation du travail.
2. Tout litige au sujet des charges de travail devra être l'objet de discussions normales entre représentants du Syndicat et représentants d'Hydro-Québec, selon la méthode habituelle prévue comme première étape au règlement des griefs et mécontentes.
3. Si le litige persiste, Hydro-Québec consent, sur demande et durant les heures régulières de travail, à permettre à un employé qualifié désigné par le Syndicat, de consulter les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. L'employé désigné par le Syndicat peut se faire accompagner par un représentant qualifié du S.C.F.P. Ces dossiers seront consultés en présence des représentants attitrés d'Hydro-Québec.
4. Si l'employé qualifié n'est pas satisfait de l'exactitude des calculs justifiant la charge de travail, le Syndicat peut exiger du **directeur – Relations de travail et rémunération globale** ou de ses représentants désignés une rencontre en vue de trouver une solution satisfaisante aux deux (2) parties.
5. Si le Syndicat n'est pas satisfait du résultat de la rencontre prévue plus haut, il pourra, dans un délai raisonnable, soumettre le désaccord à un arbitre choisi d'un commun

accord par les parties ou, à défaut d'entente, par le Ministre du travail. Cet arbitre devra être d'une firme reconnue d'organismes-conseils et être versé dans toutes les questions relevant de l'étude du travail. Il devra motiver sa décision et la rendre en s'en tenant aux normes utilisées par la Direction et sera limité à la preuve faite devant lui. Les parties aux présentes pourront nommer chacun un assesseur.

6. La Direction convient d'accorder un permis d'absence sans solde raisonnable à l'employé qualifié dont il est fait mention au paragraphe 3., pourvu qu'il soit désigné par le Syndicat pour toute la durée de la convention collective, dans le but de lui faire suivre un stage dans un organisme reconnu en organisation scientifique du travail. Le choix de cet organisme est fait par la Direction et les frais d'inscription sont payés par cette dernière.

### **N° 5 – Responsabilité : Matériel et document appartenant à Hydro-Québec**

L'employé qui, à la demande de la Direction ou dans le cadre de son travail, est dépositaire d'un bien d'Hydro-Québec, ne sera pas tenu responsable de la perte, du vol ou du dommage de ce bien, à moins qu'il n'y ait négligence évidente de sa part.

### **N° 6 – Postes vacants inter-unités**

Un employé qui pose sa candidature sur un poste vacant régi par une autre convention collective S.C.F.P. est considéré conformément aux priorités ainsi que selon les critères de sélection prévus à la convention collective qui régit le poste vacant et les dispositions du paragraphe 19.19 de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel » s'appliquent.

Le salaire de l'employé est intégré dans l'échelle de salaires prévue pour l'emploi qu'il obtient.

Lorsque l'employé refusé décide de loger un grief, il doit le faire conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective à laquelle il est assujéti lorsqu'il postule.

L'arbitre doit tenir compte de la convention collective de l'employé et de celle de l'emploi postulé.

## **N° 7 – Harcèlement sexuel**

1. La Direction a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel.
2. Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute conduite se manifestant par des paroles, des actes, des gestes, à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
3. Advenant un grief, il devra être soumis dans un délai raisonnable.
4. Le grief sera déposé directement au directeur de la Direction (ou l'équivalent) et une rencontre devra avoir lieu dans les sept (7) jours. Sa décision écrite sera communiquée dans les quatorze (14) jours suivant la date de la rencontre.
5. Si la décision du directeur de la Direction (ou l'équivalent) n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut, conformément aux dispositions de l'article 16 – « Arbitrage » être référé à un arbitre dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la décision du directeur de la Direction (ou l'équivalent) ou à défaut de celle-ci, de l'expiration du délai prévu à cet effet.
6. Dans le cas d'un arbitrage, le mandat de l'arbitre sera de constater la situation de harcèlement sexuel et de recommander, s'il y a lieu, les correctifs appropriés.

## **N° 8 – Employés handicapés**

La Direction convient d'adapter, dans la mesure du possible, les conditions de travail au handicap de l'employé ou de réintégrer l'employé devenu handicapé en le relocalisant dans un emploi existant ou en établissant un contenu d'emploi

adapté à ses capacités et ses limites selon les modalités prévues à la « Ligne de conduite sur l'établissement d'un contenu d'emploi spécifique à l'intention du personnel handicapé ».

## **N° 9 – Fonds de solidarité – FTQ**

La Direction s'engage à faire parvenir deux (2) fois par année aux employés la documentation relative au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) fournie par le Syndicat.

## **N° 10 – Temps partiel**

Les employés permanents pourront se prévaloir du travail à temps partiel sur une base volontaire selon les principes et modalités suivants :

### **A) PRINCIPES**

Au niveau de la rémunération :

1. le salaire est payé au prorata du nombre d'heures travaillées ;
2. toute rémunération majorée au taux de surtemps s'applique au-delà du nombre d'heures prévues pour la journée régulière ou la semaine régulière à temps plein ;
3. l'employé continue de recevoir les primes, les indemnités et les allocations lorsque la situation l'exige.

Au niveau des avantages sociaux :

les régimes s'appliquent au prorata du nombre d'heures travaillées.

### **B) MODALITÉS**

#### **1. Durée**

Le nombre d'heures de travail à temps partiel ne pourra être inférieur à une moyenne hebdomadaire de quinze (15) heures.

## **2. Critères d'octroi**

- a) Un employé qui désire travailler à temps partiel doit présenter une demande par écrit à son supérieur hiérarchique en précisant l'horaire de travail souhaité.
- b) La demande peut être acceptée lorsque :
  - 1. les objectifs de l'unité sont atteints malgré l'absence de l'employé ;
  - 2. le remplacement, s'il y a lieu, est effectué par du personnel excédentaire et n'implique pas des coûts additionnels ;
  - 3. il n'y aura pas d'embauche de personnel (temporaire ou permanent) ;
  - 4. elle n'oblige pas d'autres employés à déplacer leur période de vacances (à moins que ceux-ci y consentent spontanément).
- c) La demande sera refusée lorsqu'une de ces conditions n'est pas remplie. Dans ces cas, la réponse sera transmise, par écrit à l'employé dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.
- d) Le travail à temps partiel sera octroyé à l'employé qui en fait la demande et qui répond aux critères d'octroi ; il fera l'objet d'une entente écrite, entre le supérieur hiérarchique et l'employé, sur le formulaire prévu à cette fin.

## **3. Retour à l'horaire de travail à temps plein**

Le retour à l'horaire de travail à temps plein à la date prévue s'effectuera sans aucun préavis. Pour ce qui est d'un retour prématuré, l'employé qui veut mettre fin au travail à temps partiel doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant la date prévue de ce retour prématuré.

## **4. Exclusions**

Ne peuvent se prévaloir du travail à temps partiel les employés suivants :

- les employés en congé sans solde ;
  - les employés bénéficiant du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) ;
  - les boursiers d'Hydro-Québec durant l'année scolaire ;
  - les employés assignés à des activités internationales de la Direction ;
  - les employés prêtés à des filiales d'Hydro-Québec.
5. Le fait de permettre aux employés de travailler à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de créer des emplois à temps partiel.
  6. Les employés bénéficiant d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de paternité, de maternité ou d'adoption, peuvent se prévaloir des dispositions de cette lettre d'entente à l'exception des paragraphes B) 2. b) et B) 5. qui sont remplacés par les suivants :
    - a) la demande de l'employé peut être acceptée lorsque les objectifs de l'unité sont atteints malgré l'octroi du temps partiel ;
    - b) le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût additionnel et peut avoir pour effet l'embauche de personnel temporaire à temps partiel pour une durée n'excédant pas celle du congé sans salaire prévu au Régime des droits parentaux.

## **N° 11 – Employés utilisateurs d'écrans de visualisation (T.E.V.)**

1. La présente lettre d'entente a pour objet d'éliminer les dangers potentiels relatifs aux appareils ou équipements de travail tel que le T.E.V.
2. La Direction reconnaît pour les employés utilisateurs la présence de risques associés à l'usage de T.E.V.
3. Les employés, qui utilisent des T.E.V., devront subir, pour fins de dépistage, un examen de la vue au début de leur affectation sur T.E.V. et suivi d'un examen de contrôle aux deux (2) ans, dans les deux (2) cas, par le Centre de santé



desservant leur unité administrative. Cet examen aura lieu durant les heures régulières de travail. Toute personne chez qui un problème serait dépisté, sera suivie de plus près par son Centre de santé et les conseils et orientations appropriées lui seront indiquées.

4. L'employée enceinte qui utilise un T.E.V. pourra pendant la durée de sa grossesse, si elle le désire, être dispensée de travailler avec un tel terminal et être affectée provisoirement, si nécessaire, sur un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi.
5. Tout employé, pour qui l'écran de visualisation est un outil de travail régulier peut, après chaque heure de travail continue sur T.E.V., accomplir pendant dix (10) minutes une tâche autre, afin de bénéficier d'un relâchement de la tension visuelle et musculaire.
6. La Direction mettra annuellement à jour l'information concernant le type et le modèle de tous les T.E.V. ainsi que l'unité administrative où ils sont situés.

## **N° 12 – Accès à l'information**

Dans la mesure du possible, la Direction s'engage à fournir au Syndicat, sur support informatique (bande magnétique ou disquette) compatible avec les équipements et logiciels normalisés dans l'entreprise, des informations prévues à la convention collective concernant les employés.

## **N° 13 – Contrat social sur l'emploi et la performance de l'entreprise**

### **INTRODUCTION**

La présente entente s'inscrit dans la continuité de la mise en oeuvre de nouvelles pratiques en matière de relations de travail entre les parties. Elle se veut le reflet de l'importance que l'entreprise accorde à ses employés et à ses syndicats dans la réalisation de sa mission et l'atteinte de ses objectifs.

En ce sens, les parties conviennent d'orienter leurs actions dans le but de satisfaire les clients au meilleur coût possible, de rencontrer les exigences de l'actionnaire, de sécuriser les employés dans un contexte de changements importants au sein de l'entreprise, en assurant le plus possible une stabilité d'emploi et en maximisant l'utilisation du personnel.

## CONTEXTE

L'environnement concurrentiel dans lequel évolue l'entreprise exige que la réalisation de sa mission s'accomplisse dans un climat de paix industrielle et que des adaptations et des changements profonds puissent s'opérer avec la mobilisation constante de son personnel.

Cet environnement se traduit par les caractéristiques suivantes :

- La compétitivité est de plus en plus présente et elle va en s'accroissant : le dynamisme et la motivation de tout le personnel sont essentiels pour faire face à ce défi ;
- L'entreprise et ses employés sont confrontés dès 1997 à l'ouverture de certains marchés et veulent y participer. Ce défi débouchera sur de nouveaux domaines d'activités et offrira des opportunités intéressantes pour Hydro-Québec et ses employés ;
- Les possibilités et attentes de l'actionnaire, lui-même confronté à des défis jamais égalés, tant financiers que sur l'emploi, sont importantes en terme de stabilité, d'efficacité, de rentabilité et sont parties intégrantes de notre statut d'entreprise publique et de notre survie en tant qu'entreprise intégrée ;
- L'entreprise doit être **considérée** comme excellente et se **classer** parmi les meilleures entreprises **de service public d'électricité** en Amérique du nord.

## ENGAGEMENTS DES PARTIES

Compte tenu de ce qui précède, les parties réitèrent que leur intérêt commun est de privilégier une force de travail interne performante et ainsi favoriser le maintien et, le cas échéant, la création d'emploi lors du développement des activités de l'entreprise.

Pour ce faire, il faut :

- Développer une vision globale des enjeux commerciaux et des nouveaux marchés ;
- Planifier les changements et les impacts possibles sur la main-d'œuvre et la charge de travail ;
- Mettre en place des modes d'organisation et des conditions favorables au développement de nouvelles activités, produits et services. Maintenir le savoir-faire du personnel d'Hydro-Québec en développant les opportunités au niveau de ses activités, de ses nouveaux marchés et de ses filiales.

En ce sens il faut s'assurer que lorsqu'il y aura de nouvelles opportunités d'emploi créées au sein de l'entreprise, la croissance de la main-d'œuvre interne sera favorisée.

**Ainsi, les parties peuvent analyser les possibilités de permanentiser des employés temporaires lorsqu'une charge de travail permanente peut le permettre ;**

- **Lorsque la main-d'œuvre interne qualifiée est disponible, le rapatriement de certains travaux confiés à la sous-traitance peut être possible lorsque les aménagements requis à l'organisation du travail sont apportés ;**
- Il faut également s'assurer que, lorsqu'il y a décroissance, les effets s'appliquent de façon harmonieuse en minimisant les impacts sur la main-d'œuvre interne et en favorisant la réaffectation de celle-ci par des mesures appropriées et des moyens novateurs ;
- Dans le but d'accentuer la transparence financière et de gestion et l'information auprès des employés et des institutions syndicales, établir des mécanismes permanents efficaces et appropriés de communication ;
- S'assurer de planifier adéquatement la relève du personnel ;
- Que les parties s'engagent de façon non équivoque à la poursuite de ces objectifs et, par une concertation soutenue, développent les moyens nécessaires pour les atteindre.

## EXIGENCES

Le contexte décrit plus haut oriente nos actions sur les axes suivants : flexibilité et rapidité, tant au niveau de la performance que des opportunités d'emploi au sein de l'entreprise et de ses filiales. En conséquence les parties conviennent :

- De s'assurer une main-d'œuvre qualifiée et mobile ;
- De mettre en place les mesures permettant l'amélioration de l'organisation du travail en regard notamment de la flexibilité, de l'efficacité et d'une plus grande responsabilité des employés **afin d'accroître les occasions de maintenir le travail à l'interne.**

## MODE DE FONCTIONNEMENT

Dans le cadre de leurs responsabilités et rôles respectifs, les parties reconnaissent la nécessité de se concerter afin de réaliser l'adaptation de l'organisation et l'atteinte de ses objectifs. **Par l'intermédiaire de la Table conjointe – « Dossiers Majeurs » qui se réunit au moins deux fois par année, l'entreprise et ses divisions présentent aux syndicats les plans d'affaires et les perspectives de développement de l'entreprise.**

**De plus**, pour appuyer les changements convenus à ce contrat social, un comité conjoint relevant de la Table conjointe – « Dossiers Majeurs » est créé. **Son mandat** est de développer de façon novatrice des projets et des outils de concrétisation du présent contrat social **et notamment d'étudier les alternatives au recours au travail à forfait et de déterminer les conditions requises permettant d'accomplir ce travail à l'interne.**

**À la demande d'une des parties, un sous-comité ad hoc par syndicat ou par division peut être constitué pour une durée déterminée sur un sujet particulier.**

## N° 14 – Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec

Les dispositions suivantes, sauf indication contraire, entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

1. Règles de financement: Mesures permanentes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

- a) La cotisation salariale pour une année est égale à 50 % du coût du service courant du régime (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec). Toute variation de la cotisation salariale prendra effet au début de l'année qui suit l'année à laquelle se rapporte le calcul du coût du service courant. De plus, la cotisation salariale est sujette aux maximums suivants :

2014	7,5 %
2015	8,5 %
2016 à 2018	jusqu'à 0,75 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente
2019 et suivantes	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente

- b) La cotisation patronale régulière pour une année est égale à 50 % du coût du service courant du régime (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec). Toute variation de la cotisation patronale régulière prendra effet au début de l'année qui suit l'année à laquelle se rapporte le calcul du coût du service courant et est sujette aux législations applicables.
- c) Ajustement aux cotisations salariale et patronale régulière :

Pour chaque évaluation actuarielle annuelle du Régime de retraite d'Hydro-Québec où les deux conditions suivantes sont rencontrées

- une somme due à Hydro-Québec supérieure à zéro;
- et
- un surplus suffisant permettant le congé total de la cotisation patronale régulière ajustée tel que décrit ci-après, et ce, à même la somme due à Hydro-Québec;

la cotisation salariale est ajustée temporairement à la baisse de 0,5 % en contrepartie d'un ajustement temporaire à la hausse de la cotisation patronale régulière de 0,5 %. Si les deux conditions énumérées ci-dessus sont rencontrées dans deux évaluations actuarielles consécutives ou plus, l'ajustement est de 1 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale et à la cotisation patronale régulière prévues aux paragraphes 1a) et b). **Ces ajustements à la cotisation salariale et patronale régulière s'appliquent pour chacune des années visées par le congé total de la cotisation patronale régulière ajustée.**

**d) Sommes dues à Hydro-Québec**

- Le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2013, déposé à la Régie des rentes du Québec, précise les sommes dues à Hydro-Québec à cette date;
- La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), sont comptabilisées avec intérêt au taux de rendement de la caisse;
- La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), ne peut être récupérée par Hydro-Québec que par une réduction de la cotisation patronale régulière, ajustée s'il y a lieu selon le paragraphe 1c), et ce, même si ladite réduction doit s'appliquer après le 31 décembre 2013. Cette

réduction varie selon le surplus du Régime de retraite d'Hydro-Québec pouvant être identifié par une évaluation actuarielle **et prend effet dès le dépôt de cette évaluation à la Régie des rentes du Québec ou, si la législation le permet, dès le début de l'année qui suit le dépôt de cette évaluation à la Régie des rentes du Québec.**

- e) **À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les sommes dues à Hydro-Québec correspondent aux montants versés par celle-ci à titre de cotisation d'amortissement de déficit de solvabilité** comptabilisés avec intérêts au taux de rendement de la caisse.
- f) **Conformément à la législation en vigueur, toute cotisation requise afin de couvrir le coût du service courant doit être versée par l'employeur.**

Aux fins de l'application **des paragraphes 1a), b), c) et d)**, une année correspond à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de l'année **ou, selon le cas, par les vingt-sept (27) périodes de paie de l'année.**

2. **Modifications temporaires du Régime de retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 jusqu'à la fin de la dernière période de paie de l'année 2015 :**

- a) Dans le contexte de l'introduction d'un programme de transmission du savoir (tutorat) qui impliquerait des périodes de temps non travaillées, reconnaissance de ces périodes de temps comme période de participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec. Le participant verse sa cotisation salariale pour ces périodes de temps et l'employeur verse la cotisation patronale régulière<sup>1</sup>.
- b) Hydro-Québec accepte de permettre la cotisation au Régime de retraite d'Hydro-Québec dans le cas de congés à traitement différé, de congés sans solde, de congés à rémunération étalée et de temps partagés :

---

1) Dans le cas où il y a un ajustement aux cotisations salariales et patronales régulières tel que déterminé au paragraphe 1c), la cotisation à verser par le participant est la cotisation salariale ajustée et, s'il y a lieu, la cotisation patronale régulière ajustée. De plus, la cotisation patronale régulière ajustée à verser par le participant ne tient pas compte des dispositions du paragraphe 1d).

- dans le cas de congés à traitement différé, le participant pourra racheter les périodes de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec en versant une cotisation au régime qui correspond à sa cotisation salariale et à la cotisation patronale régulière<sup>1</sup>;
  - dans le cas de congés sans solde autorisés par la Direction, le participant pourra racheter les périodes de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec en versant une cotisation au régime qui correspond au coût du service courant (exprimé en pourcentage) tel qu'établi dans la dernière évaluation actuarielle disponible;
  - dans le cas de temps partagés et de congés à rémunération étalée autorisés par la Direction, le participant pourra racheter les périodes de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec en continuant de verser à la fois sa cotisation salariale au régime sur l'horaire normal et la cotisation patronale régulière sur l'écart entre l'horaire travaillé et l'horaire normal<sup>1</sup>.
- c) Prestation de raccordement payable jusqu'à soixante-cinq (65) ans

Une rente de raccordement supplémentaire, cessant à compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, égale à 0,20 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations est ajoutée à la base de la rente prévue à l'article 4. du règlement **734** du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

---

1) Dans le cas où il y a un ajustement aux cotisations salariales et patronales régulières tel que déterminé au paragraphe 1c), la cotisation à verser par le participant est la cotisation salariale ajustée et, s'il y a lieu, la cotisation patronale régulière ajustée. De plus, la cotisation patronale régulière ajustée à verser par le participant ne tient pas compte des dispositions du paragraphe 1d).



- d) Prestation de raccordement payable jusqu'à soixante (60) ans

Une rente de raccordement additionnelle, cessant à compter du premier jour du mois qui suit le sixantième (60<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, égale à 0,20 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations est ajoutée à la base de la rente prévue à l'article 4. du règlement 734 du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

- e) Retraite sans pénalité

Retraite sans pénalité (retraite facultative) de quatre-vingt-cinq (85) (années d'âge et années décomptées) sans minimum d'âge.

Le participant qui acquiert le droit à la retraite sans pénalité ne peut perdre ce droit dû à un changement de règle de retraite, et ce, même si la date de la retraite est postérieure à **la fin de la dernière période de paie de l'année 2015.**

### **3. Mesures administratives temporaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2018**

- a) **Les parties conviennent de créer un comité conjoint de travail sur le Régime de retraite d'Hydro-Québec, pour la durée de la convention collective. Ce comité est composé de représentants des syndicats et associations et de l'employeur, de même que leurs actuaires respectifs. Le mandat du comité est :**

- **d'analyser l'incidence des modifications qui pourraient être apportées à l'environnement législatif des régimes de retraite sur le Régime de retraite d'Hydro-Québec**
- **de proposer des ajustements aux droits et prestations du Régime de retraite d'Hydro-Québec qui pourraient être apportés aux dispositions touchant**

le coût du service courant en prenant en compte les éléments suivants :

- le respect du partage de coût 50/50
- la pérennité et la viabilité du Régime de retraite d'Hydro-Québec
- la gestion des risques, notamment la possibilité de créer un fonds de stabilisation
- le maintien de revenus de retraite adéquats
- l'équité intergénérationnelle

S'il y a entente sur des ajustements aux droits et prestations du Régime de retraite d'Hydro-Québec réduisant ainsi le coût du service courant, 50 % de cette réduction sera remise pour chacune des années où cette réduction est appliquée jusqu'à la fin de l'année 2018. Les parties conviendront également des modalités de cette remise, soit :

- en totalité en montant forfaitaire aux participants
- en totalité dans un fonds de stabilisation, le cas échéant
- en partie dans l'une et l'autre des possibilités mentionnées ci-dessus

La réduction du coût du service courant aux fins du calcul de cette remise n'inclut pas la réduction du coût du service courant relative à la fin des mesures temporaires définies au paragraphe 2.

#### 4. Autres mesures administratives permanentes

- a) La Direction maintient le processus d'information aux participants afin de les informer de leur admissibilité à racheter une période de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec.
- b) Les parties conviennent du maintien du « statu quo » au niveau du coût de fonctionnement des comités syndicaux d'avantages sociaux.

Ces comités ont mandat de suivre les activités du Régime de retraite d'Hydro-Québec et d'assurer la transmission au Syndicat de la documentation suivante :

- Les rapports d'évaluation actuarielle produits et déposés au conseil d'administration ;
- La documentation produite et déposée au **VP Financement, trésorerie et caisse de retraite** sur le suivi de l'évolution de l'actif, du passif et des dépenses (incluant les hypothèses et la méthodologie retenues à cette fin), le mouvement chez les participants, le suivi des congés de cotisation ainsi que les projections à court, moyen et long terme du surplus ;
- L'information déposée au comité des finances.

Les différents rapports seront fournis au comité dès leur production.

- c) Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective, sans préjudice pour les parties, celles-ci conviennent de reprendre les négociations concernant le Régime de retraite d'Hydro-Québec.

## **N° 15 – Régime de congé à traitement différé**

Les parties conviennent de maintenir le Régime de congé à traitement différé comportant les modalités suivantes :

### **1. But du régime**

Le but du Régime de congé à traitement différé (RCTD) est de permettre à chaque employé admissible de financer un congé en différant une partie de sa rémunération, selon les règles fiscales en vigueur.

### **2. Admissibilité**

Il s'agit d'un régime optionnel qui s'adresse aux employés permanents incluant les officiers syndicaux ; les employés stagiaires et les employés temporaires sont exclus.

### **3. Contributions de l'employé**

Sur préavis de trois (3) périodes de paie complètes, l'employé admissible peut adhérer au régime, modifier sa contribution ou cesser d'y participer, selon les implications fiscales prévues. Par contrat, il détermine, en pourcentage variant d'un minimum de cinq pour cent (5 %) jusqu'à concurrence du pourcentage maximal prévu aux règlements fiscaux régissant un tel régime, la portion de son salaire ou traitement qui sera différée à des fins fiscales et qui sera prélevée de son salaire, à chaque période de paie. Durant cette période de contributions, les avantages sociaux et les régimes étatiques continuent de s'appliquer normalement; le salaire ainsi différé n'affecte pas le montant de primes partagé entre la Direction et l'employé.

De même, l'employé cesse temporairement de contribuer au régime dès que pour une période de paie, il ne reçoit plus de rémunération d'Hydro-Québec. Il cesse également de contribuer lorsqu'il est en congé sans solde, en accident du travail ou lorsqu'il est admis au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD).

### **4. La fiducie du RCTD**

Les sommes d'argent retenues sur le salaire seront confiées par la Direction au nom de l'employé à l'un ou l'autre des trois (3) fiduciaires agréés au régime par la Direction et le Syndicat.

En vertu de l'entente liant la Direction, le fiduciaire et l'employé, les montants détenus en fiducie, au profit de l'employé, constituent son avoir-propre. Le revenu de la fiducie (intérêts, dividendes, gains de capital, etc.), gagné au profit d'un employé pour une année d'imposition, sera versé à ce dernier au cours de cette année; les frais de fiducie et les autres frais relatifs aux sommes confiées au fiduciaire par l'employé ne sont pas imputables à la Direction.

Les autres montants détenus au profit de l'employé par la fiducie lui seront remis durant le congé à traitement différé, selon les modalités prévues au contrat de fiducie.

Des modalités de remboursement sont également prévues au contrat de fiducie lorsque l'employé cesse de participer avant d'avoir pris le congé, s'il y a cessation d'emploi ou pour d'autres raisons. De même, selon les délais et circonstances prévus au contrat de fiducie, l'employé peut changer de fiduciaire ou cesser de participer au régime.

## **5. Le congé à traitement différé**

### **5.1 Durée, préavis et conditions d'obtention**

Après avoir adhéré au régime, l'employé peut demander un congé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs sans toutefois dépasser deux (2) ans. Pour ce faire, il doit signifier, par écrit à son supérieur immédiat et en respectant un préavis de six (6) mois, son intention de bénéficier du congé.

Le congé sera accordé en autant que :

- l'employé contribue à la fiducie prévue au régime durant au moins six (6) mois avant la date du début du congé ;
- le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé ;
- l'employé s'engage à reprendre ses fonctions auprès d'Hydro-Québec après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

### **5.2 Nature du congé**

L'employé en congé à traitement différé ne reçoit aucune rémunération d'Hydro-Québec ou d'une personne ou société avec qui Hydro-Québec a un lien de dépendance. De même, conformément à la convention collective, pour toute la durée du congé, le poste de l'employé n'est pas considéré vacant. De plus, il continue d'accumuler son ancienneté et il conserve son expérience (cumul d'expérience).

Durant toute la période du congé à traitement différé, l'employé a droit aux avantages sociaux suivants : il doit continuer de participer au Régime d'assurance-vie

collective de base et au Régime des soins dentaires, et il peut continuer de participer au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation et au Régime d'assurance-vie collective complémentaire; l'employé et Hydro-Québec continuent de partager les primes selon les quote-parts établies aux conventions collectives de travail. De même, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, la période du congé n'est pas retenue aux fins du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ).

### **5.3 Retour prématuré**

L'employé peut mettre fin à son congé avant la date prévue en autant qu'à la date effective du retour prématuré, il soit déjà en congé depuis au moins six (6) mois. Dans ce cas, le retour sera effectif sur un préavis d'un (1) mois auprès du supérieur immédiat, lequel peut être signifié à l'intérieur de la durée minimale de congé (six (6) mois).

## **6. Comité conjoint du RCTD**

Au niveau provincial est formé un comité conjoint composé de représentants de la Direction et d'un représentant par unité du S.C.F.P. Les parties peuvent convenir de la présence de personnes-ressources au besoin. Le comité a pour mandat d'étudier toute question relative au régime. Sont discutées en particulier les questions suivantes :

- les règles fiscales du régime ;
- les contrats de fiducie ;
- le changement de fiduciaires ;
- les règles de gestion du régime ;
- l'étude de certains cas d'obtention de congés à traitement différé de façon répétitive et qui pourraient constituer des cas d'abus ; le comité pourra recommander des correctifs appropriés ;
- l'étude de certains cas d'obtention de congés à traitement différé qui pourraient causer un préjudice sérieux

aux opérations courantes de l'entreprise; le comité pourra recommander des solutions approuvées.

Le comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms de ses représentants. À moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

## **N° 16 – Libération des délégués sociaux en regard du programme d'aide aux employés (P.A.E.)**

### 1) Délégués sociaux et coordonnateurs provinciaux

Un réseau d'un maximum de deux cent dix (210) délégués sociaux est établi et réparti selon les besoins dans l'ensemble des territoires administratifs, tel qu'indiqué à l'annexe I.

Le rôle du délégué social est défini tel que prévu à l'annexe II.

Le rôle des coordonnateurs provinciaux est défini tel que prévu à l'annexe III.

### 2) Conditions de libérations

A) Le délégué social peut être libéré à des fins d'intervention (selon le rôle défini) ou à des fins de formation tel que prévu à la présente entente après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat.

Le délégué social est libéré sans perte de salaire pour les heures régulières de travail requises à ces fins. Aucun temps supplémentaire n'est payé et aucun frais de déplacement ne sont remboursés par Hydro-Québec.

B) Au premier juillet de chaque année, sur présentation au Comité consultatif du PAE de statistiques correspondant aux interventions réelles des délégués sociaux en conformité avec la grille statistique convenue entre les parties, Hydro-Québec libère, aux frais de l'entreprise (code SAP: 1SYH), les quatre (4) coordonnateurs provinciaux pour un maximum de dix (10) jours par an

chacun afin de leur permettre d'effectuer leurs tâches. La Direction se réserve le droit de refuser toute demande de libération lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services de l'employé agissant comme coordonnateur.

### 3) Sessions de formation

Hydro-Québec accorde à chaque nouveau délégué social, la libération d'un maximum de trois (3) journées régulières de travail, sans perte de salaire, aux fins de formation de base, jusqu'à un maximum de cent (100) nouveaux délégués sociaux pour la durée de la convention collective ;

Hydro-Québec accorde à chaque délégué social la libération d'un maximum d'une (1) journée régulière de travail par année, sans perte de salaire, aux fins de formation complémentaire telle que colloque régional, journée thématique ou autre ;

Hydro-Québec accorde pour la durée de la convention collective, pour l'ensemble des syndicats signataires de la présente, un crédit monétaire d'un maximum de trente mille dollars (30 000 \$) aux fins de remboursement des frais d'inscriptions des délégués sociaux aux cours de base et aux cours complémentaires. Le remboursement des frais se fait sur présentation des pièces justificatives.

### 4) Cures de désintoxication

Hydro-Québec assume le paiement des frais de cures pour les abus d'alcool, de médicaments, de drogues de rue et de jeu compulsif jusqu'à concurrence de quatre (4) cures. Hydro-Québec assume les frais de cures des institutions privées de réhabilitation recommandées par l'entreprise dans la proportion suivante :

- 1<sup>re</sup> cure : 75 %
- 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cure : 50 %
- 4<sup>e</sup> cure : 25 %

Toute cure supplémentaire est assumée entièrement par l'employé.



5) Grille statistique

Les parties conviennent de réviser la grille statistique reflétant les interventions du délégué social et dont la compilation sera déposée et analysée au Comité consultatif du P.A.E par les coordonnateurs provinciaux.

6) Dispositions diverses

Le suivi périodique du P.A.E. se fait au Comité consultatif du P.A.E.;

Chaque syndicat signataire de la présente a droit à un représentant au sein du Comité consultatif;

Le suivi de la présente lettre d'entente se fait par la Direction principale – Ressources humaines;

Les lettres d'entente N° 16 relatives au Programme d'aide au personnel (P.A.P.) comprises, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, dans chacune des conventions collectives liant Hydro-Québec et les syndicats signataires sont abolies.

Les activités de promotion du programme sont définies au Comité consultatif du PAE.

**ANNEXE I**  
**RÉPARTITION DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX**

Régions	Sections locales				Total
	957	1500	2000	4250	
<b>Abitibi</b>	R: 4	R: 7	R: 3	X	R: 12
<b>Baie-James</b>	R: 3	R: 6	R: 3	X	R: 10
<b>Laurentides</b>	R: 3	R: 12	R: 5	X	R: 24
<b>Maisonneuve</b>	X	R: 6	R: 5	X	R: 11
<b>Manicouagan</b>	R: 3	R: 8	R: 3	X	R: 12
<b>Matapédia</b>	R: 3	R: 6	R: 6	X	R: 13
<b>Mauricie</b>	R: 4	R: 7	R: 5	X	R: 16
<b>Montmorency</b>	R: 3	R: 11	R: 5	X	R: 19
<b>Richelieu</b>	R: 4	R: 10	R: 10	X	R: 31
<b>Saguenay</b>	R: 3	R: 6	R: 3	X	R: 12
<b>Saint-Laurent</b>	X	R: 8	R: 7	X	R: 12
<b>Siège social</b>	X	X	R: 10	X	R: 10
<b>Montréal</b>	13	X	X	R: 15	R: 28
<b>Totaux:</b>	R: 43	R: 87	R: 65	R: 15	R: 210

Légende: R: requis

Note : La répartition est à titre indicatif. Elle est évolutive dans le temps selon les besoins.

## ANNEXE II

### LES SYNDIQUÉ-E-S 957 – 1500 – 2000 – 4250 RÔLE DU/ DE LA DÉLÉGUÉ-E SOCIAL-E

#### ÉCOUTE :

Être à l'écoute des personnes afin de les aider à cerner leurs problèmes.

#### RÉFÉRENCE :

Faire un travail de référence, dans le but d'orienter les personnes aux prises avec un problème, vers les ressources disponibles notamment au P.A.E., ou autres ressources comme par exemple Centraide.

S'assurer que tout dialogue ou aide offerte repose sur les principes de base de l'action syndicale et des valeurs de l'entreprise :

- Le mieux-être des membres
- L'aide entre pairs (égal à égal)
- De façon libre et volontaire
- La confidentialité
- Le respect de la personne

Faire le suivi des dossiers.

Fournir les données statistiques requises concernant ses interventions.

#### FAIRE DE LA PRÉVENTION :

- Être en état de vigilance face aux changements d'attitude des individus dans leur milieu de travail.
- Participer aux réunions, formations ou colloques de délégué-e-s sociaux organisés par le Syndicat ou par les Conseils régionaux de la FTQ, afin de partager son expérience avec d'autres délégué(e)s sociaux de d'autres syndicats.
- Participer à la promotion du P.A.E. de l'entreprise et du réseau des délégué(e)s sociaux.

En résumé le délégué social ou la déléguée sociale est une personne ressource mais n'est pas un ou une thérapeute ni un ou une spécialiste en intervention sociale. Son rôle est d'accompagner leurs confrères et leurs compagnes de travail dans la recherche de solutions à leurs problèmes.

### **ANNEXE III**

#### **RÔLE DES COORDONNATEURS/TRICES PROVINCIAUX**

Planifier les sessions de formation de base et complémentaire pour les nouveaux délégués sociaux et en informer l'entreprise afin de faciliter les demandes de libération auprès de la gestion ;

Transmettre la facturation pour le paiement des formations ;

Recueillir les données statistiques des interventions et produire des rapports au Comité consultatif du P.A.E. ;

Assurer la vigie des activités de prévention et de promotion du programme.

#### **N° 17 – Programme d'accès à l'égalité**

Tout plan d'action découlant du Programme d'accès à l'égalité devra faire l'objet d'entente entre les parties avant son implantation.

À cette fin, les parties conviennent de former, au niveau provincial, un comité conjoint composé de représentants de la Direction et d'un représentant par unité du S.C.F.P. Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources lors des réunions de ce comité.

#### **N° 18 – Féminisation des textes**

Après la signature de la présente, les parties conviennent de se rencontrer afin d'analyser la possibilité de féminiser les textes de la convention collective et d'y procéder s'il y a entente entre les parties.

## N° 19 – Comité RASILD

Biffé

## N° 20 – Employés temporaires – Durée de service

1. L'employé temporaire acquiert de la durée de service au sens de la convention collective, après soixante-trois (63) jours de service actif dans une période maximale de douze (12) mois consécutifs de calendrier et après avoir subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction. Toutefois, pendant cette période, le renvoi ou le congédiement d'un employé temporaire ne peut donner lieu à grief.
2. Dans les cas de réduction de personnel, dans un emploi donné, dans un endroit donné l'employé qui a le moins de durée de service est licencié.

Pour les fins d'application de cet article, l'«endroit donné» est défini selon l'appendice «S».

3. L'employé temporaire licencié est mis sur la liste de rappel de sa région ou sur l'une des listes déjà existantes selon les ententes locales déjà conclues.
4. Lorsque la Direction a besoin d'employés temporaires, elle convient de rappeler par ordre de durée de service les employés temporaires de la liste de rappel tel que défini à l'article 3 selon l'endroit du poste à combler et ce, selon les étapes prioritaires suivantes:
  - a) dans l'emploi qu'ils occupaient au moment de leur licenciement dans la mesure où ils rencontrent les exigences normales de l'emploi;
  - b) parmi les employés des autres emplois dans la mesure où ils rencontrent les exigences normales de l'emploi.

Toutefois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1991, les listes de rappel des régions seront divisées, s'il y a lieu, par lieu géographique à l'intérieur d'une même région. Les employés en service actif verront leur nom inscrit sur la liste de rappel de leur endroit de travail. Les employés sur la liste de rappel verront leur nom inscrit sur la liste

de rappel de leur dernier endroit de travail. Un employé pourra voir son nom inscrit sur plusieurs listes de rappel géographiques à l'intérieur d'une même région s'il l'a signifié à la Direction par écrit.

5. Il est convenu que lorsque la Direction doit rappeler un employé temporaire conformément aux dispositions du paragraphe 4., elle le fait par téléphone avec confirmation écrite à l'employé dont une copie est envoyée au Syndicat.

Si un employé refuse un poste lorsqu'il est ainsi rappelé ou s'il ne se présente pas dans les délais prévus au paragraphe 7. de la présente, il abroge son droit sur ce poste mais le conserve sur les postes futurs.

6. Sous réserve du paragraphe 8., il est entendu que le nom de l'employé licencié depuis deux (2) ans, de même que celui congédié, ainsi que l'employé qui devient stagiaire, est biffé de la liste de rappel.

Le nom de l'employé en absence suite à une lésion professionnelle est biffé de la liste de rappel selon l'événement qui survient en premier, soit: deux (2) ans de sa date de consolidation OU quatre (4) ans du début de sa période d'absence.

7. L'employé temporaire doit répondre à la Direction dans les vingt-quatre (24) heures de la demande qui lui est faite à l'adresse inscrite à son dossier et doit se présenter au travail dans les soixante-douze (72) heures à compter de la date de son rappel.
8. Dans le cas où un employé temporaire devient stagiaire et qu'il n'est pas finalement confirmé dans son nouvel emploi, il retourne à son ancien emploi s'il existe, comme employé temporaire et conserve la durée de service qu'il avait lorsqu'il a quitté son dernier emploi temporaire. Si l'emploi temporaire n'existe plus, l'employé est placé sur la liste de rappel. Le temps passé comme stagiaire s'ajoute à sa durée de service.
9. A) L'employé temporaire rappelé pour remplacer, soit:
  - un employé temporaire qui se prévaut d'un congé prévu à l'appendice I – « Droits parentaux »;

- un employé temporaire en vacances, en absence pour maladie ou en accident de travail ;
- un employé qui se prévaut des dispositions de la lettre d'entente N° 10 – « Temps partiel » ;

ne peut exercer le droit prévu au paragraphe 2. de la présente lettre d'entente lors du licenciement. Il est licencié au retour de l'employé remplacé ou lorsque se produit un licenciement pour cet employé remplacé.

- B) Pendant les vingt (20) semaines du congé de maternité, l'employée temporaire cumule sa durée de service. S'il se produit un licenciement pendant son congé de maternité, elle cesse de cumuler sa durée de service et est placée sur la liste de rappel.

L'employée temporaire rappelée dans les vingt (20) semaines du début de son congé de maternité cumule sa durée de service et est indemnisée conformément à l'article 8 de l'appendice I – « Droits parentaux » pour la durée restante du congé de maternité.

- C) L'employé(e) temporaire rappelé(e) peut se prévaloir, au moment du rappel, d'un congé sans traitement selon les dispositions prévues aux articles 23. b) et 24. b) de l'appendice I - « Droits parentaux ». S'il (elle) le fait, il (elle) cumule sa durée de service sans avoir à respecter les délais pour se présenter au travail prévus au paragraphe 7 de la présente lettre d'entente. S'il se produit un licenciement, l'employé(e) cesse de cumuler sa durée de service et est placé(e) sur la liste de rappel.

À la fin du congé sans traitement, l'employé(e) temporaire reprend son poste. L'employé(e) qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue peut se prévaloir des dispositions de l'article 30 de l'appendice I – « Droits parentaux ».

10. L'employé temporaire sur la liste de rappel peut soumettre par écrit un grief au chef de l'unité Ressources humaines de son unité administrative. Par la suite, les dispositions des paragraphes 15.03 B) et suivants s'appliquent.

Note : Dans les cas de familles à progression annuelle, le mot « emploi » utilisé aux paragraphes 2 et 4 signifie « dans la famille ».

Note : Hydro-Québec s'engage à respecter la *Loi sur les normes du travail* lors de licenciement d'employés temporaires.

## **N° 21 – Harmonisation des conditions de travail « Spécialiste »**

Considérant l'entente intervenue entre les parties le 26 juin 1998, reconnaissant le Syndicat des employé-e-s de métiers comme représentant d'une partie des employés jusqu'alors considérée comme spécialistes non syndiqués ;

Considérant que cette entente précitée fut entérinée par le commissaire du travail le 21 janvier 1999 ;

Considérant que ce groupe d'employés ne possèdent actuellement que certaines conditions de travail similaires aux autres employés de l'unité ;

Considérant qu'il est dans l'intérêt des parties d'harmoniser les conditions de travail de ces employés, couverts par une même accréditation, tout en maintenant lorsque requis certaines particularités, le tout visant à reconnaître ces employés comme membres à part entière de leur unité de négociation et à simplifier l'application des conditions de travail et les relations de travail au sein d'un même groupe d'emploi ;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

- A) La lettre d'entente N° 91 intervenue le 26 juin 1998 entre Hydro-Québec et les syndicats S.C.F.P. section locale 957, 1500 et 2000 ne s'applique plus aux emplois qui y étaient couverts par l'unité d'accréditation du Syndicat des employé-e-s de métiers, section locale 1500. Ces emplois seront dorénavant couverts par la présente lettre d'entente, à la date de sa signature.
- B) Les conditions de travail relatives aux emplois visés au paragraphe A sont celles prévues à la présente convention collective à l'exception des points suivants :



1. L'article 11.06 B) devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emplois comme suit:
  - 11.06 B) toutefois, l'employé de quart, qui ne travaille pas son quart ou partie de quart, prend l'horaire du comité et sa semaine régulière de travail ne dépasse pas, sur une moyenne annuelle, trente-cinq (35) heures. Il ne perd ni son salaire ni ses primes.
2. L'article 19 devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emplois comme suit:
  - 19.01 À moins de stipulations contraires, les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux employés permanents autres que ceux en stage de formation pour plus de trois (3) mois.
  - 19.02 À moins de stipulations contraires expressément prévues dans cet article, le terme « ancienneté » signifie la durée du service continu d'un employé depuis la date de **sa dernière embauche**.
  - 19.03 L'ancienneté s'acquiert après une période de stage de six (6) mois de service à l'emploi de la Direction. Une fois complétée, la période de stage est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.
  - 19.04 Les employés temporaires n'accumulent pas d'ancienneté et la durée de leur service comme employé temporaire ne peut en aucun cas être considérée pour fins d'ancienneté. La durée de service à titre d'employé temporaire sert aux fins de comblement de poste.
  - 19.05 Le temps passé par les employés visés par les présentes depuis la date de leur **dernière embauche** au service des coopératives d'électricité, des réseaux de distribution ou des centrales dont la Direction fera l'acquisition sera considéré comme ayant été passé au service de la Direction. Ces dispositions ne valent que pour les personnes qui seront à l'emploi des organismes susdits et qui seront embauchées par la Direction au

moment de l'acquisition totale ou partielle de ces organismes.

- 19.06 Tout employé perd son ancienneté dans les cas suivants :
- A) s'il est renvoyé pour cause ;
  - B) s'il quitte volontairement son emploi ;
  - C) s'il est mis à pied pour plus d'un (1) an ;
  - D) si, étant mis à pied depuis moins d'un (1) an, il est rappelé au travail et néglige de donner une réponse à la Direction dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel ou ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par la Direction est plus étendu ;
  - E) s'il s'absente du travail sans permission ou sans raison justifiée pendant dix (10) jours.
- 19.07 A) Dans les cas de promotion, mutation, transfert et rétrogradation en vue d'un comblement de poste du groupe « spécialiste » prévu à l'appendice « P », la compétence est le facteur déterminant à la condition que le candidat satisfasse aux exigences requises.
- B) Les termes exigences normales de l'emploi signifient les exigences établies en relation avec l'emploi et le poste. Elles comprennent les exigences académiques, de travail et comportementales. Les exigences comportementales sont choisies parmi celles énoncées dans la version à jour du « répertoire des compétences ». Le Syndicat recevra, dès sa publication, le « répertoire des compétences » mis à jour.
- 19.08 Pour un poste du groupe « spécialiste », en cas de contestation sur la plus grande compétence du candidat à qui le poste est accordé, la Direction accepte le fardeau de la preuve.

- 19.09 Il est du ressort exclusif de la Direction de déterminer et d'utiliser les moyens appropriés aux fins d'évaluation des candidats.
- 19.10 Ne sont pas considérés comme postes vacants au sens de cet article, les postes « vacants » par suite :
- A) de maladie, à l'exception du poste de l'employé dont l'absence est compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
  - B) d'accidents de travail ;
  - C) de vacances ;
  - D) de congé autorisé ;
- de même que :
- E) tout poste vacant d'une durée n'excédant pas trois (3) mois ;
  - F) tout poste d'une durée maximale de douze (12) mois normalement rempli par un employé de statut temporaire. La durée des postes dont l'existence dépend directement des chantiers de construction et de ceux dans le cadre de projets spéciaux, normalement remplis par des employés de statut temporaire, peut excéder cette limite de douze (12) mois ;
  - G) tout poste laissé par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans son nouvel emploi ;
  - H) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité administrative à une autre ;
  - I) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé sans traitement pris en vertu de l'appendice I – « Droits parentaux » ;
  - J) tout poste laissé par un employé qui obtient un transfert tant que la période prévue au paragraphe 19.17 C) n'est pas terminée ;

- K) tout poste laissé vacant par un employé assigné temporairement à des activités internationales d'Hydro-Québec ;
  - L) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de la lettre d'entente N° 15 – « Régime de congé à traitement différé ».
  - M) tout poste laissé vacant par un employé saisonnier durant la période de non-emploi.
- 19.11 A) Nonobstant les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de remplir un poste vacant, elle considère selon le critère prévu au paragraphe 19.11 D), les employés de la région ainsi que les employés réguliers de la province qui sont visés par ce paragraphe depuis plus de six (6) mois, de l'une ou l'autre des catégories suivantes pour des postes équivalents ou inférieurs :
1. les employés déclarés incapables de remplir leur emploi pour raisons de santé ou d'incapacité physique ou mentale à accomplir leur travail ;
  2. les employés qui reviennent au travail à la suite d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée ;
  3. les employés déclarés excédentaires, à la condition qu'ils aient été déclarés excédentaires avant le début de la période d'affichage.
- B) Cependant, l'employé dont la classe de salaire ou le niveau de rémunération est maintenu peut être considéré au même titre que les employés nommés au paragraphe A) sur un poste vacant de classe ou niveau équivalent ou supérieur à la classe ou niveau de son emploi actuel, jusqu'à ce qu'il ait atteint un

poste de classe ou niveau équivalent à la classe de salaire ou au niveau de rémunération qu'il détenait au moment de sa relocalisation ou de son départ lors d'une absence compensée en vertu du Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée.

- C) Tout employé compris dans une de ces catégories, relocalisé par suite de l'application du présent paragraphe, est indemnisé selon le Régime des indemnités de déménagement en cas de réaffectation géographique à la demande de l'employeur.
- D) 1) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informerera auprès des employés réguliers lorsque le poste vacant est régulier en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.
- 2) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informerera auprès des employés saisonniers lorsque le poste vacant est saisonnier, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

19.12 Sous réserve des autres dispositions du présent article, la Direction convient, lorsqu'elle décide de remplir un poste vacant du groupe « spécialiste » prévu à l'appendice « P » au sens de cet article, de le faire dans les trois (3) mois en observant la procédure suivante :

La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant vingt-huit (28) jours au niveau de la province.

La Direction octroie le poste au candidat le plus compétent. En cas de compétence équivalente, le choix des candidats s'effectue dans l'ordre suivant :

- a) Parmi les employés visés par l'accréditation, dans lequel cas, l'ancienneté est le facteur déterminant;
- b) Parmi les autres candidats.

Le candidat effectuant l'ensemble des activités de ce poste depuis plus de six (6) mois consécutifs est réputé être compétent.

- 19.13 La candidature de tout employé n'est considérée que s'il compte au moins quatre-vingt-onze (91) jours de service dans son emploi ou que s'il a été confirmé dans son emploi selon ce qui arrive le premier.
- 19.14 A) Tout avis de poste vacant mentionne le titre de l'emploi, le nombre de postes vacants et contient une description sommaire des principales activités et des exigences normales, de même que la classe de salaire ou le niveau ou le taux de salaire, le nombre d'heures de travail par semaine et le lieu de travail du poste. La Direction fait parvenir au secrétaire général du Syndicat copie de l'avis le jour même de son affichage. Les candidatures reçues en dehors des délais d'affichage ne sont pas retenues.
- B) Dans les quatorze (14) jours après la fin du délai d'affichage, la Direction transmet par écrit au secrétaire général du Syndicat la liste des candidatures comprenant la date d'ancienneté ou de la durée de service, le lieu de travail de chaque candidat ainsi que le nom de l'employé choisi, sa date d'ancienneté ou de sa durée de service et l'unité syndicale d'origine de chaque candidat.
- C) Dans les plus brefs délais après le choix de l'employé, la Direction informe par écrit les candidats et le Syndicat du nom de l'employé choisi, sa date d'ancienneté ou de sa durée de service, selon le cas, son titre d'emploi et son

lieu de travail, son statut ainsi que son unité syndicale d'origine.

D) Tout avis de poste vacant visant le comblement d'un poste saisonnier mentionnera le mois de début d'emploi.

- 19.15 Si un candidat choisi pour remplir un poste vacant est absent, il devra occuper effectivement le poste dans un délai maximum de quatre-vingt-onze (91) jours de sa nomination, à défaut de quoi, la Direction considérera les autres candidats. Cette disposition ne s'applique cependant pas aux employés libérés pour une période inférieure à deux (2) mois en vertu de la lettre d'entente N° 1 – « Congés spéciaux » et à l'employée qui s'est prévalué d'un congé en vertu de l'appendice I – « Droits parentaux » – section II.
- 19.16 Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.10 et 19.17 tout poste laissé par un employé peut être immédiatement affiché ; le candidat choisi à la suite de cet affichage ne peut être considéré confirmé dans cet emploi tant que l'ancien titulaire n'est pas confirmé dans son nouvel emploi ou qu'il n'a pas terminé la période prévue au paragraphe 19.17 C).
- 19.17 A) À la suite d'une promotion, d'une mutation, d'une rétrogradation, ou d'un passage inter-unités, il s'écoule une période de probation d'au plus soixante-trois (63) jours de service actif ou quatre cent quarante et une (441) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an), au cours de laquelle l'employé peut être confirmé dans son nouvel emploi, ou retourné à son ancien emploi s'il existe ; sinon, les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

- B) Au cours de sa période de probation, l'employé peut retourner à son ancien emploi s'il existe.
- C) À la suite d'un transfert, l'employé peut retourner à son ancien emploi à l'intérieur d'une période de soixante-trois (63) jours de service actif ou quatre cent quarante et une (441) heures régulières de service actif, selon la première des éventualités, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an).
- D) Lorsqu'un employé obtient un nouvel emploi en vertu de l'article 19 – « Ancienneté et mouvements de personnel » et que la Direction lui donne de la formation, celle-ci est exclue de la période de probation. Durant la période de formation, l'employé peut retourner ou être retourné à son ancien emploi s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

19.18 L'employé nommé à un emploi non régi par une convention collective du SCFP et qui n'est pas finalement confirmé dans cet emploi après un maximum de quatre-vingt-onze (91) jours est retourné à son ancien emploi s'il existe; sinon, les dispositions du paragraphe 19.20 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

- 19.19 A) Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant (ou qui, l'ayant posée, la retire), ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants.
- B) Un employé qui pose sa candidature lors de l'affichage d'un poste vacant dans une autre localité ou endroit ne subira aucun préjudice quant à ses droits de promotion locale.
- C) La nomination d'un employé à un poste vacant qu'il a postulé entraîne l'annulation de toute



candidature qu'il aurait posée relativement à tout autre poste vacant. Cependant, l'employé que la Direction se propose de nommer pourra, sur demande, être informé du nom et de la date d'ancienneté ou de la durée de service des employés qui, à ce moment, se sont portés candidats au poste où lui-même a déjà enregistré une demande.

19.20 A) Sous réserve de l'article 19.28, dans le cas de réduction de personnel dans un emploi, dans un groupe, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi selon leur durée de service les employés temporaires en commençant par celui qui a le moins de durée de service et ensuite, si nécessaire, l'employé saisonnier autre que celui visé à l'article 32 et par la suite l'employé régulier autre que celui visé à l'article 32 – « Sécurité d'emploi », occupant cet emploi et possédant le moins d'ancienneté est retiré de cet emploi, à condition toutefois que les employés qui restent dans l'emploi puissent satisfaire aux exigences du travail qui leur est assigné. L'employé ainsi retiré de son emploi peut déplacer localement, dans un emploi de classe inférieure, l'employé comptant le moins d'ancienneté, aux conditions suivantes :

1. qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace ;
2. qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi visé ;
3. que l'employé qu'il déplace soit dans un emploi de la même famille ou dans le même groupe, si l'employé retiré de son emploi occupait un emploi ne faisant pas partie d'une famille ;
4. un employé saisonnier ne peut déplacer un employé régulier.

- B) L'employé qui n'a pu ainsi déplacer un autre employé dans un emploi de la même famille, ou du même groupe, selon le cas, peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer localement un employé occupant tout autre emploi.
- C) L'employé qui n'a pu déplacer localement un autre employé peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), déplacer un autre employé de sa circonscription.
- D) L'employé qui n'a pu déplacer un autre employé de sa circonscription dans un emploi de la même famille, ou du même groupe, selon le cas, peut, sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa circonscription.
- E) L'employé qui n'a pu déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa circonscription, peut sous réserve de toutes les conditions stipulées au sous-paragraphe A), sauf celle de l'alinéa 3., déplacer un employé occupant tout autre emploi de sa région.
- F) L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté peut être mis à pied.

19.21 Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.11, la Direction convient, avant d'afficher un poste vacant, de rappeler par ordre d'ancienneté les employés mis à pied de cette région, sur un emploi de classe, niveau ou taux équivalent ou inférieur de l'emploi qu'il occupait lors de sa mise à pied, à condition qu'il satisfasse aux exigences normales de l'emploi pour lequel il est rappelé.

19.22 A) Dans un délai de quatre-vingt-onze (91) jours après la signature de cette convention et, par

la suite à tous les douze (12) mois, la Direction remet au Syndicat et affiche pendant une période de trente-cinq (35) jours la liste des employés permanents et temporaires concernés par les présentes. Cette liste est divisée par statut d'employé, par bâtiment, par région, par unité structurelle. Elle contient le nom de chaque employé, son numéro de matricule (sauf lors de l'affichage de la liste), son emploi, sa classe de salaire, son niveau de rémunération, le numéro et le libellé de l'unité structurelle, et son ancienneté ou sa durée de service.

De plus, la Direction communique par écrit au Syndicat, une fois par mois, les noms des employés embauchés, promus, rétrogradés, transférés, mutés, mis à pied, rappelés, retraités, congédiés, relocalisés et ceux visés par le paragraphe 19.11 A) (la date à laquelle l'employé a été déclaré excédentaire) et 19.24 C), transférés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus et les noms des employés dont l'emploi a changé de classe de salaire à la suite d'une réévaluation. Dans le cas des employés embauchés, la Direction fournit la date **d'embauche**.

- B) Au niveau de chaque région, la Direction remet aussi au Syndicat, mensuellement, la liste des employés temporaires en indiquant leur nom, leur numéro de matricule, leur emploi, leur classe de salaire, leur niveau de rémunération, leur salaire, la raison de l'embauche, leur endroit de travail, leur durée de service, la date à laquelle ils ont été embauchés, de même que celle de leur licenciement, le cas échéant. La Direction remet également au Syndicat, mensuellement, les listes de rappel existantes en indiquant tous les détails s'y rapportant.

- C) Tout employé qui croit que la liste d'ancienneté ou de durée de service contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les quarante-deux (42) jours depuis la date où la liste aura été officiellement remise au Syndicat et affichée. Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par le Syndicat et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de la soumission du grief.
- D) La Direction fait parvenir au Syndicat tout changement d'adresse des employés.

19.23 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination de l'ancienneté.

- 19.24 A) Il est convenu que l'assignation définitive d'un employé à un autre poste dans un lieu éloigné et l'obligeant à déménager, lui et sa famille, ne s'effectuera pas sans le consentement de cet employé. Cette disposition ne s'applique pas cependant dans le cas des employés visés au paragraphe 19.11.
- B) La Direction s'efforcera de relocaliser dans leur milieu de travail les employés visés au paragraphe 19.11 A) 3.
  - C) Si cela n'est pas possible, l'employé relocalisé qui veut revenir dans son milieu de travail doit faire parvenir une « demande de changement d'emploi » à l'équipe Ressources humaines de l'unité administrative d'où il origine. L'employé aura alors une priorité avant tout autre candidat, en vertu du paragraphe 19.12, sur un poste identique à celui qu'il occupait avant sa relocalisation.

- 19.25 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste vacant, la Direction modifie les exigences de ce poste, elle convient de procéder à un nouvel affichage et convient de retenir toute candidature préalable à ce nouvel affichage.
- 19.26 Dans le cas où les dispositions prévues au paragraphe 19.17 s'appliquent, la Direction effectue un nouveau choix parmi les autres candidatures reçues lors du même affichage.
- 19.27 Tout poste vacant depuis six (6) mois doit être aboli ou comblé conformément aux dispositions de la convention collective.
- 19.28 A) L'employé saisonnier, après sa période minimale de trente-quatre (34) semaines continues de travail, peut être mis en période de non-emploi, et ceci n'est pas considéré comme une réduction de personnel au sens de l'article 19.20 ou 32.02. Pour ce faire, la Direction s'informera auprès des employés saisonniers du même emploi, à un endroit donné, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte de déplacer l'employé temporaire ayant le moins de durée de service occupant le même emploi, selon les mêmes règles convenues localement pour l'application de l'article 2 de la lettre d'entente N° 20 en faisant les adaptations nécessaires ou à défaut de telles règles, selon les étapes définies comme suit :
- 1) à l'endroit de travail ;
  - 2) à l'échelle du local, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 1) ;
  - 3) à l'échelle de la circonscription, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 2) ;

4) à l'échelle de la région, s'il n'y avait pas d'employé temporaire dans le même emploi à l'étape 3).

Si personne n'accepte, celui des employés saisonniers qui a le moins d'ancienneté est mis en période de non-emploi.

Pour les fins d'application de cet alinéa, l'«endroit donné» est défini selon l'appendice «S».

B) Lorsque la Direction a des besoins temporaires de main-d'œuvre, dans un emploi, dans un endroit donné, elle convient de rappeler par ordre d'ancienneté les employés saisonniers de cet emploi, de cet endroit donné, qui sont en période de non-emploi. Pour ce faire, les dispositions des articles 5 et 7 de la lettre d'entente N° 20 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Par la suite, si requis, la Direction peut appeler un employé temporaire et les dispositions de la lettre d'entente N° 20 s'appliquent.

Pour les fins d'application de cet alinéa, l'«endroit donné» est défini selon l'appendice «S».

C) L'employé saisonnier est rappelé, dans son quartier général, dans son emploi, par ancienneté, avec un préavis de quatorze (14) jours calendrier, et ce pour une période minimale de trente quatre (34) semaines consécutives.

D) L'employé saisonnier qui déplace un employé temporaire en vertu du présent article prend le quartier général de ce dernier pour le temps que dure le déplacement, sans dépasser la date de son retour en emploi prévu au paragraphe C).

19.29 A) Pour un poste au territoire Baie-James Ouest

Sont considérés selon les étapes prioritaires suivantes :

1. L'employé établi dans la région La Grande Rivière à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est;
2. L'employé désirant établir sa résidence principale dans la région La Grande Rivière, à l'exception de la circonscription territoire Baie-James Est, selon les règles précisées à l'article 19.30.

B) Pour un poste au territoire Baie-James Est

Sont considérés à la même priorité :

1. L'employé établi dans la région Saguenay et;
2. L'employé désirant établir sa résidence principale dans la région Saguenay selon les règles précisées à l'article 19.30.

19.30 L'employé qui se prévaut de la priorité de l'article 19.29 A) 2) ou 19.29 B) 2) :

- A) 1. bénéficie d'une allocation d'aide à l'établissement de sa résidence, supplémentaire à la lettre d'entente N° 2 – « Déménagement », en remboursement de dépenses encourues et jusqu'à un maximum d'un montant de :
- i) tel qu'indiqué à l'appendice « B » si l'employé achète une maison et devient propriétaire occupant;
  - ii) tel qu'indiqué à l'appendice « B » si l'employé loue un logement et devient locataire occupant.
2. devra rembourser à la Direction l'allocation ci-haut mentionnée s'il n'habite plus la région pour laquelle il a reçu ladite allocation, selon le tableau suivant :

L'employé quitte après	remboursement de l'allocation
a) moins de 1 an	100 %
b) 1 an	70 %
c) 2 ans	50 %
d) 3 ans	20 %
e) 4 ans	10 %
f) 5 ans	0 %

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

- B) Devra convenir, de façon libre et volontaire et à la satisfaction des parties, d'une lettre d'entente avec la Direction et le Syndicat, stipulant notamment :
- i) Le délai de déménagement ;
  - ii) Le délai d'occupation du poste ;
  - iii) La date d'application de l'article 19.17 ;
  - iv) L'autorisation de remboursement prévue à l'article 19.30 A) 2.

19.31 A) Il ne peut y avoir de création de poste de chef saisonnier.

- B) Il devra avoir une entente entre les parties lors des situations suivantes :
1. Lors de la création d'un poste saisonnier dans un quartier général non compris dans l'appendice « R » ;
  2. Augmentation du nombre de poste saisonnier dans les quartiers généraux tel que défini dans l'appendice « R ».



19.32 Lors du comblement d'un poste saisonnier, la période de trente-quatre (34) semaines continues de travail contenu dans les différents articles prévus à la convention, pourra être moindre afin de respecter la période d'emploi saisonnière prévue du poste.

19.33 Nonobstant les articles 19.13 et 19.19 C), l'employé stagiaire saisonnier peut poser sa candidature à un poste vacant régulier de sa région.

S'il obtient ce poste régulier, l'employé stagiaire saisonnier renonce à tous droits sur son poste saisonnier et devra reprendre, pour toute sa durée de six (6) mois, sa période de stage sur ce poste régulier.

3. **Biffé**

4. Biffé

5. Modifier l'article 21.08 devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emploi comme suit :

21.08 Progression annuelle

- A) La date de révision annuelle de salaire des employés est fixée au premier (1<sup>er</sup>) janvier.
- B) Cette révision annuelle équivaut à un (1) échelon du niveau de salaire de l'employé concerné jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son niveau de salaire. Toutefois, l'employé qui, à la date de la révision annuelle, n'a pas complété une (1) année de service depuis **sa dernière embauche** ou depuis qu'il est assujéti à la présente convention collective, ne reçoit que la partie d'échelon établie proportionnellement au nombre de périodes de paie complètes écoulées depuis **sa dernière embauche**, ou depuis qu'il est assujéti à la présente convention collective.
- C) Cette révision annuelle est accordée à condition que l'employé s'acquitte de façon satisfaisante des tâches de son emploi.

- D) La révision annuelle est accordée d'année en année à moins que la Direction, dans les trente (30) jours avant la date à laquelle est due la révision annuelle, n'ait avisé par écrit l'employé concerné et le Syndicat des raisons pour lesquelles l'augmentation ne peut être accordée. Cependant, l'employé concerné, s'il se croit lésé, peut recourir à la procédure régulière de griefs prévue dans la présente convention collective.
  - E) L'employé ayant subi un accident de travail a également droit à la révision annuelle de salaire s'il y a lieu.
6. Biffé
7. L'ensemble de l'article 23 devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emplois comme suit :
- 23.01 Règles générales
- a) Dans les limites des dispositions prévues à cet article, l'employé est responsable de la gestion de son temps de travail et de l'aménager en fonction de sa charge de travail et des besoins de son unité, le tout sous l'autorité de son supérieur hiérarchique.
  - b) La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à minuit et une minute (00 h 01).
  - c) La journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives, excluant la pause repas, entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.
  - d) La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.
  - e) L'employé se voit accorder deux (2) jours de repos consécutifs au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les nécessités du service ne le permettent pas.

- f) Les horaires actuellement en vigueur qui ne rencontrent pas les normes prévues dans les alinéas précédents peuvent être maintenus en vigueur par la Direction.

## 23.02 Horaires variables

### a) Admissibilité

Sont admissibles tous les employés occupant un emploi de spécialiste à l'exception de ceux qui travaillent par quart.

La participation à l'horaire variable est un choix individuel. Le choix engage la personne pour une période d'au moins six (6) mois.

Nonobstant ce qui précède, la Direction peut refuser l'horaire variable à une personne lorsqu'elle juge que la nature de son travail est incompatible avec ce type d'horaire.

- b) L'horaire que s'établit l'employé à l'intérieur de la période de référence ne doit pas avoir pour effet de perturber ses relations professionnelles à l'interne ou avec les tiers.

### c) Plages fixes

La journée régulière de travail comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est obligatoire.

Les plages fixes sont réparties comme suit :

1. de 9 h 30 à 11 h 30;
2. de 13 h 30 à 15 h 30.

### d) Plages mobiles

La journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit :

1. de 7 h à 9 h 30 ;
2. de 11 h 30 à 13 h 30 ;
3. de 15 h 30 à 18 h.

e) Durée du repas

La période du repas, d'une durée minimale de quarante-cinq (45) minutes, est non rémunérée et elle se situe entre onze heure trente (11 h 30) et treize heure trente (13 h 30).

f) Période de référence

La période de référence est d'une durée de quatorze (14) jours et elle est déterminée par la Direction.

g) Crédit d'heures

1. Le crédit d'heures correspond au total des heures de présence effectuées sur la propre initiative de l'employé au-delà des soixante-dix (70) heures régulières de travail par période de référence.
2. Un crédit maximum de quatorze (14) heures peut être reporté d'une période de référence à une autre. Les crédits ainsi accumulés ne peuvent être compensés qu'en temps.

Le crédit de quatorze (14) heures comprend le crédit de la période de référence courante et le crédit cumulatif, et constitue un maximum.

h) Débit d'heures

1. Le débit d'heures correspond au total des heures dues par l'employé à la fin d'une période de référence où il n'a pas atteint soixante-dix (70) heures régulières de travail.

2. Un débit maximum de sept (7) heures peut être reporté d'une période de référence à une autre.

Le débit de sept (7) heures comprend le débit de la période de référence courante et le débit cumulatif, et constitue un maximum.

i) Enregistrement des heures

1. L'enregistrement des heures s'effectue au moyen d'un totalisateur que l'employé doit activer à chacune de ses entrées et sorties.
2. Tout écart entre la somme des heures apparaissant au totalisateur et les heures réellement effectuées doit être justifié au moyen du document de conciliation fourni par la Direction. Ce document est remis à la Direction à la fin de chaque période de référence.

j) Travail supplémentaire

Le travail supplémentaire, préalablement approuvé par la Direction et effectué pendant la semaine régulière de travail au-delà de sept (7) heures par jour ou de soixante-dix (70) heures par période de référence, est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 24.02 de l'article 24 « Rémunération de surtemps ».

Toutefois, compte tenu de l'obligation d'être présent pendant les plages fixes, les heures supplémentaires ne se paient que pour du travail accompli en plage mobile, sauf lorsque l'employé avait préalablement obtenu l'autorisation de supprimer une plage fixe; dans ce cas seulement, les heures supplémentaires commencent après sept (7) heures de travail dans la journée ou après la soixante-dixième (70<sup>e</sup>) heure de la période.

## k) Absences

1. Pour fins d'absences prévues à la convention collective, la journée régulière de travail est calculée à raison de sept (7) heures par journée complète et à raison de trois (3) heures trente (30) minutes par demi-journée.
2. Nonobstant l'alinéa précédent, l'employé peut, après avoir obtenu l'autorisation préalable de la Direction, utiliser les heures supplémentaires accumulées pour fins de congé dans le cadre des horaires variables; dans ces cas, une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) d'absence entraîne un débit aux heures accumulées d'au minimum deux (2) heures, alors qu'une (1) journée complète d'absence entraîne un débit aux heures accumulées d'au minimum quatre (4) heures.

## l) Utilisation des crédits et des débits

1. Seuls les crédits peuvent être utilisés afin de supprimer, selon le cas:
  - i) une (1) ou deux (2) demi-journées de trois (3) heures trente (30) minutes comprenant une (1) ou deux (2) plages fixes par période de référence;ou
  - ii) une (1) journée complète de sept (7) heures comprenant deux (2) plages fixes par période de référence.
2. Les heures accumulées durant une période de référence ne peuvent servir à supprimer des plages fixes que dans une période de référence ultérieure.
3. L'utilisation des crédits d'heures requiert l'autorisation préalable du supérieur immédiat.

4. Advenant le cas où l'employé a accumulé un crédit d'heures supérieur au maximum de quatorze (14) heures, la Direction annule les heures qui excèdent le crédit maximum de quatorze (14) heures.

Advenant le cas où l'employé a accumulé un débit d'heures supérieur au maximum de sept (7) heures, la Direction procède à une coupure de salaire pour les heures qui excèdent le débit maximum de sept (7) heures.

5. Nonobstant l'alinéa précédent, l'employé qui a dû s'absenter au cours de la période de référence pour un des motifs suivants : absences pour activités syndicales, convenances personnelles et devoirs civiques, droits parentaux, de même que les motifs d'absence prévus par le RSS, le RSSS ou par le RCM en cas d'invalidité de courte durée, peut, de ce fait, terminer la période de référence avec un crédit supérieur à quatorze (14) heures ou un débit supérieur à sept (7) heures.

Dans ce cas, l'excédent du crédit ou du débit est reportable ; toutefois, le crédit ou le débit doit être ramené au maximum admissible au plus tard à la fin de la période de référence au cours de laquelle l'employé revient au travail, faute de quoi, l'alinéa 4 ci-dessus s'applique.

6. Lors de la cessation d'emploi, le solde des heures créditées ou débitées doit être à zéro (0).
7. Le passage du régime des horaires variables à celui des horaires réguliers se fait normalement au début d'une période de référence, et vice-versa et le solde des heures créditées ou débitées doit être à zéro (0).

### 23.03 Autres horaires

Nonobstant le paragraphe 23.01, la Direction se réserve le droit d'établir tout horaire qu'elle estime approprié aux besoins du service, lorsque :

- a) le travail doit s'accomplir au moyen de quarts de travail, rotatifs ou non ;
- b) les heures de travail ne peuvent se définir et ne sont pas contrôlables ;
- c) l'efficacité, les besoins de l'entreprise ou le service à la clientèle l'exigent.

Dans l'un ou l'autre des cas ci-haut prévus, la Direction convient de discuter de tout changement d'horaire avec le Syndicat et s'il y a désaccord, le cas peut être référé à l'arbitrage.

Cependant, après trente (30) jours de la rencontre avec le Syndicat ou à la date de la sentence arbitrale si elle est rendue plus tôt et le permet, la Direction peut procéder aux changements d'horaires.

23.04 Dans les cas d'urgence ou lorsque la nature de certains travaux l'exige, la Direction peut, pour une période de temps n'excédant pas trente (30) jours, modifier la répartition quotidienne des heures de travail de tout employé ou groupe d'employés après en avoir avisé le Syndicat.

8. L'article 24.02 devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emplois comme suit :

24.02 A) Le taux de salaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.

B) Le travail accompli par un employé en dehors de son horaire de travail et préalablement approuvé par la Direction, est rémunéré selon les modalités suivantes :



1. Du lundi au samedi :

Ce travail est rémunéré au taux de salaire de l'employé plus une demie pour les trois (3) premières heures de travail et au double de son taux de salaire pour tout travail accompli après ces trois (3) heures jusqu'au début de sa journée régulière suivante.

2. Dimanche et jour férié :

Ce travail est rémunéré au double du taux de salaire de l'employé.

9. L'article 26.02 B) devant se lire dorénavant pour les employés occupant ce groupe d'emplois comme suit :

26.02 B) Toutefois le temps de transport pour se rendre à un lieu d'hébergement ou de travail par avion, train, autobus, ou taxi est rémunéré à taux simple.

Ceci exclut, dans le cas des formateurs, le temps de transport effectué le samedi ou le dimanche ou un jour férié **et sous réserve du paragraphe 24.08 de la convention collective.**

10. L'article 30.02 étant modifié pour les employés occupant ce groupe d'emplois en biffant les mots :

« Le crédit de jours de vacances maximum est de treize (13) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de quinze (15) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps ».

11. L'article 30.03 étant modifié pour les employés occupant ce groupe d'emplois en biffant les mots :

« Le crédit de jours de vacances maximum est de treize (13) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de quinze (15) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps ».

12. L'article 30.04 A) étant modifié pour les employés occupant ce groupe d'emplois en biffant les mots :

« Le crédit de jours de vacances maximum est de seize (16) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de dix-neuf (19) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps ».

13. L'article 30.04 B) étant modifié pour les employés occupant ce groupe d'emplois en biffant les mots :

« Le crédit de jours de vacances maximum est de dix-neuf (19) jours pour l'employé d'exploitation sur un horaire de douze (12) heures et de vingt-trois (23) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de dix (10) heures 8/6 ou 4/3 avec compensation de temps ».

14. Biffé.

15. La lettre d'entente N° 20 – « Employés temporaires – Durée de service » ne s'applique pas pour les employés occupant ce groupe d'emploi.

16. Dans les six (6) mois de la signature de la présente, la Direction fera un exercice afin de répertorier et d'uniformiser les descriptions d'emploi des spécialistes. Cette exercice permettra de modifier l'appendice « P » et d'y verser les titres d'emploi dans chacune des régions sous l'appellation d'un nouveau groupe, après entente entre les parties.

A) À compter du 17 juillet 2003, l'appendice « P » est modifié pour toutes les régions afin d'y ajouter un nouveau groupe « Spécialiste ».

B) Aucun titre d'emploi n'y sera inscrit mais étant entendu que les employés spécialistes, pour fins de comblement de postes, seront considérés dans ce groupe et selon la région où se trouve leur quartier général.

C) L'exercice de verser les titres d'emploi dans les groupes spécialistes par région devra se compléter après entente entre les parties à l'automne 2003.

17. Les parties conviennent de procéder aux modifications éventuelles requises aux fins de concordances pour des dispositions non prévues à la présente.

## **N° 22 – Sécurité informatique**

Les parties conviennent que le document intitulé « Code de conduite relatif à l'usage de l'informatique » constitue un incitatif aux employés pour développer une attitude de sécurité des données, des logiciels et des équipements.

En aucun temps, ce document ne servira de preuve à l'appui de mesures disciplinaires aux employés lors d'un arbitrage.

## **N° 23 – Modifications au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente n° 23 – « Modifications au Régime d'assurance maladie et hospitalisation » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de maintenir les changements suivants introduits le 1<sup>er</sup> janvier 1997 au régime d'assurance maladie et hospitalisation :
  - intégration des obligations découlant de la *Loi sur l'assurance-médicament* du Québec ;
  - introduction de primes distinctes pour les retraités ou leur conjoint qui sont âgés de soixante-cinq (65) ans et plus et qui ne sont pas assurés au régime d'assurance médicament de la RAMQ.
2. Les parties conviennent de modifier à compter du 1<sup>er</sup> janvier **2014** le régime d'assurance maladie et hospitalisation **pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés**, en y apportant les changements suivants :
  - A. Hausser le remboursement maximum annuel global actuel par personne assurée de l'ensemble des professionnels de la santé soit, les acupuncteurs, audiologistes, chiropraticiens, diététistes, ergothérapeutes, homéopathes, kinésithérapeutes, kinothérapeutes,**

massothérapeutes, naturopathes, orthophonistes, orthothérapeutes, ostéopathes, physiothérapeutes, podiatres, techniciens en réadaptation physique (en conformité avec les règles prévues au contrat) de mille dollars (1 000 \$) à mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année 2014 et à mille quatre cents dollars (1 400 \$) à compter de l'année 2015.

**B. Hausser aussi les remboursements maximums suivants:**

i) Psychologues et psychiatres	De mille dollars (1 000 \$) à mille deux cents dollars (1 200 \$) pour l'année 2014 et à mille quatre cents dollars (1 400 \$) à compter de l'année 2015, par année civile par personne assurée
ii) Appareils auditifs	De cinq cents dollars (500 \$) à sept cents dollars (700 \$) par période de trente-six (36) mois par personne assurée
iii) Bas de soutien	De deux cents dollars (200 \$) à deux cent cinquante dollars (250 \$) par année civile par personne assurée
iv) Prothèses capillaires	De cinq cents dollars (500 \$) à sept cents dollars (700 \$) viager par personne assurée
v) Soutien-gorge	De cent dollars (100 \$) à deux cent cinquante dollars (250 \$) par année civile par personne assurée
vi) Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	En autant qu'ils soient achetés dans un établissement spécialisé, en excédent de cent dollars (100 \$) pour les souliers orthopédiques et jusqu'à un remboursement maximum payable global de quatre cents dollars (400 \$) par année civile par personne assurée au lieu de trois cents dollars (300 \$)

C. Ces changements ne s'appliquent pas à l'une ou l'autre des catégories d'assurance prévues au Régime pour un ancien employé.

3. Les parties conviennent de modifier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 le régime d'assurance maladie et hospitalisation pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en y apportant les changements suivants :

A. Hausser le remboursement maximum actuel par visite pour les honoraires de frais paramédicaux de trente-cinq dollars (35 \$) à cinquante dollars (50 \$).

Ce remboursement maximum par visite sera haussé à nouveau de un dollar (1 \$) par année aux 1<sup>er</sup> janvier 2015, 2016, 2017 et 2018. Il sera maintenu à cinquante-quatre dollars (54 \$) par la suite.

B. Implanter le mode de remboursement des médicaments par la carte de paiement offerte par l'assureur du régime. Le mode de remboursement choisi est le mode de « paiement direct » où le participant au régime n'assume auprès d'une pharmacie participante que sa quote-part d'un médicament admissible. Il est entendu qu'un participant peut tout de même continuer à présenter une demande de remboursement auprès de l'assureur du régime par le mode traditionnel.

C. La Direction assume dorénavant la gestion des données sur les personnes à charge assurées en vertu du régime au nom de l'assureur. Conséquemment, les employés doivent fournir à la Direction l'ensemble des données sur les personnes à charge à assurer nécessaires à la gestion de ce régime.

D. Il est entendu également que les contrôles automatisés en pharmacie découlant de l'utilisation de la carte de paiement de l'assureur s'appliquent, notamment (liste non exhaustive) :

- la fonctionnalité « Revue de l'utilisation des médicaments » (RUM) pour indiquer les inter-réactions médicamenteuses ;

- la gestion des médicaments avec une autorisation préalable selon les critères prédéterminés par la *Loi sur l'assurance médicament* du Québec (médicaments d'exception);
- le contrôle des médicaments avec des critères thérapeutiques requis selon les dispositions du régime;
- la récupération des sommes dues par un assuré envers l'assureur du régime par compensation via une nouvelle demande de remboursement;
- le contrôle contre la fraude ou la surconsommation de la part d'un assuré;
- le contrôle contre la surfacturation d'un pharmacien.

E. Ces changements ne s'appliquent pas à l'une ou l'autre des catégories d'assurance prévues au régime pour un ancien employé.

4. Les parties conviennent de modifier à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 le régime d'assurance voyage pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en haussant les remboursements maximums suivants :

Tous les voyages hors Québec :	
i) Frais dentaires d'urgence requis afin de soulager la douleur	De deux cents dollars (200 \$) à cinq cents dollars (500 \$) par personne assurée
ii) Retour du véhicule de la personne assurée	De trois mille dollars (3 000 \$) à cinq mille dollars (5 000 \$)
iii) Préparation et retour de la dépouille de la personne assurée	De dix mille dollars (10 000 \$) à quinze mille dollars (15 000 \$)

iv) Repas et hébergement pour un membre de la famille immédiate se rendant visiter une personne assurée hospitalisée depuis au moins quarante-huit (48) heures et dont l'hospitalisation durera encore au moins cinq (5) jours	De cinq mille dollars (5 000 \$) à sept mille cinq cents dollars (7 500 \$)
v) Allocation de subsistance lorsque la personne assurée doit retarder son retour en raison de son état ou de celui d'un membre de sa famille ou d'un compagnon de voyage	De cinq mille dollars (5 000 \$) à sept mille cinq cents dollars (7 500 \$)
<b>Pour les voyages d'affaires hors Québec de long séjour :</b>	
i) Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	Hausser le maximum global de trois cents dollars (300 \$) à quatre cents dollars (400 \$) par année civile par personne assurée
ii) Honoraires d'un physiothérapeute, d'un technicien en réadaptation physique, d'un chiropraticien, d'un podiatre et d'un psychologue	Hausser le maximum combiné de cinq cents dollars (500 \$) à mille dollars (1 000 \$) par année civile par personne assurée
iii) Frais de transport par le chemin et le moyen approprié le plus économique, de même que les frais pour chambre et pension à l'hôtel pour l'assuré et un accompagnateur, lorsque des traitements en clinique externe sont requis pour une personne assurée	Hausser le maximum par jour de deux cent cinquante dollars (250 \$) à cinq cents dollars (500 \$)

5. Maintien du partage des primes à cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) et partage des surplus ou déficits dans la même proportion.
6. Maintien d'une réserve de contingence pour fins de stabilisation des primes, constituée des surplus et déficits, incluant les intérêts.

7. Maintien d'un comité conjoint consultatif regroupant Hydro-Québec et l'ensemble des groupes de participants pour suivre l'évolution des coûts du régime, discuter des conditions de renouvellement et examiner les rapports financiers. Hydro-Québec demeure l'unique preneur auprès de l'assureur.

## **N° 24 – Modifications au Régime des soins dentaires**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente N° 24 – « Modifications au Régime des soins dentaires » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier le régime des soins dentaires **pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés**, en y apportant les changements suivants:
  - A. **Ajuster la cédule de remboursement selon la cédule courante à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 et au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de 2015 à 2018. Par la suite, maintien de la cédule de remboursement 2018.**
  - B. **Hausser le maximum payable actuel de deux mille dollars (2 000 \$) par personne assurée et par année civile de cinquante dollars (50 \$) par année civile au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année de 2015 à 2018. Par la suite, maintien du maximum payable par personne assurée par année civile à deux mille deux cents dollars (2 200 \$).**
2. Le partage des primes est maintenu à cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) ainsi que le partage des surplus ou des déficits dans la même proportion.
3. La réserve de contingence équivalant à dix pour cent (10 %) de la prime annuelle, prise à même le surplus accumulé, est maintenue pour fins de stabilisation des primes. Le solde du surplus accumulé et les intérêts constituent le fonds de ristourne.
4. Maintien du comité conjoint consultatif regroupant Hydro-Québec et l'ensemble des groupes de participants, pour suivre l'évolution des coûts du régime, discuter des



conditions de renouvellement et examiner les rapports financiers. Hydro-Québec demeure l'unique preneur auprès de l'assureur.

## **N° 25 – Modifications de certains avantages sociaux**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente N° 25 – « Modifications de certains avantages sociaux » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 le Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) et le Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC) pour les employés assurés, en y apportant les changements suivants :
  - A. Ajout de la possibilité, pour un employé assuré atteint d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois, de demander à recevoir de façon anticipée une portion de son montant d'assurance du régime d'AVCB et du régime d'AVCC.
  - B. Pour le régime d'AVCB, le paiement anticipé minimal payable est de cinq mille dollars (5 000 \$) et le paiement anticipé maximal payable est de cinquante pour cent (50 %) du montant d'assurance de l'employé assuré.
  - C. Pour le régime d'AVCC, le paiement anticipé minimal payable est de cinq mille dollars (5 000 \$) et le paiement anticipé maximal payable est égal au moindre de cent mille dollars (100 000 \$) ou de cinquante pour cent (50 %) du montant d'assurance de l'employé assuré.
  - D. Il appartient à l'employé assuré de soumettre, à ses frais, une demande écrite à l'assureur afin d'obtenir le montant anticipé d'assurance en vertu d'un ou des deux régimes d'AVCB et d'AVCC. L'employé assuré s'engage à fournir notamment avec sa demande les éléments suivants :
    - le montant d'assurance demandé;

- une preuve médicale à la satisfaction de l'assureur confirmant son état de santé ainsi que son espérance de vie réduite à moins de douze (12) mois;
  - dans le cas d'un employé assuré dont le bénéficiaire est irrévocable, une renonciation écrite de ce dernier de tous ses droits de bénéficiaire pour le montant d'assurance demandé;
  - toute autre information demandée par l'assureur, incluant le droit de l'assureur de faire examiner à ses frais l'employé par un médecin de son choix.
- E. Au décès de l'employé assuré, le montant d'assurance payable sera réduit, le cas échéant, du paiement anticipé effectué selon les dispositions qui précèdent.
- F. Les clauses générales du contrat d'assurance de l'assureur relatives au paiement anticipé d'un montant d'assurance en cas d'espérance de vie réduite s'appliquent.
2. Les parties conviennent de modifier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 le Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC), pour les employés assurés en vertu de l'option A du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB), en y apportant les changements suivants:
- A. Augmentation du montant maximum d'assurance disponible de trois (3) à cinq (5) fois le salaire annuel de l'employé. Les deux (2) tranches additionnelles de salaire annuel sont toujours sujettes à l'acceptation des preuves d'assurabilité par l'assureur et sont cent pour cent (100 %) à la charge de l'employé.
  - B. Ajout d'un montant d'assurance vie pour les personnes à charge, jusqu'à concurrence de quinze (15) tranches de 10 000 \$ d'assurance pour le conjoint et une tranche de 10 000 \$ d'assurance pour les enfants à charge. L'assurance pour le conjoint en excédent de 10 000 \$ est toujours sujette à l'acceptation des preuves d'assurabilité par l'assureur. L'assurance vie pour les personnes à charge est cent pour cent (100 %)

à la charge de l'employé. Cette assurance cesse dès que l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

- C. Possibilité de maintenir l'assurance vie collective complémentaire de l'employé et des personnes à charge entre la retraite et l'âge de soixante-cinq (65) ans. L'employeur assume cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime de l'assurance vie collective complémentaire pour le retraité jusqu'à concurrence d'une fois le salaire annuel au moment de la retraite. Le retraité assume le solde du coût de l'assurance vie collective complémentaire pour le retraité et cent pour cent (100 %) du coût de la prime de l'assurance vie collective complémentaire des personnes à charge.

- D. Les clauses générales du contrat d'assurance de l'assureur s'appliquent.

- 3. Les parties conviennent de modifier, pour les années **2014, 2015, 2016, 2017 et 2018**, le partage de coût du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) de la façon suivante :

- A. Cotisation additionnelle temporaire versée par Hydro-Québec à l'égard des participants à ces régimes d'un montant total égal à un pourcentage du salaire de base versé attribuable aux années visées.
- B. Les pourcentages sont de **cinquante centièmes pour cent (0,50 %) en 2014**, de **un et cinquante centièmes pour cent (1,50 %) en 2015, 2016 et 2017** et de **cinquante centièmes pour cent (0,50 %) en 2018**, non cumulatifs.
- C. Aux fins de l'application de ce paragraphe, les années **2014, 2015, 2016, 2017 et 2018** correspondent à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de chacune de ces années.
- D. Pour les participants à ces deux régimes, la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est allouée en priorité au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et, si

applicable, au Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) par la suite.

- E. Dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale payable par le participant à ces régimes, il y a paiement au participant de la différence entre la cotisation additionnelle et la cotisation totale payable par le participant à ces régimes, calculée par période de paie.

**4. Les parties conviennent de modifier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, les modalités d'admissibilité à la protection d'assurance après une fin d'emploi par le Régime d'assurance vie collective de base (AVCB), le Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC) et le Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation, en y apportant les changements suivants :**

- A. Un employé peut être admissible à la protection d'assurance prévue après une fin d'emploi par le Régime d'assurance vie collective de base (AVCB), le Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC) ou le Régime d'assurance maladie et hospitalisation, s'il y a lieu, en autant qu'il remplit au moins une des conditions suivantes au moment de sa fin d'emploi :**
- Être un employé ayant au moins dix (10) années de service auprès d'Hydro-Québec et recevoir des prestations de retraite provenant du Régime de retraite d'Hydro-Québec, à l'exclusion d'une rente différée, d'une portion de rente ajournée ou d'une rente au conjoint ou d'une rente à l'enfant (portion de rente) payable suite au décès d'un employé ou d'un retraité ;
  - Être un employé dont Hydro-Québec a procédé à la fin d'emploi avant l'âge normal de la retraite à la suite d'une invalidité permanente reconnue par Hydro-Québec ;
  - Être un employé licencié par Hydro-Québec en vertu d'un encadrement officiel d'Hydro-Québec

sur le licenciement, et qui, au moment de son licenciement, avait au moins dix (10) années de service auprès d'Hydro-Québec et quarante-cinq (45) ans d'âge;

- Être un employé qui quitte le service d'Hydro-Québec à l'âge normal de la retraite (soixante-cinq (65) ans) ou après.

5. Les parties conviennent de modifier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les modalités de partage des primes d'assurance après une fin d'emploi en vertu du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB), du Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC) et du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation, en y apportant les changements suivants :

- A. Aucun changement du partage actuel des primes d'assurance après la fin d'emploi entre l'ancien employé admissible à l'assurance et Hydro-Québec pour les employés déjà admissibles à une retraite facultative ou anticipée en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec au 1<sup>er</sup> janvier 2015.
- B. Nouveau partage des primes d'assurance après la fin d'emploi entre l'ancien employé admissible à l'assurance et Hydro-Québec pour les employés non admissibles à une retraite facultative ou anticipée en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec au 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour le Régime d'assurance vie collective de base (AVCB), le Régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC) jusqu'à concurrence d'une fois le salaire annuel et le Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation :
  - Pour l'employé comptant moins de vingt-cinq (25) années de service auprès d'Hydro-Québec au moment de sa fin d'emploi : trente-cinq pour cent (35 %) de la prime payable est assumé par Hydro-Québec et soixante-cinq pour cent (65 %) de la prime payable est assumé par l'ancien employé admissible à l'assurance ;

- Pour l'employé comptant vingt-cinq (25) années de service et plus auprès d'Hydro-Québec au moment de sa fin d'emploi : cinquante pour cent (50 %) de la prime payable est assumé par Hydro-Québec et cinquante pour cent (50 %) de la prime payable est assumé par l'ancien employé admissible à l'assurance.
6. Les parties conviennent de mettre en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un régime de protection salariale (RPS) pour les employés temporaires comportant une protection d'assurance salaire de courte durée et une protection d'assurance salaire de longue durée :
- A. Hydro-Québec est le preneur du contrat d'assurance salaire de courte et de longue durée qui est souscrit auprès du même assureur que les autres régimes de protection salariale en vigueur dans l'entreprise. Dans tous les cas, les dispositions du contrat d'assurance prévalent.
  - B. Le coût de la prime de ce régime d'assurance salaire de courte et de longue durée est assumé en totalité par les employés. L'employeur effectue le prélèvement à la source sur la paie des employés des primes requises et les fait parvenir à l'assureur.
  - C. L'admissibilité à ce régime d'assurance salaire de courte et de longue durée débute dès le premier jour de travail à titre d'employé temporaire en autant que l'employé soit présent au travail et, s'il est absent, que ce ne soit pas en raison d'invalidité. Dans ce cas, l'admissibilité débute dès le retour au travail actif à temps plein.
  - D. L'adhésion à l'assurance est obligatoire pour tout employé admissible. L'assurance prend fin à la date de cessation d'emploi ou de mise à pied temporaire ou à la date à laquelle l'employé admissible atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

- E. Principales dispositions de la protection d'assurance salaire de courte durée :**
- Début du paiement de la prestation : deux (2) semaines après la date de début de l'invalidité ;
  - Montant de la prestation : soixante pour cent (60 %) du salaire de base en vigueur à la date de début de l'invalidité ;
  - Prestation non imposable ;
  - Durée maximale de la prestation : quinze (15) semaines.
- F. Principales dispositions de la protection d'assurance salaire de longue durée :**
- Début du paiement de la prestation : dix-sept (17) semaines après la date de début de l'invalidité ;
  - Montant de la prestation : soixante pour cent (60 %) du salaire de base en vigueur à la date de début de l'invalidité ;
  - Prestation non imposable ;
  - Prestation indexée selon la formule d'indexation du Régime de retraite d'Hydro-Québec à chaque 1<sup>er</sup> janvier à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant une période complète de deux (2) années d'invalidité ;
  - Durée maximale de la prestation : jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- G. L'employé recevant des prestations en vertu de la protection d'assurance salaire de courte durée continue de participer au Régime de retraite d'Hydro-Québec dans la mesure où le régime le permet et en fonction des dispositions prévues au régime. Dans ce cas, il doit verser la cotisation salariale sur le montant de prestations qu'il reçoit tel que prévu par le régime. L'employé recevant des prestations en vertu de la protection d'assurance salaire de longue durée ne participe pas au Régime de retraite d'Hydro-Québec. Il peut cependant racheter ces périodes de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec**

dans la mesure où le régime le permet et en fonction des dispositions prévues au régime.

- H. Pour la protection d'assurance salaire de courte durée, l'invalidité totale désigne un état d'incapacité non relié à des lésions professionnelles, qui résulte d'une maladie ou d'une blessure accidentelle hors travail, qui exige des soins médicaux continus et qui empêche l'employé d'exercer toute occupation à l'intérieur de son groupe d'emploi.

Pour la protection d'assurance salaire de longue durée, l'invalidité totale désigne un état d'incapacité non relié à des lésions professionnelles, qui résulte d'une maladie ou d'une blessure accidentelle hors travail, qui exige des soins médicaux continus et qui empêche complètement l'employé d'exercer toute fonction ou tout emploi rémunéré représentant au moins quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire du participant au début de la période d'invalidité et pour lequel il est raisonnablement qualifié en raison de sa formation, de son instruction et de son expérience, sans égard à la disponibilité de ce travail.

Une période d'invalidité totale désigne une période d'invalidité totale ou des périodes successives d'invalidité totale, si l'invalidité est attribuable à la même cause ou à des causes connexes et séparées par moins d'un (1) mois de travail actif à temps plein ou par moins d'un (1) mois civil après la fin d'emploi.

- I. Les prestations sont versées par l'assureur en complément des autres montants d'invalidité payables par une Loi ou un organisme gouvernemental, par le Régime de rentes du Québec (RRQ) ou le Régime de pensions du Canada (RPC), de tout montant provenant d'Hydro-Québec ou d'une prestation ou d'une rente payable par le Régime de retraite d'Hydro-Québec. Le maximum de toutes sources ne peut excéder cent pour cent (100 %) du salaire net de l'employé établi au début de la période d'invalidité totale.
- J. Les clauses générales du contrat d'assurance de l'assureur s'appliquent.



## **N° 26 – Implantation des nouveaux emplois d’ouvriers civils et d’ouvriers d’entretien**

1. À la suite de leur nomination sur le nouvel emploi d’Ouvrier civil®, tous les propriétaires et les titulaires de postes de cet emploi (permanents réguliers et saisonniers), incluant les Chefs, dont les noms précédés d’un astérisque suivent en Annexe A de la lettre d’entente 04-1500-12 fournit par la Direction, sont déclarés excédentaires et sont immédiatement réaffectés sur le nouveau titre d’emploi d’Ouvrier d’entretien ou de Chef, selon le cas. Les employés temporaires actifs dont les noms précédés d’un astérisque suivent également en Annexe A de la lettre d’entente 04-1500-12 sont aussi réaffectés sur le nouveau titre d’emploi d’Ouvrier d’entretien, et ne subiront pas de baisse de salaire.
2. Tous les employés détenteurs de l’ancien titre d’emploi d’Ouvrier civil, incluant les Chefs, à la date de la signature de la lettre d’entente 04-1500-12 (voir liste en Annexe A de la dite lettre d’entente 04-1500-12), continueront de bénéficier des mêmes perspectives de cheminement de carrière et de progression salariale qu’antérieurement et sont tous considérés faisant partie d’une même famille d’emplois, et appartenant au même emploi, au sens de la convention collective. À titre d’illustration, voici quelques exemples concrets d’application du présent paragraphe :
  - a) le passage d’un emploi d’Ouvrier civil® compagnon à Ouvrier d’entretien compagnon (ou vice versa) est considéré comme un transfert au sens de la convention collective ;
  - b) le passage d’un emploi de Chef Ouvrier civil® à Chef Ouvrier d’entretien (ou vice versa) est considéré comme un transfert au sens de la convention collective ;
  - c) aux fins de l’application de l’article 21.08 A) 5 de la convention collective, les deux (2) nouveaux titres d’emplois d’Ouvrier civil® et d’Ouvrier d’entretien (incluant les Chefs) font partie d’une seule et même famille d’emplois ;

- d) aux fins de l'application de l'article 21.08 A) 5 a) de la convention collective, la période d'emploi faite à titre d'Ouvrier civil dans un même endroit de travail est considérée sur les nouveaux titres d'emplois d'Ouvrier civil® et d'Ouvrier d'entretien;
  - e) malgré tout mouvement de personnel entre les deux (2) emplois d'Ouvrier civil® et d'Ouvrier d'entretien, ceux d'entre eux qui seront en progression salariale, la poursuivront jusqu'à la classe 19;
  - f) lors d'un mouvement de personnel d'Ouvrier civil® compagnon à Ouvrier d'entretien compagnon, l'employé maintient sa classe salariale;
  - g) lors d'un mouvement de personnel de Chef Ouvrier civil® à Ouvrier d'entretien compagnon, l'employé reçoit le taux de salaire d'Ouvrier civil® compagnon;
  - h) dans tous les cas de réduction de personnel, ou lors de rappel d'employés temporaires, les deux (2) emplois d'Ouvrier civil® et d'Ouvrier d'entretien constituent un seul et même emploi;
  - i) l'Ouvrier d'entretien en progression atteignant le niveau de compagnon (classe 17), reçoit la rémunération équivalente à la classe 18, et l'équivalent d'une classe 19 un (1) an plus tard, et ce, à titre de conservation salariale.
3. Aux fins de l'application du paragraphe 19.12 de la convention collective, les emplois d'Ouvrier civil® et d'Ouvrier d'entretien font partie d'une seule et même famille.
4. À compter de la date de signature de la présente, les deux (2) emplois d'Ouvrier civil® et d'Ouvrier d'entretien constituent un seul et même emploi au sens des articles 19.20, 32.04 et de la lettre d'entente N° 20 (Employés temporaires – Durée de service). En ce sens, les emplois de Chef Ouvrier civil® et de Chef Ouvrier d'entretien constituent également un seul et même emploi.
5. Lors de réduction de personnel au sens de la lettre d'entente N° 20, ayant pour effet d'obliger un Ouvrier civil® à déplacer un Ouvrier d'entretien, celui-ci aura la possibilité de refuser ce déplacement et de voir ainsi son nom porté

à la liste de rappel ou d'accepter ce déplacement et de voir son titre d'emploi modifié.

## **N° G-1 – MODE DE FONCTIONNEMENT EN EXPLOITATION**

### **Article 1 – But**

Le but est d'établir le mode de fonctionnement entre les emplois d'opérateurs de Production et Transport et de Distribution.

### **Article 2 – Définitions**

Les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

Emploi :	Ensemble de tâches assignées par la Direction à un ou plusieurs employés.
Description d'emploi :	Document énumérant les tâches caractéristiques d'un emploi.
Niveau :	Valeur numérique attribuée à un emploi, afin de déterminer sa rémunération tel que prévu au plan d'évaluation.
CER :	Lieu où s'effectuent la conduite du réseau de répartition et la télécommande des installations ou la conduite du réseau de répartition seulement.
CED :	Lieu où s'effectue la conduite du réseau de distribution d'une région ou d'un secteur à l'exclusion des Réseaux non-reliés et des Îles-de-la-Madeleine.
Centrale :	Installation servant à la production d'énergie électrique. Le poste attenant à la centrale fait partie de la centrale.
Poste :	Installation servant aux manœuvres, à la transformation, au transit d'énergie et à la distribution, et dont la haute tension est supérieure à 34.5 kV.

Sous-poste : Installation comprenant une transformation moyenne tension à moyenne tension (MT/MT), entre 2 kV et 34.5 kV inclus.

Note : Les parties conviennent que la modification de 49 kV à 34.5 kV prévue à la présente lettre d'entente trouvera son application le 23 mars 1992.

### **Article 3 – Emplois assujettis**

Opérateur – Centre d'exploitation régional (CER)

Opérateur – Centre d'exploitation distribution (CED)

Opérateur – Îles de la Madeleine

Opérateur – Lac Robertson

Opérateur – RMCC

Opérateur de poste

Opérateur de centrale

Opérateur mobile

### **Opérateur mobile régional**

Opérateur banque

Opérateur en second

### **OPÉRATEUR EN SECOND**

Sous la responsabilité de l'opérateur de postes ou de centrales, l'opérateur en second effectue les tâches de la description d'opérateur de postes ou de centrales à l'exclusion des tâches de vérification, d'approbation et de direction de manœuvres.

### **OPÉRATEUR BANQUE**

Essentiellement, la raison d'être de la banque d'opérateurs consiste à préparer la relève ; de plus, l'opérateur banque est appelé à remplacer d'autres opérateurs selon les besoins. La banque d'opérateurs est sur base régionale mais elle peut être déconcentrée. L'opérateur banque est assigné à un quartier général défini et peut être affecté à n'importe quelle installation de la région soit pour des fins de formation ou

pour des fins de remplacement après un minimum de cinq (5) mois de formation en attendant l'ouverture d'un poste vacant.

## **OPÉRATEUR MOBILE RÉGIONAL**

La Direction affiche et comble des postes d'opérateurs mobiles régionaux dans des quartiers généraux définis, en nombre suffisant pour satisfaire ses prévisions de comblements futurs de postes d'opérateurs poste, mobile et centrale.

Après avoir complété son programme de formation en exploitation, l'opérateur mobile régional peut être assigné à n'importe quelle installation de la région dans l'attente de l'obtention d'un poste d'opérateur poste, mobile ou centrale. Il est utilisé soit en surplus ou soit pour remplacer d'autres opérateurs poste, centrale ou mobile. Lorsque l'employé est assigné dans un autre quartier général, il est alors considéré en déplacement.

Lorsqu'un opérateur mobile régional est assigné en surplus, ou requis de remplacer d'autres opérateurs poste, mobile, ou centrale en dehors de l'horaire qui lui est attribué, cette assignation ou ce remplacement sont d'une durée minimale de quatorze (14) jours après avoir reçu un préavis de trois (3) jours. Lorsque l'assignation ou le remplacement sont terminés, il reprend son horaire et revient à son quartier général d'origine s'il y a lieu. Une mention est présente sur l'affichage d'un poste identifiant l'horaire auquel l'opérateur est assigné lorsqu'il n'y a pas de remplacement ou de surplus à effectuer.

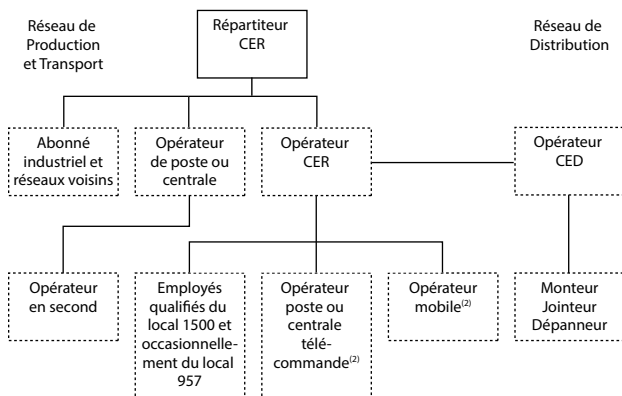
Lors de remplacement, l'opérateur mobile régional adopte l'horaire du poste de l'employé remplacé.

Lors d'assignation en surplus, son horaire de travail est basé sur l'horaire de travail prédominant des autres employés métiers de l'endroit visé ou adopte un horaire déterminé suite à une entente locale.

L'existence d'opérateurs mobiles régionaux n'est pas un palliatif à l'absence d'opérateur de relève dans les cédules de travail et ne soustrait en rien la Direction de ces obligations prévues au paragraphe 19.27 de la convention

collective. À l'expiration du délai, qui dans ces cas est de huit (8) mois, si le poste n'est pas affiché, la Direction ne pourra utiliser un opérateur mobile régional pour remplacer l'employé qui occupait antérieurement ce poste vacant ou utiliser un employé en surplus.

### SCHÉMA OPÉRATIONNEL <sup>(1)</sup>



(1) Ce schéma ne s'applique qu'aux installations et appareillage remis à l'Exploitation.

(2) Pour les manœuvres sur les lignes relevant du répartiteur CER, la communication s'établit entre le répartiteur CER et l'opérateur de poste ou centrale télécommandé ou les opérateurs mobiles.

## Article 4 – Programme de formation en exploitation et horaire de travail

**4.1** Suite à l'application des dispositions de l'article 19, l'employé qui obtient un poste d'opérateur (poste, mobile, centrale et mobile régional) reçoit une formation. Pendant toute la durée de la période de formation d'opérateur et jusqu'à ce qu'il prenne le quart de travail et assume les activités reliées à son emploi, l'horaire de travail de l'employé est un horaire de jour avec une amplitude du lundi au vendredi, quatre (4) jours par semaine (à l'exception de l'IMT, de la pratique dirigée et du PIQG qui sont modulés en fonction des besoins de la gestion), pour un total de trente-sept (37) heures par semaine avec une période quotidienne de quarante-cinq (45) minutes non rémunérées pour le repas du midi.

- 4.2 Lorsque l'employé est en résidence, l'horaire de travail de l'employé est un horaire de jour, basé sur l'horaire de travail prédominant des autres employés de métiers de l'endroit visé.
- 4.3 Dans les cas particuliers ou aucun des horaires précités ne peut s'appliquer, l'horaire de travail de l'employé sera un horaire de jour à être fixé localement compte tenu des besoins de formation et des horaires existants des autres employés de métiers de l'endroit visé.
- 4.4. Dans la dernière partie de la période de compagnonnage de son programme de formation, l'employé est appelé à travailler sur des quarts de travail sans que ces changements n'occasionnent de temps supplémentaire. Les primes de quart s'appliquent s'il y a lieu.
- 4.5 Aux fins d'interprétation du programme de formation en exploitation pour un nouvel opérateur en exploitation, celui-ci comprend :
- FSM : Formation sur mesure (si requis) ;
- MAN : Mise à niveau (si requis) ;
- PNE : Programme des nouveaux exploitants ;
- PIQG : Un (1) programme d'intégration au quartier général dans une équipe d'opérateur d'une installation donnée.
- 4.6 Pour des fins de formation, l'opérateur mobile régional peut être assigné à n'importe quelle installation de la région. Lorsque l'employé est assigné dans un autre quartier général, il est alors considéré en déplacement.
- 4.7 L'opérateur qui s'est qualifié au programme de formation en exploitation et qui obtient un autre poste d'opérateur poste, mobile, centrale ou mobile régional, le programme d'intégration au quartier général sera assimilable à une période d'habilitation en milieu de travail et il prendra l'horaire de travail prévu à son nouvel emploi.
- Cette période d'habilitation ne fait pas partie de la période de formation prévue au paragraphe 19.17 de la convention collective de travail.

## Article 5 – Temps de carence d'un échec au PNE et examen de reprise

- 5.1 La candidature d'un employé ayant échoué au PNE est considérée en fonction du paragraphe 19.12 que s'il s'est écoulé une période de vingt-quatre (24) mois entre la date de l'échec au PNE et la date de fin d'affichage de l'avis de poste vacant; il doit refaire son PNE, le cas échéant.
- 5.2 L'employé ayant échoué le PNE entre le 10 décembre 2013 et la période de vingt-quatre (24) mois précédant ou qui subira un échec dans le futur (excluant les reprises que l'employé bénéficie dans le cadre du PNE) et qui est dans la période du vingt-quatre (24) mois de l'article 5.1 de la présente, a droit à un seul examen de reprise selon les modalités prévues aux articles suivants à la condition d'être rendu au minimum aux examens de rédaction de plan de manœuvre ou examens de la pratique dirigée lors de l'échec.
- 5.3 Pendant la période du vingt-quatre (24) mois, l'employé n'a pas de délai de rigueur pour aller passer un examen de reprise mais avoir réussi cet examen est une condition préalable pour voir sa candidature considérée dans un prochain affichage.
- 5.4 L'employé doit faire sa demande d'examen de reprise au responsable de la formation au PNE avant le début du prochain affichage.
- 5.5 La Direction entend favoriser que l'examen de reprise se réalise dans le cadre des PNE en cours.
- 5.6 Dans l'éventualité où l'employé demande de faire son examen de reprise avant le début du prochain affichage et qu'il n'y a pas d'examen prévu au PNE entre la date de l'échec et le début du prochain bloc d'affichages synchronisés, la candidature de l'employé est exceptionnellement considérée recevable en vertu du paragraphe 19.12 et la Direction lui fera passer son examen de reprise dans les meilleurs délais. S'il réussit, il obtient le poste vacant sous réserve d'effectuer son PIQG et ainsi compléter son programme de formation



en exploitation et sous réserve de la réussite de la période de probation. S'il échoue son examen de reprise, l'article 5.8 de la présente entente s'applique à l'employé.

- 5.7 L'employé qui réussit son examen de reprise est considéré avoir réussi le PNE, sous réserve d'effectuer son PIQG et ainsi compléter son programme de formation en exploitation. Sa candidature sera considérée lors des affichages synchronisés s'il applique sur des postes vacants; si l'employé obtient un poste par ancienneté, il devra réussir sa période de probation.
- 5.8 Advenant un échec à l'examen de reprise, la période de vingt-quatre (24) mois de l'article 5.1 de la présente continue de s'écouler.
- 5.9 La réussite à un PNE est valide en tout temps.

#### Article 6 – Modalités des tests de qualification (pré-tests de mathématiques et physiques)

- 6.1 La candidature d'un employé ayant échoué les tests de qualification est considérée en fonction du paragraphe 19.12 que s'il s'est écoulé une période de douze (12) mois entre la date de la tenue de l'examen échoué et la date de fin d'affichage de l'avis de poste vacant.
- 6.2 Les anciens pré-tests de mathématiques et physiques qui étaient en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2011 sont valides trois (3) ans pour les postes vacants sur lesquels l'employé avait appliqués.
- 6.3 Si l'employé avait appliqué sur des postes vacants mais qu'il n'avait pas eu le temps de faire les pré-tests, il doit passer la nouvelle version des pré-tests qui sera valide pour trois (3) ans.
- 6.4 Si le même employé applique sur un nouveau poste, il doit passer la nouvelle version des pré-tests qui sera valide pour trois (3) ans.
- 6.5 Pour tous les autres employés, la réussite de la nouvelle version des pré-tests est valide trois (3) ans.

## ANNEXE 1

### LISTE DES POSTES ÉLOIGNÉS (69 KV ET PLUS)

LA GRANDE:	Poirier, Quévillon, Lebel, Matagami, Joutel, La Sarcelle, Muskeg, Chissassibi, Kipawa, Mattawan
LAURENTIDES:	St-Donat, Cheneville, Wyman, Notre-Dame du Laüs, Parent, Ste-Marguerite, Lac des Îles
RICHELIEU:	Aucun
MANICOUAGAN:	Normand, Sacré-Coeur, Baie Trinité, Pentecôte, Natashquan, Johan Beetz, Côte Nord, Prévert, Rivière-à-la-Chaloupe, Rivière-aux-Bouleaux, Escale Manic, Rivière Nouvel, Lac aux Phoques, Lac Caribou, Lac Carmen, Lac Caouette, Lac Alice, Taoti, Havre St-Pierre
MAURICIE:	Aucun
MONTMORENCY:	Mégantic, Parisville, Villeroy
SAGUENAY:	Aucun
MAISONNEUVE:	Aucun
MATAPÉDIA:	Rivière Ste-Anne

Note : Tout nouveau poste doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat avant d'être déclaré poste éloigné.

### LISTE DES SOUS-POSTES QUI SONT DANS L'ENCEINTE DES POSTES

RÉGION	SOUS-POSTE
Région Richelieu:	L'Acadie, Magog, St-Césaire, Ste-Rosalie
Région Saguenay:	nil
Région St-Laurent:	nil
Région Maisonneuve:	St-Maxime

RÉGION	SOUS-POSTE
Région La Grande :	Normétal, Lorrainville
Région Mauricie :	nil
Région Laurentides :	nil
Région Montmorency :	nil
Région Matapédia :	nil
Région Manicouagan :	Havre St-Pierre, Rivière-au-Tonnerre

## ANNEXE II

Les dispositions prévues à la présente Annexe ne peuvent faire l'objet de grief arbitrable. Toutefois, la présente annexe peut être invoquée comme document de support lors d'un grief découlant de la lettre d'entente N° G-1 « Mode de fonctionnement en exploitation ».

### RÉGIME DE TRAVAIL DES OPÉRATEURS

#### I MODE DE FONCTIONNEMENT ENTENDU ENTRE LES PARTIES

La Direction a comme orientation de confier aux opérateurs la conception et l'approbation des plans de manœuvres, la direction et l'exécution de ces manœuvres ainsi que la délivrance des autorisations de travail dans l'exploitation des réseaux. Cela se traduit par l'utilisation d'un opérateur, soit pour diriger, concevoir ou exécuter les manœuvres dans les installations d'Hydro-Québec, y compris sur l'équipement d'Hydro-Québec dans les postes d'abonnés.

Plus spécifiquement, la Direction confie aux opérateurs CED la conception des plans de manœuvres ainsi que la délivrance des régimes de travail sur le réseau de distribution, sans omettre la possibilité d'automatiser les retenues dans certain endroit de la province.

Toutefois, un certain nombre d'exceptions sont prévues et identifiées dans le présent document.

## II DESCRIPTIONS D'EMPLOI

Les descriptions d'emploi ont été établies pour les emplois suivants : opérateur CER, opérateur CED, opérateur postes ou centrales, opérateur mobile.

### ASPECTS PARTICULIERS

#### 1) OPÉRATEUR CED

Activités basse tension

La Direction confie aux opérateurs CED la restauration du service lors de pannes ainsi que le suivi des activités sur le réseau de basse tension de distribution. Les manœuvres et la saisie de l'ouverture et de la fermeture des transformateurs de distribution leur sont également confiées.

#### 2) OPÉRATEUR EN SECOND (POSTES OU CENTRALES)

Sous la responsabilité de l'opérateur de postes ou de centrales, effectue les tâches de la description d'opérateur de postes ou de centrales à l'exclusion des tâches de vérification, d'approbation et de direction de manœuvres.

#### 3) OPÉRATEUR BANQUE

Le recrutement des opérateurs banque se fait prioritairement parmi les employés d'Hydro-Québec conformément à l'article 19.12.

Essentiellement, la raison d'être de la banque d'opérateurs consiste à préparer la relève; de plus, l'opérateur banque est appelé à remplacer d'autres opérateurs, selon les besoins. Il ne peut remplacer qu'après avoir complété le programme de formation d'un minimum de cinq (5) mois.

La banque d'opérateurs n'est pas un palliatif à l'absence d'opérateur de relève.

Il n'est pas dans l'intention de la Direction d'encourager les employés à faire carrière dans l'exploitation uniquement à titre d'opérateur banque. Cette intention se concrétise par le décloisonnement géographique

à l'intérieur d'une région (une seule circonscription Exploitation) ou aussi par l'article 19.12 A) 2.

Il n'y a pas nécessairement une banque dans toutes les régions. La banque d'opérateurs est sur une base régionale mais elle peut être déconcentrée.

L'opérateur banque est assigné à un quartier général défini et peut être affecté à n'importe quelle installation de la région soit pour des fins de formation ou pour des fins de remplacement après un minimum de cinq (5) mois de formation en attendant l'ouverture d'un poste vacant. Dans ces cas, l'employé peut être considéré comme en voyage mais il doit se conformer à la cédule de travail attachée au poste de travail qu'il occupe. Le nombre d'opérateurs dans la banque correspond globalement au taux de roulement dans la région.

### **III CAS D'EXCEPTIONS RELATIVEMENT À LA DIRECTION DES MANŒUVRES**

La direction de l'exécution sur les lignes

La direction de l'exécution des manœuvres sur certaines lignes de transport et de répartition est confiée exceptionnellement au répartiteur. Celui-ci intervient directement lorsque deux responsables sont impliqués dans les manœuvres ; il agit comme coordonnateur dans l'exécution des manœuvres à chaque extrémité de la ligne et délivre l'autorisation de travail. Si les postes aux extrémités de la ligne relèvent d'un même opérateur responsable au CER, c'est ce dernier qui coordonne les manœuvres et émet l'autorisation de travail. Cette exception se justifie par la nécessité de la part du répartiteur, d'intervenir immédiatement avant et après la libération d'une ligne afin de faire les ajustements qui s'imposent sur le réseau. Cela permet également au responsable des travaux de savoir facilement de qui obtenir son autorisation de travail.

### **IV CHOIX DES EXÉCUTANTS DE MANŒUVRES**

Le choix de l'exécutant des manœuvres dépend du type de réseau, du genre d'installation, de l'emplacement de l'installation s'il s'agit d'un poste, et du type de manœuvres.

## 1) Réseau de distribution

Les manœuvres sur le réseau de distribution moyenne tension sont sous la responsabilité de l'opérateur CED.

### a) lignes (en dehors du poste)

- les manœuvres sur les lignes ne sont pas exécutées par des opérateurs à l'exception des manœuvres télécommandées.

### b) sous-postes

- dans les sous-postes du réseau de distribution\* qui sont situés hors de l'enceinte des postes, les manœuvres ne sont pas exécutées par des opérateurs, sauf dans des situations exceptionnelles ;
- dans les sous-postes qui sont situés dans l'enceinte des postes, l'opérateur exécute les manœuvres.

## 2) Réseau de production et transport

### a) Genre d'installations

- Centrales

Dans les centrales, l'opérateur est le seul employé habilité à exécuter les manœuvres à l'exception de certaines manœuvres sur la commande et la protection.

- Postes

Dans les postes de plus de 34.5 kV (incluant l'équipement d'Hydro-Québec dans les postes d'abonnés haute-tension), l'opérateur exécute les manœuvres mais d'autres employés qualifiés de la section locale 1500 et exceptionnellement des employés qualifiés de la section locale 957 interviennent, dépendant des types de manœuvres, comme il est expliqué plus loin.

- Postes éloignés

---

\* Remarque : Les sous-postes (postes alimentés à 34,5 kV et moins hors l'île de Montréal) font partie du réseau de distribution.

Dans les postes éloignés, déclarés comme tels après entente avec le Syndicat, la Direction conserve la latitude dans le choix des employés qualifiés de la section locale 1500 pour exécuter les manœuvres mais les manœuvres sont toujours exécutées sous la direction de l'opérateur CER ou CED selon le cas. Les opérateurs peuvent être requis d'intervenir dans ces postes.

#### b) Types de manœuvres

Dans les postes de plus de 34.5 kV et dans les centrales, le choix des exécutants est fonction du type de manœuvres. L'opérateur peut exécuter tous les types de manœuvres mais d'autres employés qualifiés de la section locale 1500 et exceptionnellement des employés qualifiés de la section locale 957 peuvent aussi exécuter certains types de manœuvres. Le tableau qui suit identifie les divers types de manœuvres et les exécutants pour chacun.

<b>TYPES DE MANŒUVRES</b>	<b>EXÉCUTANTS</b>
1. Manœuvres sur l'appareillage pour fins d'exploitation (incluant les manœuvres pour fins de mise en route)	Opérateur
exemples:	
manœuvres ayant pour but :	
• d'assurer la qualité du service;	
• augmenter et diminuer la production;	
• mettre au neutre ou en parallèle les transformateurs-régulateurs;	
• régler la tension;	
• mettre les condensateurs sous et hors tension;	
• transférer la charge;	
• etc.	





## TYPES DE MANŒUVRES

## EXÉCUTANTS

- c) Pour une panne sur les lignes : la Direction fait appel à l'opérateur ou à d'autres employés de métiers qualifiés (section locale 1500) pour les manœuvres dans le poste selon la pratique établie. Opérateur, monteur, jointeur, dépanneur
- d) Dans les postes éloignés, la Direction fait appel à un employé de métiers qualifié (section locale 1500) et peut aussi faire appel à un opérateur. Opérateur, employés de métiers

Les manœuvres prévues aux paragraphes a), b), c) et d) s'effectuent sous le contrôle de l'opérateur CER ou CED selon le cas.

### 4. Manœuvres sur les équipements de commande et de protection :

Les manœuvres des commutateurs (téléprotection, réenclencheurs, télécommande, commande des disjoncteurs retirés de l'exploitation, etc.) et les manœuvres des interrupteurs de protection et de mesure (courant, tension, déclenchement, etc.) ainsi que des interrupteurs et/ou fusibles d'alimentation CA ou CC.

La Direction fait appel à l'opérateur en priorité pour exécuter les manœuvres sur les commutateurs et interrupteurs ailleurs que dans les postes éloignés et sauf dans les cas suivants :

exceptions :

## TYPES DE MANŒUVRES

## EXÉCUTANTS

- |  |  |
|--|--|
| a) Les manœuvres des commutateurs telles le blocage du réenclencheur et la mise au neutre du régulateur qui sont requises pour permettre au monteur de travailler sur les lignes ou pour fins de remise en service, peuvent être accomplies par ce dernier ou un opérateur selon la pratique établie dans les régions. | Opérateur, monteur, jointeur, dépanneur  |
| b) Les manœuvres des commutateurs et interrupteurs sont effectuées par le technicien d'automatismes lorsqu'elles sont requises dans le cadre de son travail de vérification, d'entretien, d'essai ou de dépannage (exemple : mettre un appareil ou une installation en position LOCAL ou DISTANCE).                    | Technicien d'automatismes ou opérateur à la demande du technicien d'automatismes |
| c) Les manœuvres des commutateurs et interrupteurs sont effectuées par l'électricien d'appareillage lorsqu'elles sont requises pour vérifier le fonctionnement des appareils et se protéger de toutes sources de tension à l'intérieur de sa zone d'intervention.  | Électricien d'appareillage   |

### Remarques :

- |   |           |
|---|-----------|
| 1) Lorsque l'entretien d'un équipement de commande et de protection nécessite la mise hors tension et remise sous tension d'un appareil, l'opérateur exécute les manœuvres. | Opérateur |
|---|-----------|

## TYPES DE MANŒUVRES

## EXÉCUTANTS

- 2) La mise hors circuit des interrupteurs est consignée par l'opérateur d'installation gardiennée ou par l'opérateur CER, selon le cas, de façon à ce qu'il s'assure de leur remise en circuit une fois les travaux terminés.

Le technicien d'automatismes identifiera au besoin l'interrupteur à manœuvrer par l'opérateur.

## V AUTORISATION DE TRAVAIL ET ÉTABLISSEMENT DE LA ZONE PROTÉGÉE (EN CONFORMITÉ AVEC LE CODE DES TRAVAUX SUJET À AMENDEMENTS)

Responsable d'établir la zone protégée dans les installations non gardiennées

1. L'opérateur mobile est responsable d'établir la zone protégée qui correspond à la demande et aux besoins du responsable des travaux. Pour ce faire, il prépare un plan de manœuvre et effectue les manœuvres requises et les consigne au journal et sur la formule d'autorisation de travail. Il communique ensuite avec l'opérateur du CER pour lui transmettre tous les points de coupure de la zone protégée.

À son arrivée, le responsable des travaux communique avec l'opérateur du CER, il vérifie les points de coupure de la zone protégée selon les règles du Code des travaux et conjointement, ils complètent la formule d'autorisation de travail. Il obtient ensuite le numéro d'autorisation de travail de l'opérateur du CER.

Au besoin, le responsable des travaux demande à l'opérateur CER de dépêcher sur les lieux un opérateur mobile pour lui expliquer la portée de la zone protégée.

Par exception, l'opérateur CER peut dépêcher sur les lieux un opérateur mobile pour expliquer au responsable des travaux la portée de la zone protégée.

Lorsque les travaux sont complétés, le responsable des travaux communique avec l'opérateur du CER pour lui remettre son autorisation de travail et l'informe s'il y a des restrictions.

L'opérateur mobile retourne ensuite sur les lieux du travail afin de remettre l'équipement en service selon les procédures déjà établies.

2. L'opérateur CER est responsable d'établir la zone protégée dans le cas des postes éloignés lorsque ce n'est pas un opérateur qui est assigné à l'exécution des manœuvres.
3. L'opérateur CED est responsable d'établir la zone protégée sur le réseau de distribution.
4. L'opérateur de postes ou de centrales est responsable d'établir la zone protégée dans son installation.
5. Responsables de délivrer des autorisations de travail.

#### PRODUCTION ET TRANSÉNERGIE ET RÉSEAU

Le responsable désigné selon le genre d'installations apparaît dans le tableau qui suit :

<b>Types d'installation</b>	<b>Responsable</b>
Lignes de transport exploitées du CCR	Répartiteur
Lignes de transport et de répartition exploitées du CER et lignes de distribution : lorsque les deux installations aux extrémités de la ligne relèvent de deux opérateurs.	Répartiteur CER ou opérateur CED selon le cas
Lignes de transport et de répartition exploitées du CER : lorsque les deux installations aux extrémités de la ligne relèvent du même opérateur.	Opérateur CER
Postes et centrales gardiennés télécommandés ou non.	Opérateur de postes ou de centrales selon le cas
Postes et centrales non gardiennés télécommandés ou non.	Opérateur CER

**Types d'installation**

Lignes et sous-postes.

**Responsable**

Opérateur CED

**VI AUTRES**

1. La Direction confie à l'opérateur CED la surveillance proactive et l'analyse du réseau de distribution en temps réel ainsi que les actions correctives qui en résultent selon les encadrements en vigueur.
2. La Direction confie à l'opérateur CED la responsabilité :
  - 2.1 de saisir la confirmation de mise en exploitation des nouvelles sections de réseau.
  - 2.2 d'apposer et de retirer les restrictions et les modes d'exploitation sur le réseau de distribution selon les encadrements en vigueur.
  - 2.3 d'autoriser la mise en service des appareils télécommandés selon les encadrements en vigueur.
3. La Direction s'engage à faire appel aux opérateurs des CED avoisinants lors d'un manque d'effectif dans un CED donné à la suite de l'ouverture de mesure d'urgence. La proximité géographique sera un critère de sélection déterminant lors du choix du CED qui prêtera des ressources.

**N° G-2 – TRAVAUX SUR LES LIGNES DE DISTRIBUTION**

- A) Les monteurs d'entrepreneurs n'exécutent pas le surtemps normalement fait par les monteurs d'Hydro-Québec en autant que ceux-ci soient disponibles.
- B) Pour les activités sur les lignes de distribution, l'entreprise n'utilise pas plus que l'équivalent de cinq cents (500) personnes-années de monteurs d'entrepreneurs pour chacune des années de cette convention. Les travaux de plantage de poteaux sont exclus de ce quota et peuvent être réalisés à l'externe. Cependant, dans l'éventualité d'événements fortuits tels que grand verglas ou autres événements imprévus de cette nature, Hydro-Québec

pourra utiliser le service de monteurs d'entrepreneurs et ces services ne seront pas comptabilisés dans le quota prévu au présent paragraphe.

- C) La Direction s'engage à fournir au Syndicat, à tous les trois (3) mois, des informations pour le suivi de l'utilisation des monteurs d'entrepreneurs.

## **N° G-3 – CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATIONS D'URGENCE**

Considérant la notion d'urgence reliée aux travaux requis afin de permettre de réalimenter les clients privés d'électricité lors d'une situation d'urgence;

Considérant que les conditions de travail prévues aux conventions collectives ne répondent pas aux besoins et attentes des parties lors d'une situation d'urgence;

Considérant les résultats de l'évaluation paritaire réalisée pour les années 2001 et 2002 le tout en conformité avec l'article 6. de la lettre d'entente 1500-G-53;

Nonobstant toutes dispositions contraires prévues à la convention collective qui les régit, les parties conviennent de ce qui suit:

La présente lettre d'entente annule et remplace la lettre d'entente 1500-G-53 et signée le 4 juillet 2001 :

### **1. LE DÉCLENCHEUR:**

#### **1.1 Situations d'urgence au Québec:**

Les quatre (4) critères suivants doivent être rencontrés afin que cette lettre d'entente entre en vigueur :

1. Besoin de réaliser des travaux afin de permettre de réalimenter des clients privés d'électricité et/ou de réaliser des travaux dus à la vulnérabilité du réseau de transport, d'une installation et/ou d'un équipement de production d'électricité.
2. Mise en place d'un comité d'urgence dont la décision relève du directeur d'un territoire.

3. Besoin d'ajouter des employés supplémentaires dans l'activité en problème, dans le « quartier général où il y a une situation d'urgence ».
4. Le nombre d'employés supplémentaires requis représente soixante pour cent (60 %) du nombre d'employés du « quartier général où il y a une situation d'urgence » et que ces employés supplémentaires soient en obligation de découcher.

Nonobstant ce qui précède, cette lettre d'entente entre également en vigueur dans un quartier général lorsque les trois (3) particularités suivantes sont rencontrées et ce, pour la même situation d'urgence :

- Dans un territoire, les dispositions des trois (3) premiers critères sont rencontrés ;
- Au moins un (1) quartier général du territoire en situation d'urgence rencontre le quatrième critère ;
- La situation d'urgence est de seize (16) heures et plus.

## 1.2 Missions Distribution en Amérique du Nord :

La lettre d'entente entre automatiquement en vigueur.

## 2. PÉRIODE D'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATION D'URGENCE :

### 2.1 Situations d'urgence au Québec :

- La présente lettre d'entente est en application dès le moment où l'employé est « imputé » à l'événement.
- Les dispositions de la présente cessent de s'appliquer dès le moment où l'employé cesse de faire tout travail de rétablissement relié à la situation d'urgence de manière consécutive.

Le temps de transport pour l'employé qui a été en obligation de découcher et qui retourne à son quartier général est rémunéré selon l'article 3.1.

## 2.2 Missions Distribution en Amérique du Nord :

- La présente lettre d'entente est en application au moment où débute la facturation au client.
- Les dispositions de la présente cessent au moment où cesse la facturation au client.

## 3. CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATION D'URGENCE :

### 3.1 L'employé voit son taux de salaire horaire majoré de quatre-vingt pour cent (80 %) pour chacune des heures travaillées pendant la période d'application.

Cependant, l'employé sur un horaire de quatre (4) jours qui travaille le lundi, soit la cinquième (5<sup>ième</sup>) journée, voit son taux de salaire horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour chacune des heures travaillées du vendredi minuit (24 h 00) au lundi minuit (24 h 00). L'employé sur un horaire de quatre (4) jours qui travaille le vendredi, soit la cinquième (5<sup>ième</sup>) journée, voit son taux de salaire horaire majoré de cent pour cent (100 %) pour chacune des heures travaillées du jeudi minuit (24 h 00) au dimanche minuit (24 h 00).

Nonobstant ce qui précède, pour les fins de contribution au Régime de retraite d'Hydro-Québec, le « salaire » est égal au taux horaire régulier de l'employé multiplié par le nombre d'heures prévues à son horaire régulier.

### 3.2 Pour chaque journée travaillée, l'employé a droit à deux (2) allocations de repas. Lors de missions Distribution aux États Unis, le montant de ces deux (2) allocations de repas est ajusté en fonction du taux de change en vigueur à la date du début de la mission.

Nonobstant ce qui précède, pour la première journée et la dernière journée où l'employé est affecté à la situation d'urgence, il a droit une (1) allocation de repas s'il travaille huit (8) heures et moins et à deux (2) allocations s'il travaille plus de huit (8) heures.

### 3.3 Hydro-Québec prend en charge l'hébergement pour les employés en obligation de découcher. Lorsque la



situation le permet, les employés sont deux (2) par chambre.

3.4 Hydro-Québec prend en charge les trois (3) repas de tous les employés mobilisés à la situation d'urgence dans les endroits désignés par la Direction.

3.5 L'application du taux de salaire majoré annule et remplace toutes les dispositions représentant un bénéfice monétaire pour l'employé à l'exception des dispositions inhérentes à des particularités existantes pour l'employé avant la situation d'urgence c'est-à-dire :

1. Prime de quart;
2. Indemnité de résidence;
3. Prime hebdomadaire Baie James.

3.6 L'article 24.05 de la convention collective, soit le surtemps compensé en congé, est maintenu. Les heures que peut accumuler l'employé sont celles travaillées en dehors de son horaire régulier.

#### 4. ÉTENDUE DE L'APPLICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN SITUATION D'URGENCE :

4.1 Les employés dont la journée régulière de travail est d'un maximum de neuf (9) heures quinze (15) minutes (ou jusqu'à dix (10) heures pour l'employé dont l'horaire est sujet à la modulation), sont visés par la présente à la condition de rencontrer l'une ou l'autre des dispositions suivantes :

- L'employé est visé par l'application directe de l'article 1. et ce, incluant les dépanneurs.
- L'employé fait partie du personnel des différentes unités d'affaires de l'entreprise en lien direct de support avec les interventions requises par la situation d'urgence.

4.2 L'employé est visé par les conditions de travail de la présente si son horaire est de seize (16) heures par

jour à l'exception de la première et la dernière journée.

- 4.3 La présente lettre d'entente n'a pas d'application pour les opérateurs. Ces derniers maintiennent les conditions de travail telles que prévues à la convention collective.

## 5. HORAIRE DE TRAVAIL :

- 5.1 Le but visé est de maximiser le travail de jour.
- 5.2 La Direction détermine les horaires de travail en situation d'urgence et ceux-ci sont de seize (16) heures par jour.
- 5.3 La durée de la première et la dernière journée où l'employé est affecté à la situation d'urgence peut être inférieure à seize (16) heures.
- 5.4 L'employé à qui la direction accorde une période de repos sera rémunéré à son taux régulier pour les heures de repos coïncidant avec ses heures régulières de travail.

## 6. RÈGLEMENT DES LITIGES / APPLICATION 2001-2002 :

Les parties s'entendent pour les régler et ce, d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2003. On parle ici des dossiers discutés avec les différents directeurs de territoire qui ont été impliqués par une ou des situations d'urgence. Après cette date le dossier « Litige / Application 2001-2002 » sera réglé et aucune autre situation ne pourra être soumise à la direction. Également, cette disposition règle définitivement tous les litiges et griefs ayant été soumis. Advenant le cas où certains litiges demeurerait non réglés, ceux-ci seront soumis au comité provincial.

## 7. DIFFUSION DE LA PRÉSENTE LETTRE D'ENTENTE :

Une fois l'exercice prévu à l'article 6. terminé, les parties conviennent de diffuser la présente de façon paritaire. Essentiellement, la façon de faire sera celle utilisée dans le cadre du dossier Responsabilisation.

## 8. ÉVALUATION DE LA LETTRE D'ENTENTE :

Lorsque requis, les parties se rencontrent afin d'évaluer l'application de la présente lettre d'entente. Cette évaluation se fait sur la base des critères suivants :

- Simplification des conditions de travail ;
- Déroulement efficace des activités reliés à la situation d'urgence ;
- Relations de travail harmonieuse.

C'est à partir de ces évaluations, que les parties décideront de maintenir ou de modifier la présente lettre d'entente. En fonction des résultats des évaluations réalisées selon les critères ci haut mentionnés, l'une ou l'autre des parties peut décider de mettre fin à la présente lettre d'entente.

Au plus tard trois (3) ans après la date de signature de la lettre d'entente 1500-G-53 (4 juillet 2001), la décision de maintenir, de modifier ou d'annuler la présente lettre d'entente sera prise.

La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature. Elle constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée dans aucune autre circonstance à titre de précédent.

## **N° G-4 – REGROUPEMENTS D'EMPLOIS**

**Biffé**

## **N° G-5 – DÉPANNEURS – TRAVAIL PAR MAUVAIS TEMPS – PLUS DE 600 V**

### **DÉPANNEURS TRAVAILLANT PAR QUART**

Les dépanneurs assignés à des horaires par quart ne comprenant pas de temps non rémunéré pour leur repas n'ont pas de période régulière fixée pour le repas et ils le prennent durant les heures de travail et au besoin, sur la route entre deux (2) travaux.

## **ÉQUIPE DE LIGNES AÉRIENNES ET SOUTERRAINES – TRAVAIL PAR MAUVAIS TEMPS**

Les équipes de lignes qui doivent abandonner le travail à cause du mauvais temps ou de la pluie sont rémunérées durant la cessation de leur travail régulier, à condition qu'elles soient disponibles pour accomplir un autre travail qu'on pourrait leur confier durant cet arrêt forcé ou pour des cours théoriques ou pratiques. La cessation du travail est sous la responsabilité du contremaître.

## **EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX LIGNES DE DISTRIBUTION AÉRIENNES – TRAVAIL SOUS LA PLUIE**

Aucun employé affecté aux lignes de distribution aériennes n'est tenu de travailler sous la pluie sur des fils portant une tension de plus de 600 volts, sauf dans le cas d'une panne ou dans un cas d'urgence. De plus, aucun employé affecté aux lignes de distribution aériennes n'est tenu de travailler seul sur des fils portant une tension de plus de 600 volts. Il est bien entendu que les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent à l'échelle de la province qu'en autant qu'il s'agit de circonstances identiques à celles pour lesquelles elles ont été prévues dans la région St-Laurent.

## **N° G-6 – MONTEURS – JOINTEURS**

Mode de fonctionnement convenu entre les parties :

1. Dans les unités organisationnelles comportant un groupe de jointeurs, le travail sur les réseaux souterrains est assuré par les jointeurs.
2. Dans les unités organisationnelles ne comportant aucun poste de jointeur, les monteurs effectuent, au besoin, des tâches de jointeur. À cet effet, une liste de monteurs intéressés à effectuer du travail de jointeur est préalablement établie en vue de permettre à la Direction de créer une ou des équipes qualifiées.

Dans l'éventualité que le nombre de monteurs intéressés à effectuer du travail de jointeur est insuffisant, les assignations sont faites selon les besoins de la Direction.

Cette disposition s'applique en autant que le volume du travail attribuable à l'emploi de jointeur ne justifie pas la création d'une équipe permanente minimale de quatre (4) jointeurs.

## **N° G-7 – RÉVISION DU SYSTÈME D'ÉVALUATION**

Biffé

## **N° G-8 – LETTRE D'ENTENTE – HORAIRE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS GARDIENS DE SÉCURITÉ INDUSTRIELLE**

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

Horaire de travail des employés Gardiens de sécurité industrielle

1. La prestation annuelle est de deux mille quinze (2 015) heures régulières pour une moyenne de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine.
2. Le salaire est réparti également sur vingt-six (26) périodes de paie à raison de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes par semaine.
3. La période de repas est incluse dans les horaires de travail.
4. L'excédent des heures travaillées sur la base d'une prestation annuelle de deux mille quinze (2 015) heures/année sont reprises en temps après entente avec le supérieur sans quoi les heures sont rémunérées à la dernière période de paie se terminant après le trente et un (31) décembre.

Toutefois, considérant les mesures qu'Hydro-Québec doit mettre en place afin d'assurer la sécurité de ses installations et l'évolution nécessaire de l'emploi de gardien de sécurité industrielle afin d'assurer en toute sécurité la patrouille des installations ;

Malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective en vigueur, les parties conviennent :

## 1. EXIGENCE PARTICULIÈRE

Pour occuper l'emploi de gardien de sécurité industrielle assigné à des fonctions de patrouilleurs, l'employé doit rencontrer les exigences normalisées provinciales en y ajoutant l'exigence particulière suivante :

- être apte à obtenir le statut d'agent de la paix.

## 2. HORAIRE DE TRAVAIL

À moins d'entente locale contraire, l'horaire de travail préconisé est celui prévu à l'annexe A

A) Afin d'assurer la sécurité des installations, il est nécessaire que certains gardiens soient assignés à des fonctions de patrouilleurs et doivent travailler :

- de nuit, du lundi au jeudi
- en alternance, de jour et de nuit, les vendredis, samedis et dimanches.

B) Afin de respecter la prestation annuelle de travail de mille neuf cent vingt-quatre (1924) heures, pour une moyenne de trente (37) heures par semaine, la cédule de travail signifie que l'employé accumule soixante-douze virgule huit (72,8) heures annuellement.

Ces heures accumulées sont intégrées à la cédule au 1<sup>er</sup> mai selon les mêmes modalités de choix que les vacances. L'employé qui a pris par anticipation un ou des jours de congé et qui cesse d'être assigné à un poste de travail sur lequel du temps est accumulé doit rembourser à la Direction la rémunération reçue.

2. Le travail accompli en dehors de la journée régulière de travail de douze (12) heures est rémunéré au double du taux régulier.
3. Lors de l'un des jours fériés prévus à la convention collective, le gardien qui n'est pas requis de travailler, parce qu'il est en congé cédulé ou en vacances, a droit à la rémunération d'une journée régulière de travail de douze (12) heures pour le jour férié.

4. Les gardiens travaillant de 07 h 00 à 19 h 00 reçoivent les primes de quart prévue à la convention collective pour les heures travaillées entre 07 h 00 et 08 h 00 et entre 16 h 00 et 19 h 00.
5. Les dimanches et les jours fériés se calculent non pas de minuit (00 h 00) à minuit (24 h 00), mais de dix-neuf heures (19 h 00) la veille à dix-neuf heures (19 h 00) le jour même.
6. Cet horaire est celui qui sera implanté notamment à :
  - Baie Comeau et annulera lors de cette implantation les lettres d'entente 120 et 120A
  - Forestville
  - Sept-Îles
  - Rive-sud de Montréal
  - Trois-Rivières
  - Québec
7. L'employé dont le nom apparaît à l'annexe B de la lettre d'entente 05-1500-04, dont la semaine régulière de travail est actuellement de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes, pour une prestation annuelle de deux mille quinze heures (2 015) par année et qui obtient et/ou occupe un poste dont le nouvel horaire de travail représente une moyenne annuelle de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures :
  - A) conserve la rémunération actuelle basée sur une moyenne de trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes tant qu'il occupera un poste de gardien de sécurité industrielle;
  - B) travaille sur les plages-horaires prévues par l'horaire de travail;
  - C) pour conserver une moyenne de trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes, l'employé cumule positivement ou négativement à chaque semaine l'écart d'heure prévu à l'horaire de travail par rapport à trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes;

- D) reprend en temps les heures accumulées après entente avec la Direction aux mêmes conditions que celles prévues pour chaque endroit de travail.
- E) En cas de solde négatif, la Direction et le Syndicat discuteront localement de solution permettant la remise de temps.

### Horaire des gardiens de sécurité industrielle

Gardien	Semaine 1							Semaine 2						
Position	l	m	m	j	v	s	d	l	m	m	j	v	s	d
1	C	C	C	C	J	J	J	C	C	N	N	C	C	C
2	N	N	C	C	N	N	N	C	C	N	N	C	C	C
3	C	C	N	N	C	C	C	N	N	C	C	J	J	J
4	C	C	C	C	R	R	R	C	C	C	C	R	R	R
5	C	C	N	N	C	C	C	N	N	C	C	N	N	N
Total Congé	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
Total Relève					1	1	1					1	1	1
Total Jour					1	1	1					1	1	1
Total Nuit	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

C = congé

R = quand la relève ne remplace pas elle est de nuit

J = jour de 7 h 00 à 19 h 00

N = nuit de 19 h 00 à 7 h 00

**Prestation annuelle de 1 924 heures ;**

**Moyenne annuelle de 37 heures par semaine ;**

**Journée régulière de 12 heures ;**

**L'employé accumule 72,8 heures annuellement ;**

**Les gardiens occupent chaque positions à tour de rôle ;**

**La période de repas est incluse dans l'horaire.**



## **N° G-9 – LETTRES RECONDUITES**

Les parties conviennent de reconduire pour la durée de la présente convention collective les lettres d'entente provinciales, régionales et locales, en vigueur à la date de la signature, qui n'ont pas été modifiées durant les négociations en vue du renouvellement de la présente convention collective.

## **N° G-10 – RÉORGANISATION DISTRIBUTION ET DISPOSITIONS CONCERNANT L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)**

Pour les monteurs :

Dans les cas où il y a une masse critique (douze (12) monteurs ou plus) :

- La semaine est de quatre (4) jours de travail, avec un horaire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi.
- Basse saison :
  - Une période d'une durée de douze (12) semaines, débutant le lundi suivant le dernier samedi du mois d'octobre de chaque année ;
  - Chaque semaine est de quatre (4) jours de travail d'une durée de huit (8) heures et trente (30) minutes ou de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes, selon l'horaire pour cette période qui obtient l'adhésion d'au moins soixante-six pour cent (66 %) des employés ;
  - Les employés peuvent choisir pour cette période l'un des horaires suivants, à la condition que cet horaire obtienne l'adhésion d'au moins soixante-six pour cent (66 %) des employés :
    - a) la journée est d'une durée de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes réparties entre 7 h et 16 h 30. Dans ce cas, les vingt-quatre (24) heures manquantes pour atteindre la prestation annuelle de travail de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures sont compensées de la manière décrite ci-après ;

- b) la journée est d'une durée de huit (8) heures et trente (30) minutes réparties entre 7 h 30 et 16 h 45. Dans ce cas, les trente-six (36) heures manquantes pour atteindre la prestation annuelle de travail de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures sont compensées de la manière décrite ci-après.
- Haute saison :
    - Une période débutant le lundi suivant le dernier dimanche de la période de basse saison et se terminant le dimanche suivant le dernier samedi du mois d'octobre de chaque année ;
    - Sauf les semaines de cinq (5) jours de travail requises pour compenser les heures manquantes, chaque semaine est de quatre (4) jours de travail d'une durée de neuf (9) heures et quinze (15) minutes, réparties entre 7 h et 17 h ou entre 7 h 30 et 17 h 30, selon l'horaire pour cette période qui obtient l'adhésion d'au moins soixante-six pour cent (66 %) des employés.
  - Les parties doivent convenir par entente locale de la compensation des heures manquantes.
  - Les horaires prévus à la présente entente trouvent application à la condition qu'il y ait adhésion d'au moins soixante-six pour cent (66 %) des employés à la fois sur l'un des horaires de la basse saison et sur l'un des horaires de la haute saison ; à défaut d'une telle adhésion pour l'une ou l'autre saison, les horaires qui s'appliquent sont ceux prévus à l'article 23 de la convention collective.

Ces horaires sont disponibles pour les groupes de jointeurs de jour intéressés.

Dans les cas où il n'y a pas de masse critique (onze (11) monteurs ou moins) :

- Les horaires disponibles lorsqu'il y a masse critique sont également disponibles lorsqu'il n'y a pas de masse critique, aux conditions qui y sont prévues ainsi qu'aux conditions suivantes :

- a) lorsque le nombre de ressources permet de combler l'amplitude du lundi au vendredi, les employés doivent convenir d'un code d'honneur afin d'assurer la présence planifiée minimale d'une équipe le lundi et le vendredi :
  - b) lorsque le nombre de ressources ne permet pas de combler l'amplitude du lundi au vendredi, les employés doivent convenir d'un code d'honneur afin d'assurer une disponibilité en cas de pannes. Une rémunération sera applicable seulement si les employés désignés sont rappelés au travail. Les dispositions de surtemps seront alors applicables.
- Les parties peuvent convenir d'une autre entente locale.

Pour les jointeurs / Quart de nuit :

Semaine de travail : quatre (4) jours de dix (10) heures.

L'excédent de mille neuf cent vingt-quatre (1 924) heures = Congés cumulés qui sont repris en temps et leur compensation doit être prévue dans la planification annuelle.

## **N° G-11 – RÉTABLISSEMENT DE SERVICE – VICE-PRÉSIDENTE RÉSEAU – DISTRIBUTION**

Considérant les obligations d'Hydro-Québec en matière de sécurité civile et de sécurité incendie ;

Considérant le temps d'intervention actuel pour les équipes et la volonté des parties de travailler à améliorer le temps d'intervention lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence ;

Compte tenu de ce qui précède et malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, il est convenu entre les parties de mettre en place un mécanisme pour assurer la disponibilité du personnel sur une base volontaire lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence, et le cas échéant de permettre à l'entreprise de prendre les moyens requis afin d'assurer une couverture provinciale optimale.

Définition : le terme « employé » utilisé dans la présente lettre d'entente signifie les chefs monteurs et monteurs de distribution.

## **1. Indemnité pour la garde « Rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence »**

- 1.1 L'employé ayant manifesté son intérêt et étant autorisé par la Direction d'être disponible en dehors des heures régulières de travail, pour le rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence, recevra une indemnité par semaine de garde tel qu'indiquée à l'appendice « B » et ce, pour couvrir la période du lundi 8 h 00 au lundi 8 h 00 de la semaine suivante.

Un montant forfaitaire d'efficiencia par semaine de garde réalisée est payé tel qu'indiqué à l'appendice « B » à l'employé qui, lors de la semaine où il a assuré la garde, a respecté les obligations suivantes :

Pour le premier employé appelé :

- 1) Rappeler le CED dans les cinq (5) minutes ;
- 2) Se « rapporter en route » au CED dans les quinze (15) minutes ;
- 3) Informer le CED du temps estimé pour le rétablissement de service.

Pour le deuxième employé appelé :

- 1) Rappeler le CED dans les cinq (5) minutes ;
- 2) Être en route vers le centre de services dans les quinze (15) minutes ;
- 3) Communiquer avec le premier employé dès son arrivée au centre de services ;
- 4) Se rapporter au CED dès qu'il quitte le centre de services pour rejoindre le premier employé.

- 1.2 Pour avoir droit au montant forfaitaire d'efficiencia prévu à 1.1, l'employé devra répondre à chacun des appels par le moyen de communication déterminé par la Direction. Par la suite, il devra prendre les moyens déterminés par la Direction pour se rendre rapidement sur les lieux du travail désignés et respecter les obligations mentionnées à 1.1.

Advenant deux (2) manquements à l'obligation d'être disponible dans cette période, l'indemnité à l'article 1.1 ne sera pas versée à l'employé.

- 1.3 À moins de circonstances spéciales invoquées par la Direction, le premier employé sera tenu de garder un véhicule HQ à sa résidence en dehors des heures régulières de travail.

## **2. Répartition équitable des heures supplémentaires**

- 2.1 Aux fins de la présente lettre d'entente, l'indemnité prévue à 1.1 pour la garde n'est pas considérée comme du temps supplémentaire, par conséquent seules les heures travaillées sont comptabilisées aux fins de l'application de l'article 24.01. Pour ce faire, il devra y avoir un mécanisme de garde à tour de rôle.
- 2.2 Aux fins de l'article 24.01 de la convention collective, concernant la répartition équitable de surtemps, l'employé qui connaît son indisponibilité à l'avance doit s'efforcer de l'indiquer pour que l'information soit saisie dans le système.
- 2.3 Lorsqu'un CUD est ouvert et que l'ensemble du personnel du site a été appelé, les heures travaillées ou refusées ne seront pas comptabilisées.
- 2.4 Lors de déplacements hors province et que l'ensemble du personnel du site a été appelé, les heures travaillées ou refusées ne seront pas comptabilisées.
- 2.5 Les parties s'entendent pour que l'article 24.05 C) de la convention collective soit appliqué localement pour les employés.

## **3. Temps de repos**

Sans limiter l'application de l'article 24.06 ainsi que la portée de l'article 12, l'employé qui a la responsabilité de la semaine de garde aura droit pendant sa semaine de garde aux heures de repos suivantes :

- 3.1 L'employé recevra pendant sa semaine de garde une (1) heure de repos rémunérée additionnelle aux heures de repos prévues à l'article 24.06 B lorsqu'il a

effectué trois (3) heures de travail entre 23 h 00 et 7 h 00 et ce, pour la première journée où il est appelé durant sa semaine de garde.

- 3.2 L'employé recevra pendant sa semaine de garde trois (3) heures de repos rémunérées additionnelles aux heures de repos prévues à l'article 24.06 B lorsqu'il a effectué trois (3) heures de travail entre 23 h 00 et 7 h 00 et ce, pour les autres journées pendant sa semaine de garde.
- 3.3 Aux fins d'application des articles 3.1 et 3.2, « les trois (3) heures de travail » mentionnées n'ont pas besoin d'être réalisées de façon continue.
- 3.4 Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux fins de la présente entente relative au rétablissement de service.

#### **4. Remplacement temporaire lors de garde**

- 4.1 L'employé qui n'est plus disponible en raison d'une absence compensée en vertu de l'appendice « C » de la convention collective verra l'indemnité et le montant forfaitaire d'efficiences prévus à l'article 1. diminués au prorata du nombre d'heures d'indisponibilité.
- 4.2 Dans les cas où l'employé est absent selon l'article 4.1, l'employé qui assurera le remplacement recevra l'indemnité et le montant forfaitaire d'efficiences prévus à l'article 1. au prorata du nombre d'heures de garde réalisées. Lorsque l'absence est connue après la fin de la journée régulière, la Direction pourrait décider de ne pas assurer de remplacement pour cette journée seulement.
- 4.3 Le remplacement temporaire est réalisé en offrant la ou les journées d'absences prévues à l'employé en vertu de la liste de rappel et ce, pour une période inférieure à sept (7) jours.
- 4.4 Exceptionnellement, lors d'absences autres que celles prévues à l'article 4.1, l'employé aura la responsabilité d'assurer son remplacement selon les modalités convenues localement entre les employés. À défaut de

modalités convenues localement entre les employés, cette disposition est sans application.

## **5. Modalités permettant une couverture de garde optimale**

### **5.1 Les ratios seront appliqués dans l'ensemble des sites de la façon suivante :**

Cinq (5) monteurs et moins :

Un (1) employé de garde

Six (6) monteurs et plus :

Deux (2) employés de garde

Île de Montréal :

Deux (2) employés de garde – selon l'entente locale

Région Montmorency (Orléans et Jacques-Cartier) :

Deux (2) employés de garde – selon l'entente locale

Dans le cas spécifique de Kuujjuak et Kuujjuarapik, le choix de l'employé de garde se fera en alternance entre les deux (2) sites pour assurer l'urgence des deux (2) sites.

### **5.2 Si dans un site donné les employés n'ont pas signifié leur intérêt de façon majoritaire pour assurer la garde, conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées pour réaliser les interventions lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence.**

### **5.3 Lorsque requis par la Direction, s'il y a absence de volontaire pour une ou des semaines données dans un site où les employés ont signifié leur intérêt de façon majoritaire :**

#### **5.3.1 Rencontre paritaire pour convenir s'il y a lieu de modalités locales nécessaires pour que la garde soit assurée, et ce sans modifier les conditions prévues à la présente.**

5.3.2 Si aucune solution n'est identifiée à l'étape 1, conformément aux dispositions de la convention collective, la Direction prend les actions appropriées pour réaliser les interventions lors du rétablissement de service du réseau de distribution incluant les situations d'urgence.

5.4 La Direction s'engage à ne pas augmenter le nombre d'employés prévus pour assurer la garde et ce, sans l'accord du Syndicat provincial.

## **6. Travail seul**

Lors des situations d'urgence ou de rétablissement de service, le premier employé sur les lieux réalise les interventions minimales ainsi que le diagnostic de la situation. Ceux-ci seront autorisés à avoir leurs outils personnels appropriés. Une perche télescopique sera disponible dans le véhicule et servira uniquement à l'ouverture des transformateurs basse tension dans le but de créer une zone sécuritaire pour le travail hors tension au sol.

Cette particularité est attachée au dossier « rétablissement de service ».

## **7. Présentation de l'entente**

7.1 Les parties conviennent de présenter l'entente de façon paritaire.

## **8. Évaluation de l'entente**

8.1 Les parties conviennent de faire une évaluation de la lettre d'entente une fois par année. De plus, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une rencontre provinciale pourra être tenue.

Cette évaluation se fait sur la base des critères suivants :

- Respect des délais ;
- Disponibilité des chefs monteurs et monteurs ;
- Simplification des listes de rappel.



8.2 Toutefois, d'autres rencontres locales pourraient avoir lieu au besoin, si des événements le nécessitaient.

## **9. Griefs**

Les parties conviennent de régler, après analyse, les griefs relatifs au temps supplémentaire à l'exclusion de ceux concernant la répartition équitable de surtemps.

Cette entente existe pour la situation particulière décrite dans la présente et ne peut être invoquée dans aucune autre circonstance.

## **LETTRES D'ENTENTE RÉGIONALES**

Les lettres d'entente régionales font partie d'un volume séparé.