

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

HYDRO-QUÉBEC

ci-après désignée la « DIRECTION »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE RÉSEAU
D'HYDRO-QUÉBEC

ci-après désigné le « SYNDICAT »

du **1^{er} janvier 2004** au **31 décembre 2009**

LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
EST RÉDIGÉE ET EST CONCLUE
CONFORMÉMENT AU CODE DU TRAVAIL.

1	But de la convention	8
2	Définitions	8
3	Obligations des parties	10
4	Dispositions générales	10
5	Grève et lock-out	10
6	Droits de la Direction	10
7	Reconnaissance du Syndicat	11
8	Sécurité syndicale.....	11
9	Respect des droits et libertés de la personne.....	13
10	Tableaux d'affichage.....	13
11	Comités.....	13
12	Santé et Sécurité	15
13	Permis d'absence.....	20
14	Information	22
15	Règlement de griefs et de mécontentes	22
16	Arbitrage	25
17	Arbitrage médical.....	26
18	Mesures disciplinaires	26
19	Ancienneté et mouvements de personnel.....	27
20	Jour de paie	39
21	Salaires	39
22	Rangement des emplois.....	44
23	Horaires de travail.....	47
24	Rémunération de surtemps	52
25	Rappel ou allocation pour s'être rapporté au travail	54
26	Rémunération du temps de transport.....	55
27	Repas.....	55
28	Prime de quart	56
29	Jours fériés	57
30	Vacances	58
31	Sécurité sociale	61
32	Sécurité d'emploi	62
33	Formation professionnelle	62
34	Travail à forfait et employés temporaires	64
35	Primes de remplacement.....	65
36	Indemnité de résidence.....	65
37	Responsabilité professionnelle.....	65
38	Surveillance et vie privée.....	65
39	Changements techniques ou technologiques	66
40	Permis de conduire.....	67
41	Durée et renouvellement	68

A	Échelles de salaire pour 2004, 2005 et 2006.....	69
B	Primes, indemnités et allocations.....	75
C	Régime de sécurité de salaire.....	76
D	Tables de déduction de jours de vacances correspondant aux semaines d'absence.....	81
E	Absences pour convenances personnelles et devoirs civiques	84
F	Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement	86
G	Indemnité de route pour usage de voiture personnelle à la demande de la Direction	88
H	Ligne de conduite d'Hydro-Québec touchant les congés sans solde pour affaires personnelles ou prolongement de vacances	89
I	Droits parentaux	90
J	Congés spéciaux : Activités politiques	98
K	Liste des arbitres	99
L	Régime supplémentaire de sécurité de salaire.....	100
M	Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée	101
N	Vêtements et équipement.....	106
O	Groupes et familles d'emplois	107
P	Régions, territoires et locaux.....	108
Q	Régime de congé sans salaire pour raisons familiales ou parentales	109

1	Congés spéciaux.....	110
2	Déménagement.....	111
3	Régime de sécurité de salaire (lieux éloignés).....	111
4	Charges de travail.....	112
5	Responsabilité : Matériel et document appartenant à Hydro-Québec.....	112
6	BIFFÉE.....	112
7	Harcèlement sexuel.....	112
8	Employés handicapés.....	113
9	Fonds de solidarité FTQ.....	113
10	Temps partiel.....	113
11	Employés utilisateurs d'écrans de visualisation (T.E.V.).....	115
12	Accès à l'information.....	116
13	Contrat social sur l'emploi et la performance de l'entreprise.....	116
14	Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec.....	118
15	Régime de congé à traitement différé.....	122
16	Programme d'aide au personnel.....	124
17	Programme d'accès à l'égalité.....	124
18	Féminisation des textes.....	125
19	Modifications au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD).....	125
20	Inexistante.....	125
21	inexistante.....	125
22	Sécurité informatique.....	126
23	Modifications au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation d'Hydro-Québec (Croix Bleue).....	126
24	Modifications au Régime des soins dentaires.....	129
25	Modifications de certains avantages sociaux.....	129

G-1	Régime d'assurance-vie collective supplémentaire.....	131
G-2	Enregistrement des conversations téléphoniques	131
G-3	Entente cadre horaire de travail de douze (12) heures	131
G-4	Prime intégrée au salaire.....	132
G-5	Entente cadre : Période de formation – Nouveau répartiteur CER	132
G-7	Flexibilité et modulation des horaires de travail	133
G-8	Répartiteurs CED.....	134
G-13	Connaissance de l'anglais	135
G-19	Réévaluation des emplois des trois familles (CCR, CER et CED) de répartiteurs.....	138
G-24	Augmentation de salaire 2002-2003	147
G-25	Processus de renouvellement de la convention collective	149

CCR-1	Centre de conduite du réseau – Horaire de travail de 12 heures des répartiteurs CCR.....	151
CCR-2	Centre de conduite du réseau – Poste de répartiteur (formation) et comblement de poste dans la famille CCR.....	153
CCR-3	Agents principaux Réseau.....	155
CCR-4	Horaire agent-e-s Planification Réseau	159
LGR-1	CT Rouyn région La Grande – Horaire de travail des répartiteurs CER.....	160
MAI-1	CT Montréal région Maisonneuve – Horaire de travail des répartiteurs CER transport.....	162
MAI-2	CT Montréal région Maisonneuve – Horaire de travail des répartiteurs CER Production	165
MAI-3	Biffée	168
MAI-4 -	CT Saint-Jérôme – Région Maisonneuve – Horaire de travail de douze (12) heures des répartiteurs CER	168
MAI-5	Biffée	170
MAN-1	CT Baie Comeau Région Manicouagan – Horaire de travail des répartiteurs CER.....	170
MAN-2	Région Manicouagan – Vacances additionnelles des répartiteurs.....	172
MAT-1 -	Biffée	172
MAU-1 -	CT Trois-Rivières – Téléconduite Centre – Horaire de travail des répartiteurs CER.....	172
MAU-2	CT Québec – Région Mauricie – Horaire de travail de 12 heures des répartiteurs CER.....	175
SAG-1	CT Chicoutimi Région Saguenay – Horaire de travail des répartiteurs CER.....	178

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 mécontentes 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. L'examen médical précité doit avoir été subi avant l'expiration du stage.

2.04 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.

2.05 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 19.05 ;

B) un licenciement dans le cas d'un employé temporaire.

2.06 Journée régulière de travail

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

2.07 Semaine régulière de travail

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

2.08 Horaire de travail

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

2.09 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 ».

2.10 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.

2.11 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.

2.12 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.

2.13 Mise à pied

Sous réserve de l'article 32 - « Sécurité d'emploi », 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.

2.14 Rappel

Sous réserve de l'article 32 - « Sécurité d'emploi », le terme « rappel » signifie le retour en service actif d'un employé qui était sur une liste de rappel.

2.15 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.

2.16 Jour

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

2.17 Transfert

Le terme « transfert » signifie le passage d'un employé d'un lieu de travail à un autre lieu de travail à l'intérieur du même emploi et du même niveau.

2.18 Conjoint

Le terme « conjoint » désigne toute personne qui :

- a) **est liée par mariage ou par union civile** avec un employé **et qui 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.

2.19 Genre

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

2.20 Excédentaire

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

2.21 Incident

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

2.22 Durée de service

Le temps passé à l'emploi de la Direction depuis la première (1^{re}) date d'embauchage. Ce temps se calcule en années, en mois et en jours.

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.

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

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 employé(e)s de **réseau** d'Hydro-Québec, comme l'unique agent négociateur des employés régis par le certificat d'accréditation émis le **10 octobre 2001, no : AM-1004-9454** 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 RÉSEAU D'HYDRO-QUÉBEC

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-trésorier provincial 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 assujéti 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 assujéti 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 du

Syndicat **des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec** 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 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 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-trésorier provincial du Syndicat **des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec** qui a conclu une convention collective à laquelle mon emploi est assujéti. 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 régulière et/ou spéciale. 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-trésorier provincial 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^e) et le soixantième (60^e) 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 directeur de secteur 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-trésorier provincial 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 Comité : relations de travail
- A) Au niveau provincial, **territorial ou direction**, un comité de relations de travail composé de deux (2) employés en service actif, choisis par le

Syndicat et de deux (2) représentants de la Direction est formé, au besoin, à la demande d'une partie.

- B) 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, 16 et 17 des présentes.
- C) 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 réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.
- D) La Direction rédigera et fera parvenir un résumé des discussions de la réunion à chaque membre du comité dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

11.02 Comité de garderies

- A) **Le Syndicat peut participer aux travaux du comité provincial des garderies en y désignant un représentant.**
- 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.

11.03 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.

- 11.04 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 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 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.

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 Au niveau local un comité de santé et de sécurité peut être formé, au besoin, à la demande de l'une des parties. Ce comité est composé de deux (2) employés en service actif choisis par le Syndicat et de deux (2) représentants de la Direction.
- 12.06 Règles de fonctionnement des comités de santé et sécurité
 - A) Les parties peuvent convenir de la présence d'observateurs ou de personnes ressources aux réunions des comités.
 - B) Le comité provincial de santé et de sécurité se réunit selon les besoins et 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'au comité immédiatement inférieur ou supérieur selon le cas.

- D) La Direction fournit mensuellement aux membres du comité provincial les rapports statistiques et les rapports d'accident du travail ou d'incident.
- E) Les membres du comité provincial 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 comité provincial les sujets qui n'ont pas été réglés à la satisfaction de l'une des parties ou qui ont une portée 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 ou 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 de deux (2) heures 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.

12.07 Mandat du comité local de santé et de sécurité

- A) Discute de toutes questions relatives à la santé et sécurité du travail pertinentes à son niveau et fait des recommandations à la Direction.
- B) Réfère au comité provincial de santé et de sécurité tout dossier non réglé.
- C) Reçoit et étudie les rapports d'inspections effectuées au niveau local.
- D) Est consulté sur le choix des moyens et équipements de protection individuels ou collectifs particuliers au local.

12.08 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 ou d'envergure provinciale et fait le suivi de ces dossiers.
- E) Fait le suivi des « conditions dangereuses ».
- 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.

12.09 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.

12.10 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 oeuvre 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.

12.11 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 provincial 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 provincial de santé et de sécurité.
- D) Un membre syndical du comité provincial de santé et de sécurité ou un autre représentant désigné par le Syndicat 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 et est réputé être au travail.

12.12 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 provincial ou, le cas échéant, le représentant désigné par le Syndicat pour participer à la cueillette des faits et le président provincial ou son délégué, 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.
- E) Le suivi des recommandations du rapport de l'enquête officielle sera fait par le comité provincial.

12.13 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.

12.14 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'exécutions 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 provincial 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.

- 12.15 Lors de visite d'un inspecteur gouvernemental, un membre syndical du comité provincial ou un autre représentant désigné par le Syndicat peut l'accompagner et est réputé être au travail.
- 12.16 La Direction convient d'accorder une absence avec solde pour tout travail nécessité par l'application de cet article jusqu'à l'épuisement d'une banque cumulative de dix (10) jours/personne par année civile. Il est entendu que cette banque n'inclut pas les libérations avec solde obtenues pour tenir les rencontres des comités ainsi que toutes libérations avec solde prévues dans cet article.

ARTICLE 13 - PERMIS D'ABSENCE

13.01 Griefs

- A) La Direction convient d'accorder aux deux (2) membres du comité de griefs du Syndicat, choisis parmi les employés en service actif, un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire quand l'exige, durant les heures régulières de travail, l'étude des griefs avec la Direction. Le comité de griefs auquel réfère ce paragraphe est un comité de griefs à l'échelle **provincial, territorial ou de direction**, selon le cas.
- B) Un permis d'absence sans solde ne peut être accordé à plus de deux (2) 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 à **un congrès ou colloque syndical** peut s'absenter, à la condition que la direction **Conditions et relations du travail** 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 **Conditions et relations du travail** une copie de ces statuts ou règlements.
- C) La Direction convient aussi d'accorder à un nombre limité 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 syndicale, aux réunions du Comité exécutif provincial **du Syndicat des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec**, à condition que la direction **Conditions et relations du travail** 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 **du Syndicat des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec**, 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 tout service

Sous réserve de l'approbation du **directeur** ou de son délégué, selon le cas, le président provincial et le secrétaire-trésorier provincial et le directeur provincial des comités 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 directeurs de secteurs ou leur délégué mais dans les régions qu'ils représentent 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 sept (7) 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 ;
 - ou
 - 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 Formation syndicale

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 **des cours de formation syndicale**.

- 13.06 A) La Direction s'engage sur demande écrite du Syndicat à verser le salaire de l'officier syndical qui obtient un permis d'absence sans solde pour activités syndicales.

- B) La Direction facture le Syndicat pour le salaire ainsi versé de même que pour toutes les contributions monétaires versées par la Direction au bénéfice de cet employé. Le Syndicat s'engage à payer cette facture sur réception.

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, eu égard aux effectifs, aux lieux de travail et aux unités administratives.
- B) Le Syndicat fournit 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 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 **Conditions et relations du travail**, selon le cas, du nom du substitut.
- 14.02** Le Syndicat fait parvenir **aux unités** Ressources humaines **appropriées** ou à la direction **Conditions et relations du travail**, 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 tous les six (6) mois, à l'attention du secrétaire-trésorier provincial du Syndicat trois (3) copies des organigrammes approuvés par la Direction de même que la liste des supérieurs immédiats des employés avec indication de leur champ d'action respectif et les modifications.
- 14.04** Le président provincial ou son délégué et/ou un représentant du Syndicat **des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec** 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 mécontentements 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 mécontentement et le soumettre pour étude et règlement en donnant la description du grief ou de la mécontentement et en indiquant le règlement demandé. Tout grief ou mécontentement 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.

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 **provincial** du comité de griefs, 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 **Conditions et relations du travail** ou à son délégué, dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui lui a donné naissance :

1. Tout grief ou mécontente en rapport avec une décision de portée générale et tout grief relatif à un même événement qui concerne un groupe d'au moins cinq (5) employés ou tous les employés d'un local s'ils sont moins de cinq (5) employés ; dans ce dernier cas, le nom des employés impliqués doit apparaître sur la formule de grief.
2. Une mécontente 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 mécontente, le directeur **Conditions et relations du travail** 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 mécontente. Si la réponse n'est pas rendue dans les délais ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le grief ou la mécontente 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 de famille 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 **ou son délégué** 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) Le Syndicat fait connaître à la Direction, par la suite, les dates retenues.
- 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 pourront 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 **16.03 A)**.
- D) Nonobstant ce qui précède, dans le cas de congédiement, les parties conviennent de céduler l'audition à la première date de disponibilité inscrite au calendrier d'auditions 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 tenue 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 mésententes » 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

A) Groupe support

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 occupant un emploi du groupe support.

19.02 A) 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 son dernier embauchage.

B) Les termes « ancienneté locale » signifient la durée du service continu d'un employé dans un local tel qu'apparaissant à l'appendice P - « Régions, territoires et locaux ».

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 Le temps passé par les employés visés par les présentes depuis la date de leur dernier embauchage 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.

19.05 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.

19.06 A) Dans les cas de promotion, mutation, transfert, rétrogradation, la compétence est le facteur déterminant à la condition que l'employé satisfasse aux exigences normales 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.**
- 19.07 Pour un poste du groupe support, 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.**
- 19.08 Il est du ressort exclusif de la Direction de déterminer et d'utiliser les moyens appropriés aux fins d'évaluation des candidats.**
- 19.09 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'accident 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 laissé par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans son nouvel emploi ;**
 - G) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité administrative à une autre ;**
 - H) 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 » ;**
 - I) tout poste laissé par un employé qui obtient un transfert tant que la période prévue au paragraphe 19.16 C) n'est pas terminée ;**
 - J) tout poste laissé vacant par un employé assigné temporairement à des activités internationales d'Hydro-Québec ;**
 - K) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de la lettre d'entente No 15 - « Régime de congé à traitement différé ».**
- 19.10 Nonobstant les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de remplir un poste vacant, elle considère selon le critère prévu au paragraphe 19.10 E), les employés de l'une ou l'autre des catégories suivantes pour des postes équivalents ou inférieurs selon les étapes prioritaires prévues au paragraphe B) :**

- A)
 - 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.
- B)
 - 1. les employés de la région ou du siège social ;
 - 2. les employés de la province ;
 - 3. les employés des unités de négociation du S.C.F.P. selon les étapes prévues ci-après, si ces employés ont plus d'ancienneté que les employés candidats de la priorité prévue au paragraphe 19.11 A) de la convention collective, à condition qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi ;
 - a) les employés des unités de négociation du S.C.F.P. de la région ou du siège social ;
 - b) les employés des unités de négociation du S.C.F.P. de la province.

N.B. : Aux fins d'application du paragraphe B), le siège social est considéré comme une région.

- C) Cependant, l'employé dont le niveau ou la classe de salaire est maintenu peut être considéré au même titre que les employés nommés au paragraphe A) selon les priorités prévues aux paragraphes B) 1. et 2. précédents et selon les mêmes étapes sur un poste vacant de niveau équivalent ou supérieur au niveau de son emploi actuel, jusqu'à ce qu'il ait atteint un poste de 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.
- D) 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.
- E) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informera auprès des employés en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

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

- A) 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. La Direction considère selon la procédure et les critères prévus au paragraphe 19.06, les employés concernés qui se sont portés candidats :**

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 le groupe « support » de l'unité d'accréditation par ancienneté ;**
- b) Parmi le groupe « répartiteur » de l'unité d'accréditation par ancienneté ;**
- c) 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.

- 19.12 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.**

- 19.13 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 le niveau de salaire, le nombre d'heures de travail par semaine et le lieu de travail du poste. La Direction fait parvenir au secrétaire-trésorier 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-trésorier du Syndicat la liste des candidatures comprenant la date d'ancienneté ou 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, de son titre d'emploi et de son lieu de travail, son statut ainsi que son unité syndicale d'origine.**

- 19.14 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 No 1 « Congés spéciaux » et à l'employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de l'appendice I - « Droits parentaux », section II.

- 19.15 Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.09 et 19.16 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 19.16 C).
- 19.16 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, 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 19.19 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, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an).
- 19.17 L'employé nommé à un emploi non régi par une convention collective 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.
- 19.18 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) 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.
- 19.19 A) Dans les cas de réduction de personnel dans un emploi de ce 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 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.

- B) L'employé ainsi retiré de son emploi peut déplacer dans sa direction ou région, dans un emploi de niveau inférieur, l'employé comptant le moins d'ancienneté pourvu qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace et qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- C) L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté peut être mis à pied.

19.20 Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.10, la Direction convient, avant d'afficher un poste vacant, de rappeler par ordre d'ancienneté les employés dans l'emploi qu'ils occupaient au moment de leur mise à pied ou dans tout autre emploi, pourvu qu'ils soient en mesure de satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.

B) Groupe répartiteur

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 **occupant un emploi du groupe répartiteur**.

19.02 A) 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 son dernier embauchage.

B) Les termes « ancienneté de famille » signifient la durée du service continu d'un employé dans la famille d'emplois tel qu'apparaissant à l'appendice O - « Familles d'emplois ».

C) Les termes « ancienneté locale » signifient la durée du service continu d'un employé dans un local tel qu'apparaissant à l'appendice P - « Régions, **territoires** et locaux ».

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 Le temps passé par les employés visés par les présentes depuis la date de leur dernier embauchage 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.

19.05 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.
- 19.06
- A) Sous réserve des stipulations de cet article, l'ancienneté de famille est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, à condition que l'employé satisfasse aux exigences normales de l'emploi.
 - B) Les termes « exigences normales de l'emploi » signifient les exigences établies en relation avec l'emploi.
- 19.07 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) de l'incapacité d'un employé de satisfaire aux exigences normales de l'emploi, lors de mises à pied ou de rappels.
- 19.08 La Direction convient de ne pas utiliser le système d'examens comme critère préalable de promotion, de mutation ou de rétrogradation.
- 19.09 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'accident 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 laissé par un employé tant qu'il n'est pas confirmé dans son nouvel emploi ;
 - G) tout poste transféré avec son titulaire d'une unité administrative à une autre ;
 - H) 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 » ;
 - I) tout poste laissé par un employé qui obtient un transfert tant que la période prévue au paragraphe 19.16 C) n'est pas terminée ;
 - J) tout poste laissé vacant par un employé assigné temporairement à des activités internationales d'Hydro-Québec ;

K) tout poste laissé vacant par un employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de la lettre d'entente No 15 - « Régime de congé à traitement différé ».

19.10 Nonobstant les dispositions de cet article, lorsque la Direction décide de remplir un poste vacant, elle considère selon le critère prévu au paragraphe 19.10 E), les employés de l'une ou l'autre des catégories suivantes pour des postes équivalents ou inférieurs selon les étapes prioritaires prévues au paragraphe B) :

- A)
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.
- B)
1. les employés de la région ou du siège social ;
 2. les employés de la province ;
 3. les employés des unités de négociation du S.C.F.P. selon les étapes prévues ci-après, si ces employés ont plus d'ancienneté que les employés candidats de la priorité prévue au paragraphe 19.11 A) de la convention collective, à condition qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi ;
 - a) les employés des unités de négociation du S.C.F.P. de la région ou du siège social ;
 - b) les employés des unités de négociation du S.C.F.P. de la province.

N.B. : Aux fins d'application du paragraphe B), le siège social est considéré comme une région.

- C) Cependant, l'employé dont le niveau ou la classe de salaire est maintenu peut être considéré au même titre que les employés nommés au paragraphe A) selon les priorités prévues aux paragraphes B) 1. et 2. précédents et selon les mêmes étapes sur un poste vacant de niveau équivalent ou supérieur au niveau de son emploi actuel, jusqu'à ce qu'il ait atteint un poste de 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.
- D) 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.
- E) Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, lorsque la Direction relocalise des employés, elle s'informerait auprès des

employés en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite.

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

- A) La Direction affiche 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. La Direction considère selon la procédure et les critères prévus au paragraphe 19.06, les employés concernés qui se sont portés candidats ; le choix du candidat s'effectue selon les étapes prioritaires suivantes qui s'appliquent :
1. l'employé occupant un emploi dans la même famille que le poste vacant ;
 2. l'employé occupant un emploi dans une famille autre que celle dont fait partie le poste vacant. Aux fins d'application du présent paragraphe :
 - a) le terme « famille » désigne un emploi ou un ensemble d'emplois se rapportant à un travail de même genre ; les emplois faisant partie d'une même famille sont désignés à l'appendice O - « Familles d'emplois » ;
 - b) les locaux sont ceux qui apparaissent à l'appendice P - « Régions, territoires et locaux » et sont établis en fonction des structures administratives de la Direction ;
 - c) le siège social comprend tout endroit auquel est rattaché tout employé relevant directement d'une vice-présidence ;
- B) Si après application des dispositions du paragraphe A) qui précède, aucun employé n'est choisi, la Direction considère, selon la procédure prévue au paragraphe 19.06, la candidature des personnes suivantes selon les étapes prioritaires décrites ci-après :
1. **l'employé occupant un emploi du groupe support ;**
 2. l'opérateur régi par la convention collective des employés de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500, S.C.F.P. ;
 3. les employés permanents des autres unités de négociation du S.C.F.P..
- C) Aux fins de l'application du paragraphe B) qui précède, le facteur déterminant est que le candidat satisfasse aux exigences normales de l'emploi.
- D) Si, après application des dispositions des paragraphes A) et B) qui précèdent, aucun candidat n'est choisi, la Direction considère

la candidature des employés temporaires des unités de négociation du Syndicat canadien de la fonction publique même s'ils ne sont plus à l'emploi de la Direction au moment du choix pourvu qu'ils étaient à son emploi lorsqu'ils ont postulé dans les délais fixés. Les critères utilisés sont les exigences du poste vacant et les exigences d'embauchage. Advenant un grief, dans ce cas, le mandat de l'arbitre est limité à décider si les critères d'embauchage ont été appliqués et si l'employé rencontre les exigences du poste vacant.

- 19.12 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.
- 19.13 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 le niveau de salaire et le lieu de travail du poste. La Direction fait parvenir au secrétaire-trésorier 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-trésorier du Syndicat la liste des candidatures comprenant la date d'ancienneté, la date d'ancienneté de famille ou de la durée de service, le lieu de travail 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, de sa date d'ancienneté et de son ancienneté de famille ou de sa durée de service selon le cas, de son titre d'emploi, son lieu de travail et son unité syndicale d'origine.
- 19.14 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 un nouveau choix sera effectué selon la procédure et les critères prévus aux paragraphes 19.06 ou 19.11, le cas échéant, parmi les autres candidatures reçues lors du même affichage. 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 No 1 « Congés spéciaux » et à l'employé qui s'est prévalu d'un congé en vertu de l'appendice I - « Droits parentaux », section II.
- 19.15 Nonobstant les dispositions des paragraphes 19.09 et 19.16 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 19.16 C).
- 19.16 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 (cinq cent quatre (504) heures régulières) de service actif, 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 19.19 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 (cinq cent quatre (504) heures régulières) de service actif, mais pas nécessairement consécutifs (le tout à l'intérieur d'une période d'un (1) an).

19.17 L'employé nommé à un emploi non régi par une convention collective 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 19.19 ou celles de l'article 32 - « Sécurité d'emploi », selon le cas, s'appliquent.

- 19.18 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) 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 de famille et de l'ancienneté des employés qui, à ce moment, se sont portés candidats au poste où lui-même a déjà enregistré une demande.

19.19 A) Dans les cas de réduction de personnel dans un emploi, **de ce 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 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 pourvu que les employés qui restent dans l'emploi soient capables de satisfaire aux exigences du travail qui leur est assigné.

- B) L'employé ainsi retiré de l'emploi peut déplacer dans sa direction, région ou **territoire**, l'employé ayant le moins d'ancienneté pourvu qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace et qu'il soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- C) L'employé qui ne peut exercer son droit d'ancienneté peut être mis à pied.

19.20 Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.10, la Direction convient, avant d'afficher un poste vacant, de rappeler par ordre d'ancienneté les employés dans l'emploi qu'ils occupaient au moment de leur mise à pied ou dans tout autre emploi, pourvu qu'ils soient en mesure de satisfaire aux exigences normales de l'emploi pour lequel ils sont rappelés.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés des deux (2) groupes.

19.21 Informations

- 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 concernés par les présentes.

Cette liste est divisée **par unité structurelle**. Elle contient le nom de chaque employé, **son numéro de matricule**, son emploi, sa classe ou son niveau de salaire, le **numéro et le libellé de l'unité structurelle et son ou ses anciennetés selon le cas**.

De plus, la Direction communique par écrit au Syndicat, une fois par mois, les noms des employés embauchés, promus, transférés, rétrogradés, mutés, mis à pied, rappelés, retraités, congédiés, relocalisés, déclarés excédentaires, transférés à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclus, ceux visés par les paragraphes 19.10 A) et 19.23 C) **de chacun des deux (2) groupes** et les noms des employés dont l'emploi a changé de niveau de salaire à la suite d'une réévaluation. Dans le cas des employés embauchés, la Direction fournit la date d'embauchage.

- B) Tout employé qui croit que la liste d'ancienneté 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 et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.

- C) La Direction fait parvenir au Syndicat tout changement d'adresse des employés.

19.22 Les absences prévues à la convention collective n'interrompent pas le service continu pour fins de détermination des anciennetés.

- 19.23 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 19.10 **de chacun des deux (2) groupes**.

- B) La Direction s'efforcera de relocaliser dans leur milieu de travail les employés visés au paragraphe 19.10 A) 3 **de chacun des deux (2) groupes**.

- 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 au service Ressources humaines de l'unité administrative d'où il origine. L'employé aura alors une priorité

avant tout autre candidat en vertu du paragraphe 19.11 sur un poste identique à celui qu'il occupait avant sa relocalisation.

- 19.24 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.
- 19.25 Dans le cas où les dispositions prévues au paragraphe 19.16 **de chacun des deux (2) groupes** s'appliquent, un nouveau choix sera effectué selon la procédure et les critères prévus aux paragraphes 19.06 ou 19.11 **du groupe visé** le cas échéant parmi les autres candidatures reçues lors du même affichage.

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 employé, 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

Le salaire des employés assujettis à la présente convention collective est établi conformément aux dispositions prévues dans cet article et aux niveaux de salaires apparaissant à l'appendice « A ».

- 21.02 A) Groupe répartiteur**

Ces échelles de salaires sont déterminées en fonction du concept d'une heure régulière de travail.

- B) Groupe support**

Ces échelles de salaires sont déterminées en fonction du concept d'une semaine 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) Règles générales de rémunération lors de mouvement de personnel.**

- 1. Pour les fins d'un passage d'un groupe d'emplois à un autre groupe d'emplois le maximum de chacun des niveaux est d'abord ramené sur une base de taux horaire afin de déterminer si le mouvement de personnel constitue une promotion ou une rétrogradation.**

2. **Le nouveau salaire de base doit nécessairement être compris dans l'échelle salariale du nouvel emploi.**
3. **Le salaire de base d'origine de l'employé est d'abord ramené sur la base du nombre d'heures/semaine du poste d'accueil. Par la suite, les règles appropriées au mouvement de personnel s'appliquent.**
4. **Aux fins d'application de cet article, les groupes d'emplois sont respectivement identifiés comme tels à l'appendice « O » - Groupes et famille d'emplois.**

21.04 B) Promotion

1) Groupe répartiteur

À la suite d'une promotion, l'employé reçoit, selon le cas, le plus avantageux des deux, soit le minimum de son nouveau niveau ou une augmentation de salaire équivalente à un (1) échelon du niveau de son nouvel emploi sans toutefois dépasser le maximum de son nouveau niveau.

N.B. : L'ajustement de salaire prévu au présent paragraphe, ainsi que le déclenchement du cumul de l'ancienneté de famille, entrent en vigueur :

- soit à la date où l'employé est effectivement assigné sur l'emploi où il vient d'être promu ;
- soit au début de la période de paie la plus rapprochée du quatre-vingt-onzième (91^e) jour suivant l'avis prévu au paragraphe **B) 19.13 C)** ;

selon ce qui est le plus avantageux pour l'employé.

2) Groupe support

Les règles régissant une promotion et le passage d'un groupe d'emploi à un autre avant le 20 mars 2003 demeurent en vigueur.

C) Mutation

L'employé qui passe d'un emploi à un autre emploi de même niveau à **l'intérieur du même groupe** conserve son taux de salaire.

D) Rétrogradation

1) Groupe répartiteur

L'employé reçoit le taux de salaire correspondant au niveau de son nouvel emploi et à l'année de progression dans laquelle il se situe sans dépasser le maximum prévu correspondant au niveau de cet emploi.

2) Groupe support

Les règles régissant une rétrogradation et le passage d'un groupe d'emploi à un autre avant le 20 mars 2003 demeurent en vigueur.

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 Assignation

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.

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

A) 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) 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 que dans le cas d'une rétrogradation.

21.08 Progression annuelle **ou révision annuelle**

A) Groupe répartiteur – progression annuelle

L'employé progresse à raison d'un échelon de son niveau ou de la partie d'échelon nécessaire pour atteindre le maximum de son niveau si son salaire se situe à moins d'un échelon du maximum de son niveau à condition :

1. que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau ;
2. qu'il s'acquitte de façon satisfaisante des tâches de son emploi ; dans le cas contraire, l'employé demeure dans le même emploi pour une période additionnelle d'au plus un (1) an ou est assigné, si possible, à un autre emploi qui lui convient mieux.

B) Groupe support – révision annuelle

1. **Cette révision annuelle équivaut à un (1) échelon de la classe de salaire de l'employé concerné jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe de salaire. Toutefois, l'employé qui, à la date de la révision annuelle, n'a pas complété une (1) année de service depuis son dernier embauchage 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 son dernier embauchage, ou depuis qu'il est assujéti à la présente convention collective.**
2. **Cette révision annuelle est accordée à condition que l'employé s'acquitte de façon satisfaisante des tâches de son emploi.**
3. **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 avisée 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.

- C) L'employé ayant subi un accident de travail continue sa progression annuelle **ou sa révision annuelle selon le cas**, s'il y a lieu.
- 21.09
- A) La révision de salaire de l'employé, prévue au paragraphe 21.08, entre en vigueur **le premier (1^{er}) janvier.**
 - B) L'employé qui devient assujéti à la présente convention collective au cours de l'année précédente reçoit une révision de salaire correspondant à un échelon ou partie d'échelon de son niveau de salaire établie proportionnellement au nombre de périodes complètes de paie depuis qu'il est assujéti aux présentes, à condition que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau.
- 21.10 Changement de salaire à la suite de la révision du rangement d'un emploi
- A) Le rangement d'un emploi dans un niveau supérieur à la suite d'une révision du rangement permet à l'employé de recevoir le même ajustement de salaire que dans le cas d'une promotion.
 - B) Le rangement d'un emploi dans un niveau inférieur à la suite d'une révision du rangement de cet emploi n'entraîne pas de baisse de salaire. L'employé conserve son salaire tant qu'il demeure dans cet emploi. Dans le cas où le salaire de l'employé est inférieur au maximum prévu pour le nouveau niveau attribué à son emploi, il poursuit sa progression salariale selon les dispositions du paragraphe 21.08.
 - C) La date de mise en vigueur du rangement ou du rangement révisé d'un emploi est fixée au début de la période de paie qui suit immédiatement l'approbation finale du rangement ou du rangement révisé de cet emploi par les parties ou qui suit immédiatement la décision arbitrale.
 - D) Cependant, l'employé qui a occupé ou occupe un emploi ayant été rangé ou ayant été l'objet d'une modification de rangement selon la procédure prévue à l'article 22 - « Rangement des emplois de répartiteurs », reçoit l'ajustement de salaire prévu au présent paragraphe rétroactivement à la date de l'envoi du rangement au Syndicat, tel que prévu à l'article 22 - « Rangement des emplois de répartiteurs » ou à la date du grief formulé en vertu de l'article 22 - « Rangement des emplois de répartiteurs », ou à la date de la demande de révision du rangement 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.
- 21.11 L'employé qui reçoit un taux de salaire supérieur à celui 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.
- 21.12 A) À compter du **1^{er} janvier 2004**, l'employé reçoit une augmentation égale à **deux pour cent (2 %)** de son salaire **au 31 décembre 2003.**

- B) À compter du **1^{er} janvier 2005**, l'employé reçoit une augmentation égale à **deux pour cent (2 %)** de son salaire **au 31 décembre 2004**.
- C) À compter du **1^{er} janvier 2006**, l'employé reçoit une augmentation égale à **deux pour cent (2 %)** de son salaire **au 31 décembre 2005**.
- 21.13 a) Les parties conviennent de procéder à une négociation visant **les salaires pour les années 2007 et 2008 et ce, à compter du 1^{er} janvier 2008**, avec mise en application le **1^{er} janvier 2007**.
- b) **À compter du 1^{er} janvier 2009**, l'employé reçoit une augmentation égale à l'augmentation consentie pour l'année 2009 aux employés couverts par les accréditations détenues par les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP. Dans le cas où l'augmentation consentie pour l'année 2009 aux employés couverts par les accréditations détenues par les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP ne serait pas identique, les parties conviendront de l'augmentation applicable parmi celles consenties.
- À compter du 1^{er} janvier 2009**, les échelles de salaires de chaque niveau et les échelons s'y rattachant seront établis en fonction de l'augmentation consentie pour l'année 2009.
- 21.14 L'employé en accident de travail reçoit les augmentations prévues dans cet article.
- 21.15 **Les pourcentages d'augmentations prévus au présent article s'appliquent 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.**
- 21.16 **Régime d'intéressement**
- Tous les employés sont éligibles au Régime d'intéressement de l'entreprise. De ce fait, ils recevront tous, pour chacune des années, le même pourcentage et ce, sous forme de montants forfaitaires selon les règles et paramètres suivants :
1. **Pour les années 2004 à 2006 :**
 - Jusqu'à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) par année du salaire annuel de base au 31 décembre, au prorata des heures régulières rémunérées, et ce pour chacune des années visées.
 - Pour l'employé retraité, le pourcentage sera calculé sur le dernier salaire en vigueur.
 - L'employé qui démissionne ou qui est congédié au cours de l'année n'est pas éligible au Régime.
 - Pour chacune de ces années, le paiement sera effectué dans les quatre (4) mois suivant le 31 décembre.
 - a) **Pour les années 2007 et 2008 :**
 - Les parties conviennent de procéder à une négociation et ce, à compter du 1^{er} janvier 2008 visant

le Régime d'intéressement, avec mise en application le 1^{er} janvier 2007.

- b) Pour l'année 2009
- Pour l'année 2009, les règles ou paramètres convenus avec les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP s'appliqueront.

2. Le Régime d'intéressement vise à reconnaître la contribution des employés à la performance de l'entreprise. Il prend appui sur l'atteinte des objectifs corporatifs et non sur des objectifs individuels.

Les objectifs corporatifs, leurs éléments de mesure, de pondération ainsi que le ou les déclencheurs retenus pour le Régime d'intéressement sont ceux approuvés par le Conseil d'administration pour le Président-directeur général d'Hydro-Québec.

Le pourcentage versé selon l'article 1 est réparti de la façon suivante :

- a) Trois pour cent (3 %) en fonction des résultats reliés aux objectifs corporatifs.
- b) Un virgule cinq pour cent (1,5 %) en fonction du bénéfice de l'entreprise, lequel représente le déclencheur retenu.

3. La Direction s'engage à maintenir ce Régime pour la durée de la convention collective ainsi qu'à verser les montants forfaitaires qui résultent de son application à tous les employés.
4. La Direction transmet au secrétaire-trésorier du Syndicat, aussitôt qu'ils sont connus, les principaux paramètres généraux du Régime d'intéressement de l'entreprise ainsi que les déclencheurs et les objectifs corporatifs (seuil-cible-idéal) pour chacune des années.

La Direction transmet également au secrétaire-trésorier du Syndicat, dans les deux (2) semaines suivant leur publication, les rapports faisant état des résultats trimestriels relatifs aux déclencheurs et aux objectifs corporatifs.

5. Il est convenu que les dispositions prévues au paragraphe 3 peuvent faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Dans un tel cas, l'arbitre n'a juridiction que sur l'obligation pour la Direction de maintenir le Régime et le versement des montants à un employé. Le 2^e alinéa du paragraphe 4 peut également faire l'objet d'un grief et l'arbitre n'a juridiction que sur l'obligation de la Direction de transmettre les documents.

ARTICLE 22 - RANGEMENT DES EMPLOIS

22.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Direction de définir le contenu des emplois.

22.02 Les dispositions suivantes ne s'appliquent qu'aux emplois du groupe répartiteur.

A) Niveaux et titres des emplois de répartiteurs

Niveau de salaire ⁽¹⁾	Titre de l'emploi
III	Répartiteur CCR (Transport) Répartiteur CCR (Interconnexion) Répartiteur CCR (Équilibre offre demande) Répartiteur CCR (Formation)
II	Répartiteur CER
I	Répartiteur CED

Définitions

CCR (Centre de conduite du réseau) : lieu où s'effectue la conduite du réseau de production, de transport et les échanges avec les réseaux voisins.

CT (Centre de téléconduite) : lieu où s'effectuent la conduite du réseau de transport délégué et du réseau de répartition ainsi que la téléconduite d'installation, s'il y a lieu.

CED (Centre d'exploitation de distribution) : lieu où s'effectue la conduite du réseau de distribution d'une région ou d'un ou plusieurs secteurs à l'exclusion des Réseaux non-reliés et des Îles-de-la-Madeleine.

B) Compte tenu de ce qui précède, tout employé couvert par le rangement des emplois de répartiteurs qui croit que son emploi ou les conditions d'exécution de son emploi ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de niveau peut loger un grief conformément à l'article 15 - « Règlement de griefs et de mécontentes » de la convention collective.

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 ou **son délégué**.

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 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 Lors de la création d'un nouveau contenu d'emploi, la Direction fait parvenir au Syndicat, en dix (10) copies, la description et le niveau de rémunération 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 le niveau de rémunération, ils sont considérés comme officiels.

⁽¹⁾ Réfère aux échelles de salaires apparaissant à l'appendice A - « Échelles de salaires ».

- 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 le niveau de rémunération.
- 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 le niveau de rémunération, 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 22.06, avec mention du critère et du niveau de rémunération demandé. Les délais prévus au paragraphe précédent pourront être prolongés, après entente entre les parties.
- 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, les parties tentent conjointement de s'entendre pour nommer un arbitre. À défaut d'entente, les parties demandent au ministre du Travail du Québec de désigner une tierce personne pour remplir cette fonction.
- 22.09** Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du rangement des emplois de répartiteurs convenu entre les parties quant à la détermination du niveau de rémunération attribuable à un des emplois régis par l'unité d'accréditation **du Syndicat des employé(e) de réseau d'Hydro-Québec**. Sa décision est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont payés à part égale par les parties.
- 22.10 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un élément d'un emploi affectant la rémunération 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.
- 22.11 La Direction convient d'accorder une absence avec solde aux employés membres du comité de rangement pour tout travail nécessité par l'application de la procédure prévue dans cet article ou pour la vérification des descriptions sur les lieux de travail, auprès des employés et du représentant de la Direction jusqu'à l'épuisement d'une banque cumulative de trente (30) jours par année civile. Il est entendu que cette banque n'inclut pas les libérations avec solde obtenues pour tenir la rencontre prévue aux paragraphes 22.02 et 22.05. La Direction se réserve le droit de refuser toute demande de congé lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services des employés concernés.
- 22.12 Dispositions générales

- A) La Direction fait parvenir au Syndicat dans le plus bref délai, dix (10) copies de la description et du niveau de rémunération lorsque ces derniers sont officiels, 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 ainsi que la clé du système de numérotation des descriptions.
- C) La Direction informera le Syndicat de tout changement dans la codification ou les numéros utilisés pour tout emploi. 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.

22.13 Pour les emplois du groupe support l'évaluation actuelle des emplois est maintenue.

ARTICLE 23 - HORAIRES DE TRAVAIL

23.01 Sous réserve des dispositions contraires prévues dans cette convention, les horaires de travail sont déterminés en fonction des groupes suivants :

Groupe répartiteur

- A) Employés « de jour »
 - 1. La semaine régulière ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle et elle est répartie en quatre (4) jours consécutifs de neuf (9) heures et quarante (40) minutes, du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. L'assignation des employés sur l'une ou l'autre de ces plages doit être convenue avec la Direction.
 - 2. L'horaire de travail est tel que la majorité des heures de travail se situent entre 7h et 18 h. L'heure du début et de la fin de la journée régulière de travail est convenue avec la Direction pour chaque lieux de travail.
 - 3. Le temps de repas minimum est de quarante-cinq (45) minutes non rémunéré.
- 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 des employés travaillent par quart. La semaine régulière dans leur cas ne dépasse pas, sur une moyenne annuelle, trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes selon les horaires établis. Ces quarts sont :

 - 1. Complètes :

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 selon les horaires établis.

- C) Nonobstant les dispositions relatives au temps partiel, la Direction s'engage à ne pas réduire la durée de la semaine régulière de travail.

23.02 Règlements généraux

- A) Les employés travailleront conformément aux horaires en vigueur à la signature des présentes.
- B) Dans des circonstances spéciales, les horaires de travail peuvent être modifiés par la Direction selon les exigences des travaux à exécuter.

23.03 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.

Groupe support

23.04 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 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.**

23.05 Horaires variables

a) **Admissibilité**

Sont admissibles tous les employés occupant un emploi du groupe support 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 11 h 30 et 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^e) 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 demie (1/2) journée 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).

23.06 Horaires 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 des employés travaillent par quart. Ces quarts sont :

A) Complets :

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

B) Fixes :

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

C) 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 selon les horaires établis.

23.07 Nouveaux horaires

Nonobstant le paragraphe « règles générales du groupe support », 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 n'y a pas accord, 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.

23.08 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.

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) Groupe répartiteur : Employé payé à l'heure, autre que celui travaillant par quart

1. Du lundi au samedi :

le temps supplémentaire effectué en dehors de la journée régulière de neuf (9) heures et quarante (40) minutes est rémunéré au taux de salaire régulier plus une demie (1/2) pour la première heure et vingt (20) minutes et au double de son salaire régulier pour le travail accompli après cette première (1^{re}) heure et vingt (20) minutes et ce, 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) Groupe répartiteur : Employé payé à l'heure, travaillant par quart

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

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 la journée régulière suivante.

2. Jour férié :

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

C) Groupe support

1. **Le taux de salaire s'obtient en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.**

2. **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) **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.

b) **Dimanche et jour férié :**

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

24.03 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.

24.04 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 versée sous forme monétaire.
- B) 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 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).
- C) La date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre le supérieur immédiat et l'employé.

24.05 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 vingt-trois heures (23 h) et sept heures (7 h) a droit à une heure de repos rémunérée durant sa journée régulière de travail, pour chaque heure additionnelle de surtemps effectué au-delà de trois (3) heures de surtemps continu durant cette période, sauf pour les heures supplémentaires accomplies entre dix-sept heures (17 h) la dernière journée régulière de travail et vingt-trois heures (23 h) la journée précédent 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 prolongée ou suite à l'application du paragraphe 24.05 B) sera rémunéré à son taux régulier pour les heures de repos coïncidant avec ses heures régulières de travail.

Note : Aux fins d'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.

ARTICLE 25 - RAPPEL OU ALLOCATION POUR S'ÊTRE RAPPORTÉ 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 vingt (20) minutes qui suivent le début du travail effectué avec avis préalable.
- 25.04 L'employé rappelé d'urgence au travail 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 en plus de sa journée régulière de travail.
- 25.05 L'employé de jour rappelé d'urgence au travail pendant l'heure de son repas du midi reçoit une (1) heure à son taux de salaire plus une demie 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.
- 25.06 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.

ARTICLE 26 - RÉMUNÉRATION DU 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.
- 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, jusqu'à un maximum de huit (8) heures.
- 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.
- B) 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.
- 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 - « Rappel ou allocation pour s'être rapporté au travail ».

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 Dispositions particulières

- 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 - « Rappel ou allocation pour s'être rapporté 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 voyage
 1. L'employé en voyage dont les repas en surtemps sont payés sur présentation de pièces justificatives conformément à l'appendice F - « Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement », ne reçoit pas d'allocation de repas en surtemps pour ces repas. Toutefois, s'il ne présente pas de pièces justificatives, il reçoit les allocations de repas en surtemps prévues.
 2. L'employé en voyage, autre que celui couvert par le paragraphe précédent, ne reçoit pas d'allocation de repas en surtemps lorsqu'il n'a pas à effectuer de déboursés supplémentaires, pour ses repas (déjeuner, dîner, souper) parce qu'il travaille en surtemps.
- 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 de **quart de nuit** pour les heures accomplies entre 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 où ils se produisent 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 quarts, 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 dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi 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. 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 autre que celui dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi, lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos cédulé peut, à son choix :
1. Se prévaloir d'un 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 (la prise de ce congé ne doit pas entraîner de surtemps) ;
ou
 2. Recevoir la rémunération d'une journée régulière de travail.
- C) l'employé autre que celui dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi reçoit, lorsqu'il n'est pas requis par la Direction de travailler ce jour férié, la rémunération d'une journée régulière de travail.
- D) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de vacances, les dispositions du paragraphe 30.11 s'appliquent.

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

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^{er}) mai.
- B) Aux fins de l'application du présent article ;
- les termes « le premier (1^{er}) mai » signifient le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1^{er}) mai,
 - les termes « le trente (30) avril » signifient le jour précédant le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1^{er}) mai.
- 30.02 L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a moins d'une (1) année de service continu 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'embauchage 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.
- 30.03 L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a complété un (1) an de service continu 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^{er}) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser quatre (4) semaines de vacances.
- 30.04 A) L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a complété vingt (20) ans de service continu 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^{er}) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser cinq (5) semaines de vacances.

- B) L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a complété trente (30) ans de service continu 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^{er}) mai de l'année précédente jusqu'au trente (30) avril de l'année courante, sans dépasser six (6) semaines de vacances.
- C) L'employé qui complète sa vingtième (20^e) année ou sa trentième (30^e) année de service continu entre le premier (1^{er}) 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 (1) semaine additionnelle établi sur la base de son horaire à cette date.

30.05 Vacances pré-retraite

L'employé permanent qui, le premier (1^{er}) 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 pré-retraite 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 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.
- 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 quatre (4) 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^{er}) 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 tous les jours de son crédit annuel, le solde sera reporté dans les douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) 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^{er}) 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.

- 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 à reporter ces jours supplémentaires à tout autre temps de l'année ou dans la belle saison si tous ont eu précédemment la possibilité de choisir un maximum de deux (2) semaines dans la belle saison.
- 30.13 L'employé qui cesse de travailler pour la Direction a droit à une indemnité de vacances établie en fonction de son service continu au premier (1^{er}) 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^{er}) 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^{er}) 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 journées, les résultats seront arrondis comme suit :

si la fraction est inférieure à 0,25 elle est ramenée à 0, si la fraction se situe entre 0,25 et 0,74 elle est ramenée à 0,50 et si elle est supérieure à 0,74 elle est complétée à l'unité.

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 privé 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 d'assurance-vie collective complémentaire.

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 privé d'assurance-maladie **et hospitalisation**, du Régime

d'assurance-vie collective **de base** et du Régime d'assurance-vie collective complémentaire.

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.

- 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 niveau **de rémunération** 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 son niveau **de rémunération** en conformité avec les dispositions des paragraphes 32.02 et 21.10 B) 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 19.10 C), perd le maintien de sa classe de salaire mais conserve son salaire.
- 32.04** 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 auprès des employés détenant cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté **locale** et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés qui a le moins d'ancienneté **locale** est déclaré excédentaire.
- 32.05 Dans le cadre de l'application du paragraphe 32.04, la Direction convient d'aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de réduire du personnel. Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

ARTICLE 33 - FORMATION PROFESSIONNELLE

- 33.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle des employés et s'engagent à coopérer à cette fin. Par formation, on entend toute

activité structurée et organisée par la Direction visant à acquérir, maintenir et accroître les connaissances et/ou habiletés requises des employés de façon à leur permettre de :

- mieux s'acquitter de leur responsabilité ;
- cheminer dans les fonctions techniques de gestion du réseau.

Ces activités prennent la forme de :

- cours magistraux ;
- stage en milieu de travail ;
- formation en mode individuel ;
- séminaires et colloques.

- 33.02 A) La Direction et l'employé reconnaissent l'importance du diagnostic de besoins de formation et y collaborent.
- B) La Direction établit des activités et des programmes de formation répondant aux diagnostics de besoins en conformité avec le travail à accomplir et ses disponibilités.
- C) La Direction reconnaît l'importance de la participation de l'employé aux activités et programmes de formation qu'elle a établis.
- 33.03 A) Au niveau provincial est formé, au besoin, un comité de formation composé de trois (3) employés nommés par le Syndicat et de trois (3) représentants de la Direction.
- B) Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne suivant les circonstances.
- 33.04 Ce comité, à caractère consultatif, a pour mandat de :
- A) fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur l'identification des besoins de formation eu égard aux tâches des répartiteurs ;
- B) fournir à la Direction des commentaires et des recommandations sur les programmes de formation et plus spécifiquement sur :
- les objectifs poursuivis ;
 - les contenus ;
 - les modalités d'évaluation et de suivi.
- C) fournir à la Direction des commentaires et recommandations sur l'évolution du système de gestion de la formation ;
- D) prendre connaissance et commenter le rapport de l'ensemble de l'activité de formation.
- 33.05 Dans le but de faciliter le travail de ce comité, la Direction accordera une banque cumulative de dix (10) jours/personne par année civile à l'usage des représentants syndicaux du comité pour tout travail nécessité par l'application de cet article. Il est entendu que cette banque n'inclut pas les libérations avec solde

obtenues pour tenir les rencontres prévues au paragraphe 33.03 ainsi que toutes les libérations avec solde prévues à cet article.

- 33.06 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 du service.
- 33.07 A) La formation requise par la Direction dans le cadre du présent article doit être donnée pendant les heures de travail et tout temps consacré à la formation pendant ces heures est considéré comme du temps effectivement travaillé.
- B) L'employé travaillant par quart requis par la Direction de suivre une session de formation en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique pour le temps passé à cette activité.
- 33.08 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.
- 33.09** 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 supplémentaire le cas échéant ;
 - Régime d'assurance-vie collective complémentaire le cas échéant ;
 - Régime de retraite ;
 - Régime privé 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-devant 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 ».

ARTICLE 34 - TRAVAIL À FORFAIT ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 34.01 La Direction convient de ne pas octroyer de contrats à forfait pour combler normalement les emplois régis par cette convention. Toutefois, dans des cas fortuits de manque de personnel dans un endroit donné, la Direction pourra recourir aux services d'effectifs à forfait. La Direction et le Syndicat devront s'entendre alors sur la période requise et l'impact relatif à l'introduction de ces effectifs dans le milieu de travail.
- 34.02 La Direction convient de ne pas utiliser d'employés temporaires pour combler normalement les emplois régis par cette convention. Toutefois, dans des cas fortuits de manque de personnel dans un endroit donné, la Direction pourra

recourir à l'embauche d'employés temporaires. La Direction et le Syndicat devront s'entendre alors sur la période requise et l'impact relatif à l'introduction de cet employé temporaire dans le milieu de travail.

ARTICLE 35 - PRIMES DE REMPLACEMENT

35.01 L'employé requis par la Direction de remplacer un cadre hiérarchique ou assigné à un emploi de spécialiste d'un niveau de rémunération supérieur à celui de son emploi reçoit une prime de remplacement équivalente à un (1) échelon de son niveau.

ARTICLE 36 - INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

36.01 Les employés permanents, stagiaires et temporaires assignés en permanence à la région Manicouagan, à Chibougamau, à Lebel-sur-Quévillon 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 de 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 de 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, de contrôle des accès, 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 techniques ou technologiques 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 **direction** 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 **présidence**, à la demande d'une partie. Tout comité doit être composé de la façon prévue à l'alinéa A).
 - C) 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 du Québec 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 La Direction convient d'accorder une absence avec solde pour tout travail nécessité par l'application de cet article jusqu'à l'épuisement d'une banque cumulative de dix (10) jours/personne par année civile. Il est entendu que cette banque n'inclut pas les libérations avec solde obtenues pour tenir les rencontres des comités ainsi que toutes libérations avec solde prévues dans cet article.

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.**

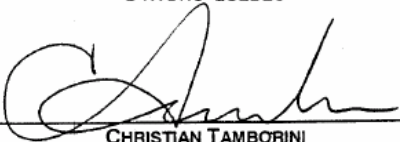
40.02 La Direction s'engage à maintenir dans son emploi l'employé dont le permis de conduire a été révoqué, sinon, de le relocaliser pour la durée de la suspension ou de la révocation du permis dans un autre emploi, dans son endroit de travail, avec le maintien de son salaire et, s'il y a lieu, des ajustements qu'il y a eus dans l'intervalle.

ARTICLE 41 - DURÉE ET RENOUELEMENT

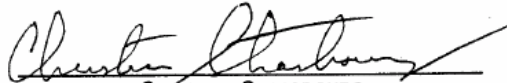
- 41.01 La convention collective est d'une durée de **six (6) ans et est en vigueur du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2009.**
- 41.02 Les dispositions de la présente convention collective n'ont **aucun** effet rétroactif **à moins de stipulation contraire expressément prévue à la présente.**
- 41.03 Les parties conviennent de procéder à une réouverture de la convention collective visant exclusivement les taux de salaires **et le Régime d'intéressement** pour les années **2007 et 2008**, avec mise en application le **1^{er} janvier 2007**. Elle se fera également conformément aux dispositions prévues au Code du travail.
- 41.04 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.

Signée à Montréal le 28 mai 2003

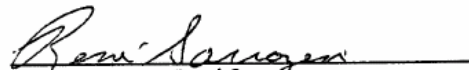
SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE RÉSEAU
D'HYDRO-QUÉBEC



CHRISTIAN TAMBORINI
PRÉSIDENT




CHRISTIAN STRASBOURG
SECRÉTAIRE TRÉSORIER



RENÉ SARRAZIN
CONSEILLER TECHNIQUE

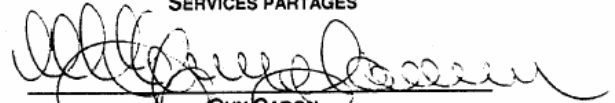
HYDRO-QUÉBEC



ANDRÉ CAILLÉ
PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL



MAURICE CHARLEBOIS
VICE-PRÉSIDENT RESSOURCES HUMAINES ET
SERVICES PARTAGÉS



GUY CARON
CONSEILLER PRINCIPAL RELATIONS DU TRAVAIL

**APPENDICE « A »
ÉCHELLES DE SALAIRE POUR 2004, 2005 ET 2006**

**ÉCHELLE DE SALAIRES
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro-Québec
Groupe Répartiteurs
Permanents (38,75 heures)**

**EN VIGUEUR DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2004
Taux d'augmentation de 2,0 %**

horaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	1,75 \$	35,09 \$	43,84 \$
II	1,57 \$	31,28 \$	39,13 \$
I	1,41 \$	28,31 \$	35,36 \$

hebdomadaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	67,81 \$	1 359,74 \$	1 698,80 \$
II	60,84 \$	1 212,10 \$	1 516,29 \$
I	54,64 \$	1 097,01 \$	1 370,20 \$

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	135,63 \$	2 719,48 \$	3 397,60 \$
II	121,68 \$	2 424,20 \$	3 032,58 \$
I	109,28 \$	2 194,03 \$	2 740,40 \$

annuelle

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	3 526,25 \$	70 706,35 \$	88 337,60 \$
II	3 163,55 \$	63 029,20 \$	78 846,95 \$
I	2 841,15 \$	57 044,65 \$	71 250,40 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro-Québec
Groupe Répartiteurs
Permanents (38,75 heures)

EN VIGUEUR DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2005
Taux d'augmentation de 2,0 %

horaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	1,79 \$	35,77 \$	44,72 \$
II	1,60 \$	31,91 \$	39,91 \$
I	1,44 \$	28,87 \$	36,07 \$

hebdomadaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	69,36 \$	1 386,09 \$	1 732,90 \$
II	62,00 \$	1 236,51 \$	1 546,51 \$
I	55,80 \$	1 118,71 \$	1 397,71 \$

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	138,73 \$	2 772,18 \$	3 465,80 \$
II	124,00 \$	2 473,03 \$	3 093,03 \$
I	111,60 \$	2 237,43 \$	2 795,43 \$

annuelle

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	3 606,85 \$	72 076,55 \$	90 110,80 \$
II	3 224,00 \$	64 298,65 \$	80 418,65 \$
I	2 901,60 \$	58 173,05 \$	72 681,05 \$

Un échelon est égal à 4 % du maximum de chacun des niveaux.

ÉCHELLE DE SALAIRES
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro-Québec
Groupe Répartiteurs
Permanents (38,75 heures)

EN VIGUEUR DU 1^{er} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2006

Taux d'augmentation de 2,0 %

horaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	1,82 \$	36,51 \$	45,61 \$
II	1,63 \$	32,56 \$	40,71 \$
I	1,47 \$	29,44 \$	36,79 \$

hebdomadaire

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	70,53 \$	1 414,76 \$	1 767,39 \$
II	63,16 \$	1 261,70 \$	1 577,51 \$
I	56,96 \$	1 140,80 \$	1 425,61 \$

périodique

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	141,05 \$	2 829,53 \$	3 534,78 \$
II	126,33 \$	2 523,40 \$	3 155,03 \$
I	113,93 \$	2 281,60 \$	2 851,23 \$

annuelle

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
III	3 667,30 \$	73 567,65 \$	91 904,15 \$
II	3 284,45 \$	65 608,40 \$	82 030,65 \$
I	2 962,05 \$	59 321,60 \$	74 131,85 \$

Un échelon est égal à 4 % du maximum de chacun des niveaux.

ÉCHELLES SALARIALES - ANNÉE 2004

Groupe support
Permanents et temporaires (35 heures)

En vigueur au 1^{er} janvier 2004
(Taux d'augmentation des échelles de 2,0 %)

Niveau	ANNUELLES			HEBDOMADAIRES			PÉRIODIQUES		
	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
1	2 332,20	32 652,36	58 306,56	44,85	627,93	1 121,28	89,70	1 255,86	2 242,56
2	2 565,68	35 922,12	64 144,60	49,34	690,81	1 233,55	98,68	1 381,62	2 467,10
3	2 881,32	43 225,52	72 038,72	55,41	831,26	1 385,36	110,82	1 662,52	2 770,72
4	3 297,84	49 465,52	82 443,92	63,42	951,26	1 585,46	126,84	1 902,52	3 170,92

ÉCHELLES SALARIALES - ANNÉE 2005

Groupe support
Permanents et temporaires (35 heures)

En vigueur au 1^{er} janvier 2005
(Taux d'augmentation des échelles de 2,0 %)

Niveau	ANNUELLES			HEBDOMADAIRES			PÉRIODIQUES		
	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
1	2 379,00	33 303,92	59 472,92	45,75	640,46	1 143,71	91,50	1 280,92	2 287,42
2	2 617,16	36 638,68	65 427,44	50,33	704,59	1 258,22	100,66	1 409,18	2 516,44
3	2 939,04	44 089,24	73 479,64	56,52	847,87	1 413,07	113,04	1 695,74	2 826,14
4	3 363,88	50 454,04	84 092,84	64,69	970,27	1 617,17	129,38	1 940,54	3 234,34

ÉCHELLES SALARIALES - ANNÉE 2006

Groupe support
Permanents et temporaires (35 heures)

En vigueur au 1^{er} janvier 2006
(Taux d'augmentation des échelles de 2,0 %)

Niveau	ANNUELLES			HEBDOMADAIRES			PÉRIODIQUES		
	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
1	2 426,32	33 972,64	60 662,16	46,66	653,32	1 166,58	93,32	1 306,64	2 333,16
2	2 669,68	37 369,28	66 735,76	51,34	718,64	1 283,38	102,68	1 437,28	2 566,76
3	2 997,80	44 971,16	74 949,16	57,65	864,83	1 441,33	115,30	1 729,66	2 882,66
4	3 430,96	51 464,92	85 774,52	65,98	989,71	1 649,51	131,96	1 979,42	3 299,02

**APPENDICE « B »
PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS**

Réf. c.c.	Description	Autre	2,0 %	2,0 %	2,0 %
			2004 1^{er} janvier	2005 1^{er} janvier	2006 1^{er} janvier
Art. 27/App. F	Allocation de repas	/repas	11,43 \$	11,66 \$	11,89 \$
Art. 28	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de quart de soir • Prime de quart de nuit 	/heure /heure	1,02 \$ 1,28 \$	1,04 \$ 1,31 \$	1,06 \$ 1,34 \$
Art. 36	Indemnité de résidence spéciale	/semaine	54,02 \$	55,10 \$	56,20 \$
App. « F »	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité fixe de déplacement avec obligation de découcher • Indemnité de résidence 	/jour /semaine	97,24 \$ 86,43 \$	99,18 \$ 88,16 \$	101,16 \$ 89,92 \$
App. « G »	Utilisation de véhicule personnel du 1^{er} janvier au 31 décembre 1 à 16 000 km + de 16 000 km	 /km /km	 0,38 \$ 0,31 \$	 0,39 \$ 0,32 \$	 0,40 \$ 0,33

**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 prévu 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 éligibles. Ce crédit est traduit en jours sur la base de son horaire de travail au premier (1^{er}) janvier.

ANNÉE DE SERVICE CONTINU	NOMBRE DE SEMAINES ALLOUÉES
(moins d'un an)	Un (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
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 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 dont la semaine régulière est de quatre (4) jours.
6. La semaine allouée correspond à un crédit de quatre (4) jours pour l'employé travaillant sur un horaire de douze (12) heures.
7. Lorsque l'horaire d'un employé est modifié, le solde de jours doit être ajusté, s'il y a lieu, de la façon suivante :

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

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

Si la fraction est inférieure à 0,25 elle est ramenée à 0, si la fraction se situe entre 0,25 et 0,74 elle est ramenée à 0,50 et si elle est supérieure à 0,74 elle est complétée à l'unité.

8. a) Le crédit de jours alloués établi au 1^{er} 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 appendice.

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.	Jusqu'à six (6) jours consécutifs ou non par année civile.
b) père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, soeur, demi-frère, demi-soeur de l'employé.	Maximum d'une (1) journée dans toute période de trois (3) mois.

Toutefois, la somme des deux, a) et b), ne doit pas dépasser six (6) jours par année civile.

3. 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.

4. Don de sang

L'employé dont l'absence est approuvée pour fins de don de sang peut faire débiter une demi-journée.

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.

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.
3. Après quoi, les crédits disponibles pour chaque employé durant une année civile sont basés, au premier (1^{er}) janvier, sur le nombre d'années complétées de service continu qu'atteindra l'employé durant cette année civile.
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^{er}) 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 ladite absence, sous réserve de la limite d'une année définie en B) 2. ci-dessus.
 - b) À son retour, l'employé 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.

- 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) 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 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.
- 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.
- 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^{er}) 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^{er}) 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 régie 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^{er}) janvier signifient le début de la période de paie la plus rapprochée du premier (1^{er}) 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^{er}) 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.

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 continu
 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 répartiteurs sur un horaire de douze (12) heures**

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

APPENDICE « E »
ABSENCES POUR CONVENANCES PERSONNELLES ET DEVOIRS CIVIQUES

1. Funérailles et mariages

Tous les employés régis par la présente convention collective ont droit à des jours d'absences sans perte de salaire à l'occasion des funérailles ou du mariage d'un proche parent selon le tableau ci-après :

Degré de parenté :	Distance à parcourir de l'endroit où l'employé travaille généralement		
	Jusqu'à 120 km	De 120 à 320 km	Au-delà de 320 km
	Nombre maximum de jours		
A) Funérailles :			
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.	3 jours ⁽¹⁾	4 jours	5 jours
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 :			
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.	1 jour	2 jours	3 jours
2. Belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère de l'employé.	1/2 jour	1 jour	2 jours

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

- C) NOTES :
1. Le nombre de jours alloués pour assister au mariage et aux funérailles d'un proche parent peut comprendre des jours ouvrables et des jours non ouvrables. On tiendra compte du jour du mariage ou des funérailles, 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'examens 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-voyage personnelle
 - dépenses inexplicables
 - 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 indemnité 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 ou 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. Il est interdit d'inclure dans les calculs les distances parcourues entre le lieu de travail régulier et le domicile.
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.

NOTE : 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) Normalement, la demande prévue au paragraphe précédent sera acceptée lorsque chacune des conditions suivantes sera respectée :
1. l'absence de l'employé ne nuit pas gravement à la productivité du service ;
 2. le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût de main-d'oeuvre supplémentaire ;
 3. elle n'entraîne pas de travail en surtemps dans le service ;
 4. elle n'oblige pas d'autres employés à déplacer leur période de vacances (à moins que ceux-ci y consentent spontanément) ;
 5. le dossier de l'employé est satisfaisant (ponctualité, assiduité, etc.).
- B)** Si la demande est refusée, l'employé pourra recourir successivement au **supérieur de son supérieur immédiat**, 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 Développement des ressources humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

SECTION II - CONGÉ DE MATERNITÉ

3. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5, doivent être consécutives. **Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse** l'employée a également droit à ce congé de maternité.
4. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
5. L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.
6. 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.

7A) Cas admissibles à l'assurance-emploi

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁽¹⁾ avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi, **est déclarée admissible à de telles prestations**, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 8 :

- 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 des prestations d'assurance-emploi, 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 d'assurance-emploi qu'elle reçoit **ou pourrait recevoir** ;

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

- 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^e) semaine du congé de maternité.

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.

B) Cas non admissibles à l'assurance-emploi

L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour le motif suivant :

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins six cents (600) heures au cours de sa période de référence prévue par le Régime d'assurance-emploi.

L'employée à temps partiel 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, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

- i) elle n'a pas contribué au Régime d'assurance-emploi ;

ou

- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins six cents (600) heures au cours de sa période de référence.

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations d'assurance-emploi, indemnités et salaire ne peut cependant excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base versé par la Direction.

C) Dans les cas prévus par les clauses 7A) et 7B) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- 2) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Direction dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou relevé de prestations, un talon de chèque ainsi que les renseignements fournis par la DRHC à la Direction au moyen d'un relevé mécanographique.
- 3) Le service se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.

8. L'employée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le Gouvernement du Québec, en autant qu'elle y ait droit.

9. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit, aux régimes suivants :

- le Régime de retraite ;
- le Régime d'assurance-vie collective **de base**, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime d'assurance-vie collective supplémentaire, le cas échéant, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime d'assurance-vie collective complémentaire, le cas échéant, à condition qu'elle verse sa quote-part ;
- le Régime privé 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.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son supérieur hiérarchique de la date du report.

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 de quatre (4) semaines si son état de santé ou celui de son enfant l'exige.

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 permanente doit fournir au Centre de santé desservant son unité administrative 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) ou le Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) 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^e) 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 la clause 23.

L'employée qui ne se conforme pas à l'alinéa 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 présenté 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, Hydro-Québec doit la reprendre à l'emploi qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon elle lui obtiendra un autre emploi de classe égale.

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.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, 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⁽²⁾.

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.

(2) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

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 liée 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
 - être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la huitième (8^e) 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^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement ;
 - c) pour les visites liées 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 la clause 9, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b), c) et d) de la clause 15 peut se prévaloir des bénéfices du Régime de sécurité de salaire (RSS) ou du Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS), si elle y a droit.

SECTION IV - AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

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^e) 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.
- 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^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

18. L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. 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.

- a) L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Lorsque l'employé ou l'employée bénéficie du congé prévu à la clause 18, celui-ci ou celle-ci peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant.
 - b) L'employé ou l'employée qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé avec salaire d'une durée de cinq (5) jours, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. 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.
19. Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 18, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son salaire de base, versée à intervalles de deux (2) semaines.

Congés sans traitement

20. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée pour la prolongation du congé de maternité ou à l'employé en prolongation du congé de paternité.
- 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 ou l'employée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de **cinquante-deux (52)** semaines consécutives. Ce congé peut être pris au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né. Il doit se terminer au plus tard **soixante-dix (70) semaines** après cette naissance.

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 ou l'employée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.

21. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employé ou l'employée pour la prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans traitement de deux (2) ans à moins que ce congé ne soit partagé en deux (2) périodes immédiatement consécutives.

- b) L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa précédent, peut à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de **cinquante-deux (52)** semaines consécutives. Ce congé peut être pris au plus tôt après l'ordonnance de placement ou de son équivalent lors de l'adoption internationale. Il doit se terminer au plus tard **soixante-dix (70) semaines** après l'ordonnance de placement ou de son

équivalent lors de l'adoption internationale. Ce congé s'applique dans le cas d'adoption pour un enfant autre qu'un enfant de son conjoint.

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 ou l'employée peut prendre ses vacances s'il y a lieu immédiatement avant ou après le congé sans traitement.
22. 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'assurances.
- b) Au retour au travail de l'employé(e) stagiaire ou permanent(e) suite au congé sans traitement, Hydro-Québec doit le (la) reprendre dans le poste qu'il (elle) occupait au début de son absence, si la chose est possible ; sinon, elle lui obtiendra un autre emploi.

Dispositions diverses

23. Les périodes de congé visées dans les clauses 18, 20 et 21 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.
24. La Direction doit faire parvenir à l'employé(e) au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 23.
- L'employé(e) qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent 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.
25. 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 les clauses 20 et 21 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, 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.
26. L'employé(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 18 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 9 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit, et par la clause 13 de la section II.
27. Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.
28. L'employée 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.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employée en prestations d'assurance-emploi, indemnités et salaire ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire de base et indemnité de résidence.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 18 a droit à cent pour cent (100 %) de l'indemnité de résidence durant son congé pour adoption.

29. 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.
30. Le régime des Droits parentaux est un régime de Prestations supplémentaires de chômage ; il doit se conformer en tout temps aux règles de l'assurance-emploi.
31. L'employée n'a aucun droit acquis au régime de Prestations supplémentaires de chômage, sauf celui de recevoir les prestations pour les périodes de chômage dues à la grossesse, précisées dans le régime des Droits parentaux.

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**

Rodrigue Blouin

Gilles Corbeil

François G. Fortier

Marc Gravel

François Hamelin

Germain Jutras

Marcel Morin

Jean-Guy Ménard

André Rousseau

Diane Sabourin

Denis Tremblay

N.B. : 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, 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 au Régime de retraite et ses primes au Régime d'assurance-vie collective **de base**, au Régime d'assurance-vie collective supplémentaire le cas échéant, au Régime d'assurance-vie collective complémentaire le cas échéant, au Régime **des soins** dentaires et au Régime d'assurance-maladie **et hospitalisation** et 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

Date de mise en vigueur : 1^{er} 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^{er} 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
- **les employé(e)s de réseau**

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 RRHQ, est servie à l'employé admissible la vie durant.

Au décès de l'employé, une demi-rente indexée selon la formule d'indexation du RRHQ, est versée au conjoint survivant, le cas échéant, jusqu'au décès de ce dernier.

Actuellement, l'âge de la retraite normale est de soixante-cinq (65) ans.

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-vingts 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.

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.

CARACTÉRISTIQUES DE LA RENTE

Montant de la rente

À compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'employé atteint l'âge de la retraite normale, 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 normale de retraite :**

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.

- i) 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.
- ii) Pour le nombre d'années écoulées après la fin du délai de carence et entre le 1^{er} 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.
- iii) 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.

Indexation de la rente

À compter du 1^{er} 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^{er} janvier 1997 est ajustée au niveau qu'elle aurait atteint selon les règles d'indexation prévues au Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ). Aucun ajustement rétroactif n'est versé.

Début du versement

À compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'employé admissible atteint l'âge de la retraite normale.

Fin du versement

La rente est servie à l'employé admissible sa vie durant. À compter du 1^{er} 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 RRHQ. La définition de conjoint est celle utilisée au RRHQ.

Maximum de la prestation ou de la rente

Le montant de la prestation ou de la rente mensuelle ne peut excéder quatre-vingts 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.

Versement du montant mensuel

L'assureur verse le montant dû à la fin de chaque mois civil ou partie de mois (un trentième (1/30^e) 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 oeuvrant 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'employé 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 ;
- 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.

**APPENDICE « N »
VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT**

Au besoin, la Direction met à la disposition des employés les vêtements et l'équipement spéciaux requis pour l'accomplissement de certains travaux.

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 »
GROUPES ET FAMILLES D'EMPLOIS**

Groupe répartiteur

1. Famille Répartiteur CCR
 - Répartiteur CCR (Transport)
 - Répartiteur CCR (**Équilibre offre-demande**)
 - Répartiteur CCR (**Interconnexion**)
 - Répartiteur CCR (Formation)
2. Famille Répartiteur CER
 - Répartiteur CER
3. Famille Répartiteur CED
 - Répartiteur CED

Groupe support

- **Agent principal exploitation de réseau**
- **Agent principal exploitation**
- **Agent planification réseau retrait**
- **Agent planification réseau**
- **Agent planification exploitation distribution**
- **Agent planification retrait et production**

**APPENDICE « P »
RÉGIONS, TERRITOIRES ET LOCAUX**

Région La Grande	Local CT	Rouyn
Région Manicouagan	Local CT	Baie-Comeau
Région Maisonneuve	Local CT Local CT	Montréal St-Jérôme
Région Mauricie	Local CT Local CT	Québec Trois-Rivières
Région Saguenay	Local CT	Chicoutimi
Siège social (Réseau provincial)	Local CCR	Montréal
Territoire Laurentides	Local CED	St-Antoine
Territoire nord est	Local CED	Rimouski
Territoire Montmorency	Local CED	Orléans
Territoire Richelieu	Local CED	St-Bruno
Territoire île de Montréal	Local CED	Montréal

APPENDICE « Q »
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 soeur 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 tous les moyens raisonnables à sa disposition pour **limiter la prise et** la durée du congé. L'employé doit aviser son supérieur hiérarchique de son absence le plus tôt possible.

LETTRE D'ENTENTE

NO 1 - CONGÉS SPÉCIAUX

1. Il est convenu qu'un (1) seul employé peut bénéficier d'un congé spécial d'une durée minimale d'un (1) mois.
2. Un maximum de trois (3) 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 **de base**, au Régime d'assurance-vie collective supplémentaire le cas échéant, au Régime d'assurance-vie collective complémentaire le cas échéant, au Régime d'assurance-maladie **et d'hospitalisation** de même qu'au Régime **de 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 le niveau 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-trésorier provincial du Syndicat et transmise trois (3) semaines à l'avance au directeur **Conditions et relations du travail**. 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 **Conditions et relations du travail** par le **président** provincial.
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 directeurs de secteurs 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 **Conditions et relations du travail** au moins une (1) semaine à l'avance.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 incluant le déménagement de la maison mobile s'il y a lieu.

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, dégoûts 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'oeuvres 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 3 - RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (LIEUX ÉLOIGNÉS)

Les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) km des grands centres médicaux, tels **Saguenay**, Québec, Trois-Rivières, Montréal, **Gatineau-Ottawa** ou d'un centre médical dispensant le service d'un médecin-spécialiste nécessaire, 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 débiter 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) km 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)(es).

LETTRE D'ENTENTE

NO 4 - CHARGES DE TRAVAIL

1. Les deux 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. 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 **Conditions et relations du travail** ou de ses représentants désignés une rencontre en vue de trouver une solution satisfaisante aux deux 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 6 - BIFFÉE

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 ».

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 prévu 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 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 terminal à écran de visualisation (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 appropriés lui seront indiqués.
4. L'employée enceinte qui utilise un terminal à écran de visualisation (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 terminaux à écran de visualisation (T.E.V.) ainsi que l'unité administrative où ils sont situés.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.
- La réduction de la rémunération globale ainsi que les changements majeurs à leurs pratiques de travail et d'affaires, tels que proposés par les employés et leurs syndicats, sont des gestes importants pour le soutien à l'emploi.
- 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 classée comme une excellente entreprise et se situer parmi les meilleures utilités électriques 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'oeuvre 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'oeuvre interne sera favorisée.
- 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'oeuvre 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'oeuvre 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.

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.

En ce sens les parties conviennent de créer, pour appuyer les changements convenus à ce contrat social, un comité conjoint qui relèvera de la Table

Partenariat et Dossiers Majeurs et qui aura pour mandat de développer de façon novatrice des projets et des outils de concrétisation du présent contrat social.

LETTRE D'ENTENTE

NO 14 - MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente No 14 –
« Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec » de la façon
suivante :

1. Les modifications temporaires prévues au Règlement 699 du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2008, sauf la retraite sans pénalité à compter du facteur 80, laquelle est modifiée tel qu'il apparaît à l'article 2 a).

Ces modifications temporaires sont :

- a) Depuis le 10 mai 1999, congé total de cotisations salariales et patronales tant et aussi longtemps que les évaluations actuarielles du RRHQ présentent un taux de capitalisation égal ou supérieur à cent dix pour cent (110 %).
- b) Lorsque l'évaluation actuarielle du RRHQ présente un taux de capitalisation inférieur à cent dix pour cent (110%), il est convenu, afin d'assurer la pérennité du Régime, de rétablir les cotisations salariales à raison de un pour cent (1 %) du salaire par année jusqu'à un maximum de six virgule trois pour cent (6,3 %) et les cotisations patronales à raison de un virgule huit pour cent (1,8 %) du salaire par année jusqu'à un maximum de six virgule trois pour cent (6,3 %). Le pourcentage de cotisations salariales et patronales maximal tiendra compte de la coordination RRHQ avec le Régime des rentes du Québec (RRQ) selon les modalités de l'article 3 du Règlement 699. Il est convenu que le minimum du pourcentage de cotisations salariales et patronales prévu est aboli compte tenu de l'introduction de la présente lettre d'entente.
- c) Dans l'hypothèse où les taux de cotisation salariale et patronale applicables à une situation de taux de capitalisation inférieur à cent dix pour cent (110 %) étaient insuffisants pour satisfaire les besoins financiers du régime identifiés par une évaluation actuarielle, Hydro-Québec versera à la caisse de retraite tout montant supplémentaire représentant la différence entre les besoins financiers ainsi identifiés et la somme des cotisations salariales et patronales, de façon à ce que la cotisation salariale n'augmente pas de plus de un pour cent (1 %) du salaire par année.

Les montants supplémentaires versés par Hydro-Québec en application du paragraphe précédent seront comptabilisés avec intérêts au taux de rendement de la caisse et constitueront une somme due à Hydro-Québec ne pouvant être récupérée que par une réduction de la cotisation patronale. Cette réduction varie selon l'excédent de

capitalisation du Régime pouvant être identifié par une évaluation actuarielle.

- d) 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 RRHQ. Le participant verse la cotisation⁽¹⁾ pour ces périodes de temps et l'employeur verse sa cotisation.
- e) Dans le cadre des congés sans solde du régime des droits parentaux, l'employé pourra verser sa cotisation salariale⁽¹⁾.
- f) Dans le contexte de l'ajustement de l'effectif à la charge de travail, Hydro-Québec accepte de permettre la cotisation au Régime de retraite dans le cas de congés à traitement différé, de congés sans solde, de congés à rémunération étalée et de temps partagés :
- dans le cas de congés à traitement différé, l'employé pourra verser une cotisation⁽¹⁾ au RRHQ qui correspond à sa cotisation et à celle de l'employeur ;
 - dans le cas de congés sans solde autorisés par la Direction, l'employé pourra verser une cotisation au RRHQ qui correspond au coût du service courant (exprimé en pourcentage) tel qu'établi dans la dernière évaluation actuarielle disponible et ce malgré un congé total de cotisation ;
 - dans le cas de temps partagés et de congés à rémunération étalée autorisés par la Direction, l'employé pourra continuer à verser à la fois sa cotisation⁽¹⁾ au RRHQ sur l'horaire normal et la cotisation de l'employeur sur l'écart entre l'horaire travaillé et l'horaire normal.

L'ensemble de ces mesures s'appliquent au personnel permanent.

- g) **Montant forfaitaire payé en vertu du Régime d'intéressement d'entreprise**

Le montant forfaitaire payé en vertu du Régime d'intéressement d'entreprise est inclus dans la définition de salaire reconnu aux fins du RRHQ.

- h) **Prestation de rattachement payable jusqu'à soixante-cinq (65) ans**

Une rente de rattachement additionnelle, cessant à compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, égale à 0,20 % du salaire moyen (cinq (5) ans) jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des

⁽¹⁾ La disposition concernant le versement de la cotisation ne s'applique pas lorsqu'il y a un congé total de cotisation.

cinq (5) années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations.

2. Modifications temporaires du Régime de retraite jusqu'au 31 décembre 2008

a) Retraite sans pénalité

Introduction à compter du 1^{er} janvier 1997 et jusqu'au 31 décembre 2003 de la règle temporaire de prise de retraite sans pénalité (retraite facultative) de quatre-vingts (80) (années d'âge et années décomptées) sans limite d'âge. À compter du 1^{er} janvier 2004, cette règle temporaire est modifiée comme suit :

Année civile	Pointage	Minimum d'âge
2004	81	Sans minimum
2005	82	Sans minimum
2006	83	Sans minimum
2007	84	Sans minimum
2008	85	Sans minimum

L'employé 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 au 31 décembre 2008.

b) Prestation de raccordement payable jusqu'à soixante (60) ans

À compter du 1^{er} janvier 2004, une rente de raccordement additionnelle, cessant à compter du premier jour du mois qui suit le soixantième (60^e) anniversaire de naissance, égale à 0,20 % du salaire moyen (cinq (5) ans) jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des cinq (5) 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 du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

c) Subvention à cinquante pour cent (50 %) de la forme optionnelle de rente choisie au moment de la retraite

Subventionner à cinquante pour cent (50 %) du coût relatif aux formes optionnelles de rente définies aux articles 14.1 (soixante pour cent (60 %) réversible) et 14.2 (garantie dix (10) ans) du règlement du Régime de retraite d'Hydro-Québec pour tous les participants actifs décidant de prendre leur retraite entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008 inclusivement. Cette disposition ne s'applique pas aux employés optant pour le transfert de leur valeur de rente.

3. Autres améliorations du Régime de retraite

a) Rachat de périodes de non-cotisation

Les parties conviennent de compléter le programme de rachat négocié en 1999 sans tenir compte de la limite de cinquante millions de dollars (50 M \$). Les modalités de ce programme se retrouvent aux articles 10.11.1 à 10.11.4 inclusivement du règlement du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

Malgré ce qui précède, cette mesure vise l'ensemble des employés d'Hydro-Québec ayant choisi de racheter, en 2000-2001, en vertu de ce programme et qui sont toujours participants actifs à la date de signature du présent renouvellement de la convention collective.

b) Assouplissement des règles de retraite

À compter du 1^{er} janvier 2004, le participant, dont l'âge est inférieur à l'âge maximal prévu aux dispositions de la Loi de l'impôt, a droit de transférer à l'extérieur du régime sa valeur de rente pour autant que le service de sa rente n'est pas débuté.

c) 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 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 V. P. finance 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.

4. Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration des conventions collectives 957, 1500 et 2000 du SCFP, sans préjudice pour les parties, celles-ci conviennent de reprendre les négociations concernant les présentes modifications avec comme base de discussions la situation existant avant l'introduction de la lettre d'entente No 14 - Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec conclue le 23 décembre 1996.

Malgré la durée de la présente convention collective, le Syndicat des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec participera à ces négociations avec les autres unités syndicales.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 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 de soins dentaires, et il peut continuer de participer au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation et** au Régime d'assurance-vie collective supplémentaire le cas échéant, au Régime d'assurance-vie collective complémentaire **le cas échéant** ; 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 **du Syndicat**. Les parties peuvent convenir de la présence de personnes-ressources au besoin. Le comité conjoint sur le Régime de congé à traitement différé 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 appropriées.

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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 16 - PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

La Direction maintient en vigueur le Programme d'aide au personnel. Toute modification audit programme devra faire l'objet d'entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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 du Syndicat. Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources lors des réunions de ce comité.

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 19 - MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE EN CAS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (RASILD)

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente No 26 - « Modifications au Régime d'assurance-salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) » de la façon suivante :

1. Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD)

Les parties conviennent de mandater un comité conjoint consultatif regroupant les représentants Hydro-Québec et un représentant de chacune des sections locales 957, 1500 et 2000 afin d'identifier, le cas échéant :

- a) le cas de participants dont la protection offerte par le RASILD est jugée inadéquate par les deux parties ;
- b) les solutions possibles afin de pallier la situation des participants identifiés au point a) par les parties ;
- c) les aménagements possibles des protections offertes aux participants en cas d'invalidité par le RASILD et le Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ).

Les modifications au RASILD et au RRHQ proposées par ce comité ne devront avoir aucun effet à la hausse sur le coût total de ces Régimes pour Hydro-Québec.

Les parties conviennent que les travaux de ce comité devront débuter au plus tard dans les deux (2) mois de la date de signature et devront se terminer avec la fin de l'année 2004. À défaut de proposer des modifications avant cette date, le comité sera dissous.

Dans le cas où des modifications auront été convenues entre Hydro-Québec et les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP elles s'appliqueront au Syndicat des employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec.

LETTRE D'ENTENTE

NO 20 - INEXISTANTE

LETTRE D'ENTENTE

NO 21 - INEXISTANTE

LETTRE D'ENTENTE

NO 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 23 - MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET HOSPITALISATION D'HYDRO-QUÉBEC (CROIX BLEUE)

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente No 23 – « Modifications au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation d'Hydro-Québec (Croix Bleue) » de la façon suivante :

1. **Les parties conviennent de maintenir les changements suivants introduits le 1^{er} janvier 1997 au Régime collectif 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^{er} janvier 2004 le Régime collectif d'assurance-maladie et hospitalisation en y apportant les changements suivants :**
 - A. **Remplacer la protection actuelle des services paramédicaux des chiropraticiens et podiatres, des physiothérapeutes et techniciens en réadaptation physique, des psychologues et des psychiatres, par la protection suivante :**
 - **Pour les professionnels suivants :**
Acupuncteurs, audiologistes, chiropraticiens, diététistes, ergothérapeutes, homéopathes, kinésithérapeutes, kinothérapeutes, massothérapeutes, naturopathes, orthophonistes, orthothérapeutes, ostéopathes, physiothérapeutes, podiatres et techniciens en réadaptation physique.

Remboursement à quatre-vingts pour cent (80 %), après l'application de la franchise annuelle de vingt-cinq dollars (25 \$) s'il y a lieu, maximum payable de trente-cinq dollars (35 \$) par visite et maximum payable global de mille dollars (1 000 \$) par personne assurée et par année civile pour l'ensemble de ces professionnels.

Les frais pour les radiographies prises par un chiropraticien sont remboursables à quatre-vingts pour cent (80 %), après l'application de la franchise annuelle de vingt-cinq dollars

(25 \$) s'il y a lieu, maximum payable de soixante dollars (60 \$) par personne assurée et par année civile.

➤ **Pour les psychologues et les psychiatres :**

Remboursement à cinquante pour cent (50 %) pour les psychologues et à quatre-vingts pour cent (80 %) pour les psychiatres, après l'application de la franchise annuelle de vingt-cinq dollars (25 \$) s'il y a lieu, maximum global payable de mille dollars (1 000 \$) par personne assurée et par année civile pour l'ensemble de ces professionnels.

Tous ces professionnels admissibles doivent être membres en règle de leur corporation et/ou de leur association professionnelle respectives et exercer dans les limites de leurs compétences au sens de la loi.

B. Ajouter à la liste des « Autres frais médicaux » du Régime (remboursement à quatre-vingts pour cent (80 %) :

Appareils auditifs :	Frais d'achat et de réparation de prothèses auditives, excluant les frais reliés aux piles, maximum payable de cinq cents dollars (500 \$) par personne assurée et par période de trente-six (36) mois.
Défibrillateur, neurostimulateur, pompe intrathécale, stimulateur osseux :	Frais de location ou d'achat, au gré de l'assureur. La personne assurée doit obtenir l'autorisation préalable de l'assureur avant tout achat ou toute location.
Bas de soutien :	Bas de contention ou chirurgicaux offrant une contention supérieure à 20 mm de mercure, achetés dans un établissement spécialisé, jusqu'à un remboursement maximum payable de deux cents dollars (200 \$) par personne assurée et par année civile.
Prothèses capillaires :	À la suite d'une chimiothérapie, frais d'achat de prothèses capillaires requises, maximum remboursable viager de cinq cents dollars (500 \$) par personne assurée.
Soutien-gorge :	Frais d'achat d'un soutien-gorge à la suite d'une mastectomie, maximum payable de cent dollars (100 \$) par personne assurée et par année civile.
Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques :	Souliers orthopédiques ou orthèses podiatriques, achetés dans un établissement spécialisé, en excédent de cent dollars (100 \$) pour les souliers orthopédiques et jusqu'à un remboursement maximum payable global de trois cents dollars (300 \$) par personne assurée et par année civile,

Majorer à trois cent soixante-cinq (365) jours la limite actuelle de cent quatre-vingts (180) jours de la clause de traitements dentaires résultant d'un accident.

C. **Enlever le maximum viager global de trente-cinq mille dollars (35 000 \$) applicable à l'ensemble des frais du Régime remboursés à quatre-vingts pour cent (80 %) autres que les médicaments pour les personnes assurées visées en vertu de la présente Lettre d'entente.**

D. **Ajouter une protection santé, assistance voyage et annulation de voyage, en cas d'urgence, pour les voyages personnels à l'extérieur du Québec, selon les paramètres suivants :**

Franchise :	Aucune
Pourcentage de remboursement :	cent pour cent (100 %)
Maximum par assuré :	cinq millions de dollars (5 000 000 \$) par voyage admissible
Durée maximale :	Tant que la personne assurée est couverte par la RAMQ

Protection :

- En cas d'accident ou de maladie** **Remboursement des frais hospitaliers, médicaux, d'ambulance, de rapatriement, de transport, d'hébergement et de subsistance tel que prévu au contrat d'assurance, et service d'assistance fourni aux voyageurs**
- Annulation et interruption de voyage** **Remboursement des frais admissibles encourus jusqu'à cinq mille dollars (5 000 \$) par personne assurée et par sinistre**

E. **Prolonger à soixante (60) jours le délai actuel de trente et un (31) jours afin d'effectuer le cas échéant, lors d'une cessation d'assurance, une demande de transformation de l'assurance en un contrat d'assurance individuelle selon les plans offerts par l'assureur.**

L'ensemble des modifications décrites au présent point s'appliquent uniquement aux employés visés par la présente Lettre d'entente qui participent au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation pour le temps où ils sont en service continu.

- Maintien du partage des primes à cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) et partage des surplus ou déficits dans la même proportion.**
- Maintien d'une réserve de contingence pour fins de stabilisation des primes, constituée des surplus et déficits, incluant les intérêts.**
- 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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 24 - MODIFICATIONS AU RÉGIME DES SOINS DENTAIRES

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente No 24 - « Modifications au Régime des soins dentaires » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier à compter du 1^{er} janvier 2004 le Régime des soins dentaires en y apportant les changements suivants :
 - A. Modifier de cinquante pour cent (50 %) à soixante pour cent (60 %) le pourcentage de remboursement des actes bucco-dentaires admissibles présentement à cinquante pour cent (50 %) (soit le remboursement des prothèses et de certains soins de restauration et de chirurgie buccale).
 - B. Ajuster la cédule de remboursement selon la cédule courante, en début de chaque année, à compter du 1^{er} janvier 2004 jusqu'au 1^{er} janvier 2008. Par la suite, maintien de la cédule de remboursement 2008.
 - C. Hausser le maximum payable actuel de mille cinq cent dollars (1 500 \$) par personne assurée et par année civile à deux mille dollars (2 000 \$) par personne assurée et par année civile.

L'ensemble de ces modifications s'appliquent uniquement aux employés visés par la présente Lettre d'entente qui participent au Régime des soins dentaires, mais ne s'appliquent ni aux retraités actuels ni aux futurs retraités.

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.

LETTRE D'ENTENTE

NO 25 - MODIFICATIONS DE CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX

1. Régime d'assurance-vie collective de base (AVCB) et Régime d'assurance-collective complémentaire (AVCC).

Les parties conviennent de modifier à compter du 1^{er} janvier 2004 le Régime d'assurance-vie collective de base (AVCB) et le Régime d'assurance-collective complémentaire (AVCC) en y apportant le changement suivant :

Prolonger à soixante (60) jours le délai actuel de trente et un (31) jours afin d'effectuer le cas échéant, lors d'une cessation d'assurance, une demande

de transformation de l'assurance en un contrat d'assurance individuelle selon les plans offerts par l'assureur.

2. Partage de coût

Les parties conviennent de modifier, pour les années 2004, 2005 et 2006, le partage de coût 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 ce Régime d'un montant total égal à un pourcentage du salaire de base versé attribuable aux années visées ;
- b) les pourcentages sont de un demi pour cent (0,5 %) en 2004, de un et demi pour cent (1,5 %) en 2005 et de un demi pour cent (0,5 %) en 2006, non cumulatifs ;
- c) aux fins de l'application de cet article, les années 2004, 2005 et 2006 correspondent à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de chacune de ces années ;
- d) dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale payable par le participant à ce Régime : paiement au participant de la différence entre la cotisation additionnelle et la cotisation totale payable par le participant à ce Régime, calculée par période de paie.

3. Régime d'assurance-vie collective complémentaire (AVCC)

Les parties conviennent que le surplus du Régime d'assurance-vie collective complémentaire (AVCC), pour la période du 1^{er} janvier 1993 au 31 octobre 1999, soit remboursé aux participants et à Hydro-Québec en fonction du partage des primes (soit cinquante pour cent (50 %) aux participants et cinquante pour cent (50 %) à Hydro-Québec).

Le remboursement de la portion du surplus attribuée aux participants durant la période visée devra être effectué, en fonction de leur contribution respective au surplus, dans les six (6) semaines de la date de signature du renouvellement de la convention collective.

Ce remboursement met fin à tout litige quant au surplus du Régime d'assurance-vie collective complémentaire (AVCC) identifié pour la période du 1^{er} janvier 1993 au 31 octobre 1999.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-1 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIVE SUPPLÉMENTAIRE

Les parties à la présente lettre d'entente conviennent de maintenir l'application du Régime d'assurance-vie collective supplémentaire pour les employés déjà adhérents au Régime d'assurance-vie collective supplémentaire à la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail.

La Direction s'engage, à l'égard des employés concernés par la présente, à défrayer à cinquante pour cent (50 %) le coût de la prime du Régime d'assurance-vie collective supplémentaire.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-2 - ENREGISTREMENT DES CONVERSATIONS TÉLÉPHONIQUES

Les parties reconnaissent que :

1. Les **données archivées du système d'enregistrement des** conversations téléphoniques sont des documents de travail sous la surveillance du répartiteur et servant à étudier les séquences des opérations lors d'événements sur le réseau et à déceler toutes anomalies ou faits saillants nécessitant une recherche.
2. Pour toute écoute de bandes **archivées** impliquant un répartiteur, celui-ci doit, dans la mesure du possible, être informé de l'audition et a le droit d'y être présent ou de s'y faire représenter s'il le désire.
3. Un répartiteur a le droit d'écouter **les données archivées** qui l'intéresse en présence d'une personne de son choix s'il le requiert et de deux (2) personnes désignées par la Direction.
4. **Les modalités d'écoute sont prévues dans l'encadrement en vigueur.**

LETTRE D'ENTENTE

NO G-3 - ENTENTE CADRE HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CCR et CER travaillant sur des horaires de douze (12) heures sont soumis aux conditions de travail suivantes à moins qu'il soit spécifié autrement dans leur lettre particulière de l'horaire de travail de douze (12) heures.

1. La journée régulière de travail ne dépasse pas douze (12) heures.
2. Les heures régulières de travail des répartiteurs de relève peuvent être changées selon les besoins.
3. Le travail accompli en dehors de la journée régulière de travail de douze (12) heures est rémunéré au double du taux régulier jusqu'au début de la journée régulière de travail suivante.
4. Aux fins de l'application des articles 29.06 B) et C) et 30.11 de la convention collective, la journée régulière de travail est réputée être de douze (12) heures.
5. Les vacances ne sont pas calculées en jours mais en heures. Ainsi, l'employé qui a un crédit de vingt (20) jours a droit à cent soixante (160) heures de vacances, celui qui a droit à un crédit de vingt-cinq (25) jours a droit à deux cents

(200) heures de vacances et celui qui a un crédit de trente (30) jours a droit à deux cent quarante (240) heures de vacances.

Ce crédit est réduit du nombre d'heures régulières prévu par son horaire de travail pour chacune des journées de vacances prises. Cependant, ce crédit sera ajusté du nombre d'heures ou partie d'heure requis lorsque celui-ci sera insuffisant pour compléter le nombre d'heures prévu par son horaire de travail pour la dernière journée de vacances.

6. La journée régulière (incluant le dimanche et les jours fériés) se calcule non pas de minuit (0 h) à minuit (24 h), mais à compter de la fin du quart de jour précédant la journée régulière en question et pour une durée de vingt-quatre (24) heures.
7. Le répartiteur dont la journée régulière de travail est de douze (12) heures reçoit lorsqu'il travaille de jour, quatre (4) heures de prime de quart de soir et lorsqu'il travaille de nuit, quatre (4) heures de prime de quart de soir et huit (8) heures de prime de quart de nuit.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-4 - PRIME INTÉGRÉE AU SALAIRE

Les parties conviennent d'ajouter et d'intégrer au salaire de base des répartiteurs un échelon correspondant à leur niveau de rémunération.

Dans l'éventualité où un employé n'aura plus le titre d'emploi de répartiteur, cet échelon additionnel sera retiré de son salaire.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-5 - ENTENTE CADRE : PÉRIODE DE FORMATION – NOUVEAU RÉPARTITEUR CER

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

1. L'employé nouvellement nommé à un poste de répartiteur CER est soumis aux horaires et aux conditions de travail des employés « de jour » tel que stipulé à l'article 23.01 A) de la présente pour la durée de son programme de formation, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables (soixante (60) jours pour la région La Grande Rivière), après quoi débute sa période de probation.
2. Au besoin, une prolongation de la période de formation pourra être convenue par entente entre les parties.
3. Durant sa période de formation, l'horaire de travail de l'employé en formation pourra être modifié au besoin, avec un préavis de trois (3) jours.
4. À la suite du programme de formation, l'employé complétera son développement si nécessaire, selon l'horaire de travail prévu des répartiteurs CER, sans nécessairement occuper la position désignée.
5. Le programme de formation débute au plus tard cinq (5) jours ouvrables après son arrivée dans son nouvel emploi.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-7 - FLEXIBILITÉ ET MODULATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective en vigueur qui les régit, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La flexibilité et la modulation des horaires de travail prévues à la présente se font à l'intérieur des heures de travail déjà spécifiées pour l'année (prestation de travail annuelle).

En aucun temps, l'application des dispositions de la présente ne doit générer des heures additionnelles à la prestation de travail annuelle.

Elles ont pour but d'assurer des économies de coûts directs de surtemps. L'application de chacune des dispositions de la présente doit respecter cet objectif.

2. Création de la banque d'heures

- A) Au premier (1^{er}) janvier, la Direction dispose d'une banque d'un maximum de quatre-vingt-quatre (84) heures par employé pour les répartiteurs CER et CCR, et d'un maximum de quarante-huit (48) heures et vingt (20) minutes par employé pour les répartiteurs CED.

- B) Au premier (1^{er}) janvier de l'année suivante, la banque est renouvelée conformément au paragraphe 2. A).

3. Utilisation de la banque d'heures

- A) Les heures de la banque de chaque employé sont utilisées selon les besoins de la Direction et de la façon suivante :

La Direction s'efforce d'utiliser ces heures de la façon la plus équitable possible parmi les employés d'un même emploi, compte tenu des qualifications requises et du lieu de l'exécution du travail. Un employé ne peut refuser l'utilisation de ces heures 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 coûts de surtemps et des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction.

- B) Lors de l'utilisation d'heures de la banque, cette dernière est débitée du nombre d'heures travaillées.

- C) Lorsque la Direction utilise des heures de la banque, le salaire de base de l'employé est inchangé. Aux fins d'application de ce paragraphe, l'employé est considéré comme étant en journée régulière de travail.

- D) À la mi-juin, le Syndicat et la Direction conviennent de regarder les cas problématiques d'utilisation de la banque et d'y trouver les correctifs appropriés.

- E) Les dispositions des articles 24 - « Rémunération de surtemps », 25 - « Rappel ou allocation pour s'être rapporté au travail » et 27 - « Repas » n'ont aucune application lors de l'utilisation des heures de la banque.

En aucun cas, la Direction ne peut rappeler un employé au travail pour une période inférieure à trois (3) heures et trente (30) minutes.

Lorsque l'utilisation des heures de la banque se fait sans avis préalable, la Direction rémunère une (1) heure à taux régulier afin de tenir compte

du temps pour se rapporter au quartier général et de celui pour retourner à la maison ou au lieu d'hébergement.

4. Remise de congé banque
 - A) Lorsque le nombre d'heures utilisées correspond à la durée d'une (1) journée régulière de travail, l'employé a droit à une (1) journée de congé qu'il pourra prendre après entente avec son supérieur. Cette journée doit être signifiée à l'employé avant qu'il quitte le quart précédent ce congé.
 - B) L'employé a jusqu'au trente et un (31) mai de l'année suivante pour prendre les congés. À défaut de quoi, ils seront annulés ainsi que l'équivalent dans le système paie. Au début janvier, le Syndicat et la Direction conviennent de regarder les situations problématiques. Il est entendu que ce paragraphe ne peut faire l'objet de grief.
 - C) Lors du congé de l'employé, son salaire de base est inchangé.
5. Dispositions générales
 - A) Si un employé est transféré ou promu à l'intérieur de l'unité d'accréditation, son solde de la banque est transféré.
 - B) Si un employé est absent avec autorisation (excluant les vacances) pour une durée supérieure à un (1) mois consécutif ou s'il arrive dans l'unité d'accréditation en cours d'année, l'établissement des heures de la banque pour cet employé, se calcule au prorata en gardant l'entier.
6. Pour chacun des employés, lorsque la Direction a utilisé toutes les heures prévues à la banque, les dispositions de la convention collective, modifiées par la présente, retrouvent leur application d'origine.
7. Les dispositions de la présente ne limite en rien l'application de la lettre d'entente No G-8.
8. Cette entente existe pour le cas particulier mentionné en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-8 - RÉPARTITEURS CED

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective en vigueur qui les régit, les employés occupant un poste de répartiteur CED sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1.
 - A) Annuellement et jusqu'à la période de paie se terminant immédiatement après le trente et un (31) décembre de chaque année, les cinquante (50) premières heures effectuées en temps supplémentaire par chaque employé sont rémunérées à son taux de salaire régulier.
 - B) Jusqu'à ce que l'employé ait effectué ses cinquante (50) premières heures de surtemps rémunérées à son taux de salaire régulier, les dispositions de l'article 25 - « Rappel ou allocation pour s'être rapporté au travail » n'ont aucune application. Cependant, en aucun cas, l'employé ne sera rappelé pour une durée inférieure à trois (3) heures et trente (30) minutes.

Lorsque l'utilisation de ces heures de surtemps se fait sans avis préalable, la Direction rémunère une (1) heure à taux régulier afin de tenir compte du temps pour se rapporter au quartier général et de celui pour retourner à la maison ou au lieu d'hébergement.

- C) Lorsqu'un employé a effectué ses cinquante (50) premières heures de surtemps rémunérées à son taux de salaire régulier, les dispositions de la convention collective modifiées par la présente, retrouvent leur application d'origine.
2. Les dispositions de la présente ne limite en rien l'application de la lettre d'entente No G-7.
 3. Cette entente existe pour le cas particulier mentionné en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-13 - CONNAISSANCE DE L'ANGLAIS

Dans le cadre des exigences normales établies par la Direction, les exigences concernant la connaissance de l'anglais lorsque requis, pour chacun des postes de répartiteur CCR et CER sont les suivantes :

Répartiteur CCR en formation ou répartiteur CCR production ou répartiteur CCR transport : Avoir passé ou passer une évaluation de connaissance de l'anglais oral, détenir une compétence fonctionnelle de l'anglais oral (niveau C) et réussir chacun des blocs de perfectionnement nécessaires afin d'atteindre une bonne connaissance orale en anglais langue de travail (niveau B+).

Répartiteur CCR échange : avoir passé ou passer une évaluation de connaissance de l'anglais oral, détenir une compétence fonctionnelle de l'anglais oral (niveau C) et réussir chacun des blocs de perfectionnement nécessaires afin d'atteindre une très bonne compétence orale en anglais langue de travail (niveau A).

Répartiteur CER région : Avoir passé ou passer une évaluation de connaissance de l'anglais oral, détenir une compétence fonctionnelle de l'anglais oral (niveau C) et réussir chacun des blocs de perfectionnement nécessaires afin d'atteindre une bonne compétence orale en anglais langue de travail (niveau B).

Note : Selon la télé-université, le niveau C correspond au niveau d'anglais enseigné dans le 5^e secondaire.

Considérant la problématique de la langue anglaise requise dans certains postes de répartiteurs ;

Considérant les exigences normales précitées au niveau de l'anglais ;

Et malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective, les parties s'entendent sur les points suivants :

DÉFINITIONS

Période de qualification en anglais

C'est la durée de l'apprentissage de l'anglais oral lorsque requis dans un poste de répartiteur. Cet apprentissage est structuré sous forme de blocs de perfectionnement. Le nombre de blocs de perfectionnement d'une personne varie, en fonction des résultats de son test en anglais oral.

Bloc de perfectionnement

Un bloc de perfectionnement correspond à quarante (40) heures de cours théorique et à vingt (20) heures de travaux pratiques (sauf de A- à A qui équivaut à vingt (20) heures de cours théorique et à dix (10) heures de travaux pratiques). Le test d'anglais oral est le critère retenu pour déterminer la réussite d'un bloc de perfectionnement.

Le nombre d'heures requis par bloc de perfectionnement et les tests d'anglais oraux relatifs à chaque bloc de perfectionnement ont été établis et seront administrés par la maison d'enseignement retenue par la Direction.

INVENTAIRE DES CONNAISSANCES D'ANGLAIS DES EMPLOYÉS

Tous les employés doivent se soumettre à un test d'anglais oral pour situer leur niveau d'anglais.

Cependant les employés, ayant déjà passé un test d'anglais oral pour des fins de mise à niveau parce que l'anglais est requis dans leur poste ainsi que les employés occupant un poste où l'anglais n'est pas requis, n'ont pas à subir ce test.

LORS DE MOUVEMENT DE PERSONNEL

Toutes les personnes qui postulent sur un emploi dans la famille répartiteurs CCR ou CER où un niveau d'anglais est requis, doivent détenir, suite à un test d'anglais oral, au moins le pré-requis demandé (un niveau d'anglais C) pour être éligible à entreprendre la période de qualification nécessaire pour atteindre le niveau d'anglais requis dans l'emploi de répartiteur à combler.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, pour les employés occupant, à la date de la signature de la présente, un emploi dans la famille répartiteurs CCR, CER ou CED, ceux-ci n'ont pas à détenir le pré-requis demandé (un niveau d'anglais C) avant d'entreprendre la période de qualification nécessaire pour atteindre le niveau d'anglais requis dans l'emploi de répartiteur à combler.

Les périodes de qualification en anglais lorsque requises ont lieu à la suite d'une promotion, d'une mutation ou passage inter-unité. Cette période de qualification peut débuter à partir du moment où la personne est nommée sur le poste sur lequel elle a fait application. Dans les cas de promotion, de mutation ou de passage inter-unité à un emploi dans la famille CCR ou CER, cette période de qualification peut être concurrente à sa période de probation dépendamment de sa durée. La personne ne pourra être confirmée dans le poste sur lequel elle a postulé que lorsqu'elle aura réussi sa période de qualification ainsi que sa période de probation. Dans les cas de transfert (de CER à CER), l'employé ne pourra être confirmé sur le poste auquel il a postulé seulement lorsqu'il aura réussi sa période de qualification.

La période de qualification pouvant comprendre plus d'un bloc de perfectionnement, après avoir suivi chaque bloc de perfectionnement, la personne doit réussir un test d'anglais oral. Advenant un échec à ce test, elle doit réussir un nouveau test d'anglais oral sur le même contenu de matière échoué après dix (10) heures supplémentaires de formation théorique et cinq (5) heures de travaux pratiques. Ce fonctionnement s'applique pour chaque bloc de perfectionnement que doit réussir la personne pour atteindre le niveau d'anglais requis dans l'emploi à combler. En cas d'un deuxième échec à un bloc de perfectionnement, la

personne est retournée à son poste d'origine s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.19 ou celles de l'article 32 – « Sécurité d'emploi » s'appliquent.

Compte tenu des conditions particulières vécues au CCR au moment de la signature, il est convenu entre les parties que, pour une période de deux (2) ans (période pouvant être prolongée par la Direction), l'employé qui a réussi sa période de probation pourra être confirmé dans son emploi lorsqu'il a atteint le niveau B. La poursuite de la formation en anglais de l'employé se fera selon une entente convenue entre les parties.

MISE À NIVEAU

Les employés occupant, à la date de la présente signature, un poste dans la famille répartiteur CCR ou CER où un niveau d'anglais est requis :

- doivent se soumettre à un test oral pour évaluer leur niveau de connaissance de l'anglais ;
- doivent réussir chacun des blocs de perfectionnement requis par le poste qu'ils occupent.

La période de qualification pouvant comprendre plus d'un bloc de perfectionnement, après avoir suivi chaque bloc de perfectionnement, l'employé doit réussir un test d'anglais oral. Advenant un échec à ce test, il doit réussir un nouveau test d'anglais oral sur le même contenu de matière échoué après dix (10) heures supplémentaires de formation théorique et cinq (5) heures de travaux pratiques. Ce fonctionnement s'applique que pour chaque bloc de perfectionnement que doit réussir l'employé pour atteindre le niveau d'anglais requis dans l'emploi qu'il occupe.

Advenant l'incapacité pour un de ces employés d'atteindre le niveau requis pour son poste, son cas sera référé au comité de formation répartiteurs pour discussions entre les parties.

SURTEMPS

Jusqu'à un maximum de 18 h/60 h par bloc de perfectionnement à faire par une personne, peuvent lui être demandées en surtemps, dans le cadre du programme de mise à niveau en anglais ou lors de mouvement de personnel. Ce surtemps est rémunéré à taux simple. Les activités au-delà de dix-huit (18) heures pour compléter chaque bloc de perfectionnement sont effectuées durant les heures régulières de travail avec diligence par chaque unité mais à leur rythme respectif.

NOTE

Tout représentant des répartiteurs, désigné par la Direction à un comité sur les réseaux voisins, sera formé afin d'atteindre une très bonne compétence orale en anglais langue de travail (niveau A).

Cette entente n'existe que pour ce cas particulier et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-19 - RÉÉVALUATION DES EMPLOIS DES TROIS FAMILLES (CCR, CER ET CED) DE RÉPARTITEURS

CONTEXTE

Le contenu de la présente est le fruit d'une démarche conjointe d'optimisation des activités d'exploitation réalisées entre la Direction et des représentants syndicaux de chacune des familles.

Les parties, aux termes de leur rencontre, conviennent d'une mise en place de nouvelles organisations du travail dans les centres CED, CER et CCR.

Ces nouvelles organisations du travail se reflètent par des changements dans la nature des tâches à effectuer, et à certains endroits, par des économies reliées à l'optimisation des cédules et de la charge de travail, et donc par une productivité accrue.

1. Dans les centres d'exploitation de distribution (CED)

À compter de la date de la signature des présentes, la nature du travail de l'emploi répartiteur CED est modifiée comme suit :

- Établit, en temps différé, les plans annuels, mensuels et journaliers des retraits d'exploitation (incluant les mises en charge programmées et excluant retenue, autorisation de travail sur ligne radiale, concession et accord), s'assure du suivi de leur réalisation et recommande d'apporter les correctifs nécessaires face aux écarts identifiés ;
- Analyse le comportement du réseau et le mode de conduite du réseau des différents intervenants sur le réseau et recommande d'apporter des solutions d'amélioration ;
- S'assure de la correction des anomalies, restrictions et annotations touchant la conduite de distribution ;
- Conseille et fournit son expertise (conduite de réseau) à tous les intervenants sur le réseau de distribution.

2. Dans les centres d'exploitation régionale (CER)

2.1 Horaires de travail

- Mettre en place les nouvelles cédules de travail selon les horaires-types négociées par CER, en tenant compte des départs fixés par le plancher-PIDC (dix-neuf (19) postes) et la récupération de dix (10) postes. (Annexe 1a et 1b).
- L'horaire-type inclut un changement de quart de vingt (20) minutes. Ce vingt (20) minutes est toujours rémunéré à taux simple qu'il soit réalisé en ou hors cédule. Il sera soit :
 - intégré à l'horaire
 - accumulé et pris en congé, après entente avec le gestionnaire, lorsqu'il y a une relève de disponible

- **Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de remise de congés Banque (Réf. : lettre d'entente G-7).**
- **Les positions excluant la position Relève dans les cédules minimum seront comblées lors d'absence. Dans les cédules à position minimum, les jours fériés seront traités comme les fins de semaine et les vacances seront autorisées s'il y a une disponibilité de personnel (le surtemps n'est pas une contrainte). Les griefs relatifs aux vacances sont réglés par cette disposition.**

2.2 Transfert des régimes de travail

- **Dès l'implantation de l'outil informatique, aucun régime de travail ne sera émis par les répartiteurs et la responsabilité des étiquettes sera appliquée. (Annexe 2).**

2.3 Retraits en temps réel

- **Les répartiteurs fourniront des alternatives suite à une contrainte de réseau empêchant la réalisation du plan des retraits tel que prévu conformément au processus. (Annexe 3).**

3. Centre de conduite du réseau (CCR)

À compter de la date de la signature des présentes :

- **Mise en place de la nouvelle organisation du travail ;**
 - **Répartiteurs Transport avec des fonctions de Chef de quart (Annexe 4)**
 - **Répartiteurs Production**
 - **Répartiteurs Interconnexions**
- **L'horaire inclut un changement de quart de vingt (20) minutes. Ce vingt (20) minutes est toujours rémunéré à taux simple, qu'il soit réalisé en ou hors cédule. Il sera soit :**
 - **intégré à l'horaire**
 - **accumulé et pris en congé après entente avec le gestionnaire lorsqu'il y a une relève de disponible**
- **Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de remise de congé Banque (Réf. : lettre d'entente G-7).**
- **L'article 1. b) 3 de la lettre d'entente CCR-2 ne s'applique plus.**
- **Lors de chevauchement pour l'habilitation d'un septième (7^e) répartiteur, ce dernier peut remplacer lorsqu'il sera habilité sur sa cédule. Il est toujours considéré le dernier pour la priorité de rappel en surtemps.**
- **Tous les répartiteurs CCR seront soumis à l'accréditation NERC afin d'être certifiés.**

- **La Direction du CCR s'engage à maintenir trois (3) répartiteurs sur le quart en tout temps en autant qu'elle obtienne la flexibilité de gestion attendue par la nouvelle organisation du travail, par exemple ; possibilité d'utiliser tout répartiteur habilité pour tout remplacement, habilitation des répartiteurs aux autres pupitres aux choix de la Direction, participation à des activités externes à l'unité.**
- 4. Nouveaux descriptifs d'emploi. L'ensemble des descriptifs d'emploi a été modifié pour refléter les changements apportés dans la nature du travail ou dans les tâches à effectuer. La Direction transmettra au Syndicat une copie officielle des nouveaux descriptifs soient :**
- **répartiteur CED**
 - **répartiteur CER**
 - **répartiteur Production et Interconnexion**
 - **répartiteur Transport CCR**
- 5. Réévaluation des emplois**
- Déoulant des nouveaux descriptifs d'emploi, les parties ont procédé, et ce conformément à l'application de l'article 22 de la convention collective, à une évaluation des nouvelles tâches qui seront effectuées par les répartiteurs de chacune des familles. Le résultat de l'exercice d'évaluation est le suivant :**
- a)**
- **L'emploi Répartiteur CED est rangé au niveau I ;**
 - **L'emploi Répartiteur CER est rangé au niveau II ;**
 - **Les emplois Répartiteur Transport CCR et Répartiteur Production et Interconnexion sont rangés au niveau III.**
- b)** **Les échelles de salaire sont modifiées comme suit : (Annexe 6)**
- À compter du 5 janvier 1998, les répartiteurs CCR recevront en plus du 1% déjà prévu à la convention collective, une augmentation égale à (4,5 %) du salaire du 4 janvier 1998.**
- Les répartiteurs CER recevront en plus du 1 % déjà prévu à la convention collective, une augmentation égale à 4% du salaire du 4 janvier 1998.**
- Les répartiteurs CED recevront en plus du 1 % déjà prévu à la convention collective, une augmentation égale à 4% du salaire du 4 janvier 1998.**
- À compter du 22 juin 1998, tous les employés recevront une augmentation égale à 1 % du salaire du 21 juin 1998.**
- c)** **Une prime de 4 % sera intégrée au salaire de base des répartiteurs Transport CCR pour exercer un rôle de chef de quart. Les activités reliées à l'exercice du rôle sont prévues à l'Annexe 4 et sont intégrées au descriptif d'emploi. Toutefois, cette prime est exclue du salaire de base pour l'application des politiques salariales et progressions annuelles s'il y a lieu.**

- d) Une prime de 1,5 % non intégrée au salaire de base sera versée à tous les répartiteurs Transport, Production et Interconnexions CCR pour reconnaître la certification au NERC et l'habilitation à leurs pupitres respectifs. Nonobstant ce qui précède, pour l'année 1998, advenant un retard à l'accréditation NERC, la prime sera versée lorsque les employés seront habilités à leurs pupitres.**
- e) Une prime de cédule minimum de 2% non intégrée au salaire de base sera versée aux répartiteurs CER. Cette prime sera versée tant et aussi longtemps que les conditions qui ont prévalu à son application soient existantes.**

ANNEXE 1A
HORAIRES TYPES DANS LES CER

POSITIONS		L	M	M	J	V	S	D	REMARQUE
5	J	1	1	1	1	1	1	1	Inclus 20 minutes de changement de quart
	N	1	1	1	1	1	1	1	L'entreprise doit 3,06 jours/année
	R	1	1						
7 (note)	J	2	2	2	2	2	1	1	Inclus 20 minutes de changement de quart
	N	1	1	1	1	1	1	1	Horaire balancée
	R	1	1	1					
8	J	2	2	2	2	2	2	2	Inclus 20 minutes de changement de quart
	N	1	1	1	1	1	1	1	L'employé doit 0,95 jours/année
	R	1	1	1	1				
9	J	2	2	2	2	2	2	2	Inclus 20 minutes de changement de quart
	N	2	2	2	2	1	1	1	L'employé doit 1,69 jours/année
	R	1	1	1					

Note : Les horaires à 7 positions pourront être modifiés lors des implantations des ATT des autres emplois SCFP. La nouvelle cédule à 7 positions sera alors la suivante :

POSITIONS		L	M	M	J	V	S	D	REMARQUE
	J	2	2	2	2	1	1	1	Inclus 20 minutes de changement de quart
	N	1	1	1	1	1	1	1	Horaire balancée
	R	1	1	1	1				

ANNEXE 1B
NOMBRE DE POSITIONS MINIMUM PAR CER

CER	ACTUEL	PLANCHER PIDC			
Trois-Rivières	10	10	7	8	2
St-Hyacinthe	7	0	5	0	0
Rouyn-Noranda	10	8	7	7	1
Chicoutimi	8	8	7	7	1
Baie-Comeau	10	8	7	7	1
Québec	10	10	7	8	2
Rimouski	6	0	5	0	0
St-Jérôme	8	8	7	7	1
MTL Électrique	12	10	9	9	1
MTL Hydraulique	6	6	5	5	1
Total	87	68	66	58	10

ANNEXE 2
RESPONSABILITÉ DES ÉTIQUETTES

RÉPARTITEUR

- **R** Retrait planifié
- **N** Retrait non planifié
- **E** Événement
- **V** Contrôle de protection
- **T** Retrait contrôle de tension
- **C** Retrait contrôle de charge
- **H** Retrait contrôle d'hydraulicité
- **I** Mise en service requise
- **G** Dégagement

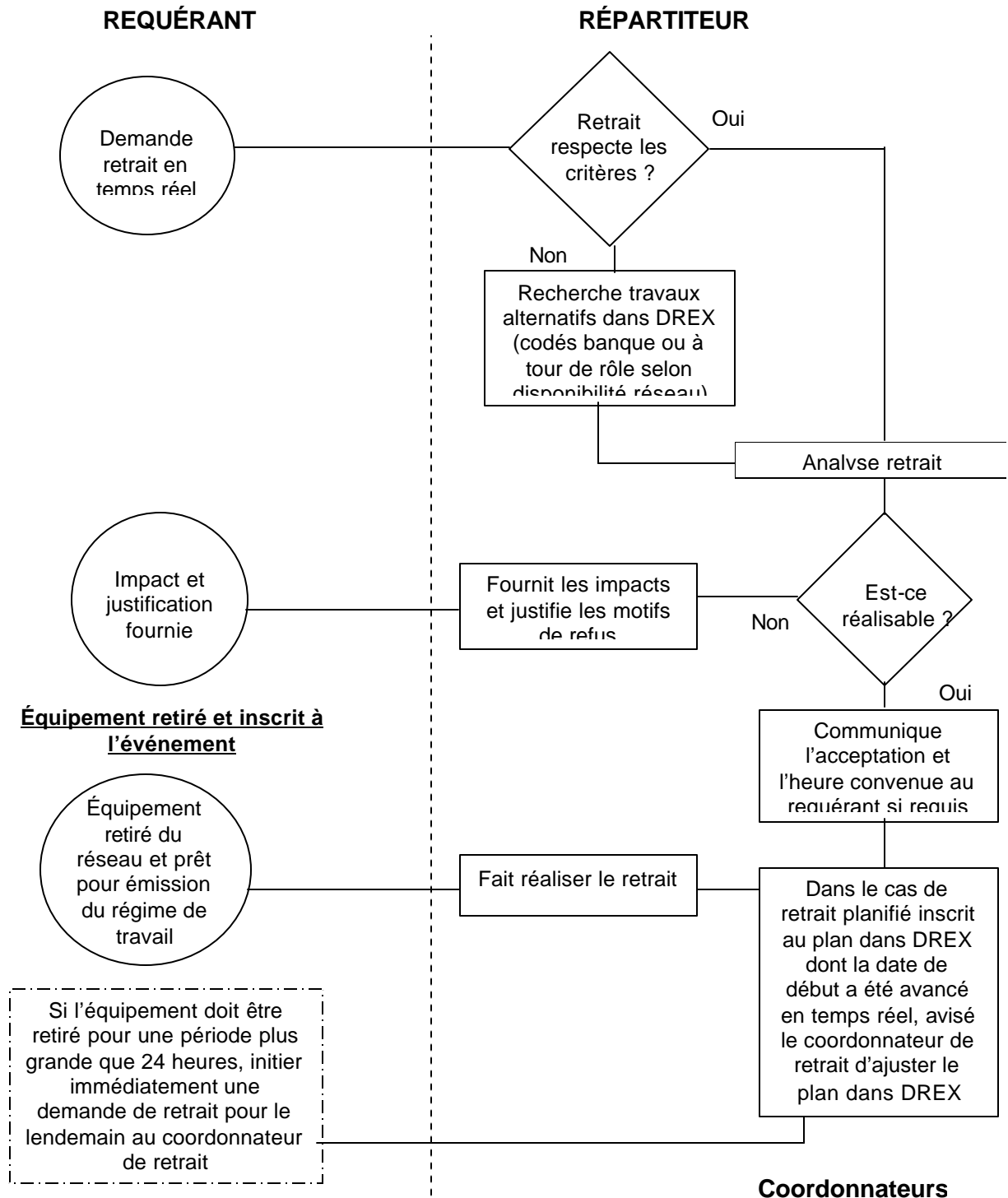
L'étiquette du répartiteur permet l'émission d'un régime de travail par l'opérateur CER

OPÉRATEUR

- **M** Restriction de manoeuvre
- **Q** Restriction opérationnelle
- **X** Mode d'exploitation
- **Z** Point de coupure
- **F** Point frontière
- **S** Point sécurité
- **Y** Sectionneur ouvert retenue
- **A** Autorisation de travail
- **U** Retenue
- **B** Concession
- **P** Accord
- **L** Commande locale

**ANNEXE 3
PROCESSUS RETRAIT TEMPS RÉEL**

BUT : Accorder un retrait de mandé en temps réel par le requérant
ou
Fournir une alternative suite à une contrainte de réseau empêchant la réalisation du plan des retraits tel que prévu.



ANNEXE 4
RÔLE « CHEF DE QUART »

Réalise un travail d'intégration :

Tâches spécifiques :

- **Fourni la configuration de réseau optimum en fonction de la sécurité du réseau, des priorités de production et des ventes ou achats.**
- **Réalise le suivi des équipements requis pour la remise en charge, coordonne les activités lors d'une remise en charge.**
- **Réalise ou fait réaliser les analyses et/ou écoulement de puissance requises avant les interventions.**
- **Rédige les faits saillants quotidiens, hebdomadaires...**
- **Fait le suivi des indicateurs de performance, incluant rapport NERC, CPS1, CPS2, etc**

Note : La Direction se réserve le droit d'apporter toute modification qu'elle jugera à propos.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-24 - AUGMENTATION DE SALAIRE 2002-2003

Considérant l'augmentation de salaire prévue à la lettre d'entente « Réouverture salariale » et plus particulièrement à l'article A) Article 21 - Salaires, pour les années 2002 et 2003 ;

Considérant que les paragraphes 21.13 D) et E) prévoient pour ces mêmes années des augmentations de trois pour cent (3 %) dont « un pour cent (1 %) de cette augmentation, pour chacune de ces années, est conditionnelle à des économies récurrentes et permanentes d'un montant équivalent au coût annuel de cette augmentation » ;

Considérant que les parties désirent constater rapidement l'atteinte des résultats convenus afin d'assurer aux employés les augmentations de salaire de trois pour cent (3 %) prévues pour lesdites années ;

Et malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective et aux lettres d'entente en vigueur, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour la direction Conduite du Réseau :

Les répartiteurs supporteront les intervenants susceptibles de préparer des dossiers de demandes de retraits avec l'outil « Plan de travail ».

Les intervenants visés par ce support sont les chefs de niveau 5 (contremaîtres), les chefs monteurs, les chefs jointeurs, les agents de planification - CER, les agents de planification - Distribution, et leurs remplaçants ou délégués.

Le support fourni, en supplément du support déjà offert par les unités « Maintenance » suite à la formation des intervenants, se traduit notamment par l'activité suivante :

- Répondre, par téléphone ou avec le courrier électronique de « Plan de travail », aux interrogations des intervenants concernant l'utilisation de « Plan de travail », leur permettant ainsi d'effectuer correctement des demandes de retraits ;

à laquelle s'ajoute, lors de demandes de retrait en souterrain :

- valider et s'assurer de la correction si nécessaire des demandes de retraits soumises par les intervenants.

Il est entendu que la présente lettre d'entente n'empêchera pas le déroulement de l'exercice de révision du descriptif de tâches déjà prévu.

2. Pour la direction Téléconduite

Malgré les dispositions prévues à la lettre d'entente « Réévaluation des emplois des trois familles (CCR, CER, CED) de répartiteurs » et plus particulièrement l'article 2.2 ;

et considérant que les répartiteurs CER émettent les régimes de travail depuis la signature de ladite lettre d'entente et continueront de les émettre jusqu'à avis contraire ;

- il est convenu de suspendre l'application de l'article 2.2 de ladite lettre d'entente, sauf ce qui concerne l'implantation

de l'outil informatique, et ce jusqu'à avis contraire de la Direction. L'ensemble des régimes continueront donc d'être émis par les répartiteurs CER.

Dans l'année suivant la signature de la présente, la Direction s'engage à revoir l'organisation du travail concernant l'émission de régimes de travail de façon à ne maintenir aux répartiteurs que les régimes de travail concernant les lignes inter-région, les clients industriels et les réseaux voisins.

À défaut d'atteindre ces résultats, un (1) an après la signature de la présente, la « banque d'un maximum de quatre-vingt quatre (84) heures » prévu à l'article 2.A) de la lettre d'entente No G-7 sera modifiée par une « banque d'un maximum de soixante-douze (72) heures par employé pour les répartiteurs CER », et ce à chacune des années qui dépasse ce délai.

De plus, en considération de la non application de l'article 2.2 de la lettre d'entente « Réévaluation des emplois des trois familles (CCR, CER, CED) de répartiteurs » pour la période antérieure à la présente, la Direction verse la somme de cent quarante mille dollars (140 000 \$) de la façon suivante ;

- Pour chaque heure travaillée comme répartiteur CER, pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2001, le répartiteur concerné reçoit un montant forfaitaire équivalent à une fraction de cette somme.

3. Pour la direction Contrôle des mouvements d'énergie

Considérant la lettre d'entente no.1500-01-G19 – « Réévaluation des emplois des trois familles (CCR, CER, CED) de répartiteurs » ;

les parties conviennent d'intégrer les employés en formation au CCR de la façon suivante :

Dès qu'un employé a terminé sa période de formation et est habilité, il peut être assigné et prendre le quart sur le pupitre où il est formé, pour remplacer un employé présent au travail à qui la Direction assigne une autre tâche ou pour toutes absences de trois (3) jours et plus, excluant les vacances, lorsque la relève n'est pas disponible.

4. Augmentation de salaire pour les années 2002 et 2003

L'application de la présente entente permet l'atteinte des économies récurrentes et permanentes nécessaires pour assurer le versement d'une augmentation de salaire de trois pour cent (3 %) pour les années 2002 et 2003.

Les employés couverts par l'unité d'accréditation recevront une augmentation de trois pour cent (3 %) applicable le premier (1^{er}) janvier des années 2002 et 2003.

Cette entente existe pour la situation particulière décrite dans la présente et ne peut être invoquée dans aucune autre circonstance.

LETTRE D'ENTENTE

NO G-25 - PROCESSUS DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Considérant les discussions entreprises entre les parties dans le but de renouveler rapidement la convention collective venant à échéance le 31 décembre 2003 ;

Considérant que les sujets suivants ont fait l'objet d'une entente de principe :

- augmentations salariales (incluant primes, indemnités et allocations)
- prime d'intéressement (objectifs corporatifs, objectif financier)
- Régime de retraite
- avantages sociaux

Considérant que les parties souhaitent traiter rapidement :

1. Les demandes ayant été soumises par le Syndicat le 27 février 2003 :

- Demande # 1 : Lettre d'entente formation et « coaching »
- Demande # 2 : Lettre d'entente pour revoir l'évaluation des emplois
- Demande # 4 : Flexibilité et modulation des horaires de travail – mesures de récupération
- Demande # 5 : Répartiteur CED – mesures de récupération
- Demande # 7 : Intégration des primes au salaire de base
- Demande # 8 : Régime de travail
- Demande # 9 : Lettre d'entente NERC
- Demande # 10 : Banque de jours de libération syndicale
- Demande # 11 : Dépôt des cotisations syndicales

2. Les préoccupations soulevées par la Direction :

- Évaluation / rangement des emplois
- Cheminement de carrière et nouveaux principes de dotation aménagement et flexibilité à l'organisation du travail

Attendu que les parties ont convenu de renouveler la convention collective rapidement ;

Attendu que les sujets soumis par les parties pour traitement doivent être approfondis ;

Attendu la volonté des parties de poursuivre les discussions entreprises sur ces sujets et ce, nonobstant l'entente de principe conclue pour le renouvellement de la convention collective ;

Attendu que les objectifs poursuivis par les parties sont de permettre aux employé(e)s de réseau d'avoir un cheminement de carrière qui tient compte de leur intérêt, de leurs connaissances ainsi que de leur capacité d'apprentissage, des besoins actuels et projetés de l'entreprise tout en soutenant les employés dans leur démarche et ce, dans un contexte évolutif et changeant.

De plus, les parties reconnaissent l'importance des fonctions occupées par les employé(e)s de réseau et conviennent de revoir certaines modalités de leur rémunération afin de mieux refléter le caractère professionnel de ces emplois.

Les parties conviennent de poursuivre jusqu'au 17 juin 2003 les discussions afin de conclure une entente concernant les sujets identifiés aux paragraphes 1 et 2.

LETTRE D'ENTENTE

NO CCR-1 - CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU – HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES DES RÉPARTITEURS CCR

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CCR sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. A) La cédule des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».
- B) Les quarts s'établissent comme suit :
 Nuit de **18 h 00 à 6 h 00**
 Jour de **6 h 00 à 18 h 00**
2. Les dispositions de la présente ne limitent en rien l'application des dispositions de la lettre d'entente No G-7 de la convention collective.
3. Cette entente existe pour le cas particulier mentionné en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

**NO CCR-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU**

1	R	R	R	R	R				N	N	N						J	J	J	J				N	N	N	N					J	J	J						
2		N	N	N	N							J	J	J	J			N	N	N	N							J	J	J				R	R	R	R	R		
3					J	J	J	J				N	N	N	N					J	J	J				R	R	R	R	R				N	N	N				
4	J				N	N	N	N							J	J	J			R	R	R	R	R			N	N	N							J	J	J		
5	N								J	J	J				R	R	R	R	R				N	N	N					J	J	J	J				N	N	N	
6		J	J	J				R	R	R	R	R			N	N	N									J	J	J	J			N	N	N	N					

Cédule Production

1		N	N	N							N	N	N	N			J	J	J	J					J	J	J				R	R	R	R	R				
2					N	N	N	N				J	J	J	J					J	J	J			R	R	R	R	R			N	N	N					
3	N				J	J	J	J							J	J	J			R	R	R	R	R			N	N	N						N	N	N		
4	J								J	J	J				R	R	R	R	R				N	N	N					N	N	N	N				J	J	J
5		J	J	J					R	R	R	R	R				N	N	N							N	N	N	N			J	J	J	J				
6	R	R	R	R	R				N	N	N						N	N	N	N					J	J	J	J					J	J	J				

Cédule Interconnexion

1					N	N	N	N				J	J	J	J					N	N	N			R	R	R	R	R				J	J	J			
2		J	J	J								N	N	N	N			J	J	J	J				N	N	N			R	R	R	R	R				
3	R	R	R	R	R				J	J	J						N	N	N	N				J	J	J	J			N	N	N						
4		N	N	N				R	R	R	R	R				J	J	J						N	N	N	N			J	J	J	J					
5	J								N	N	N				R	R	R	R	R				J	J	J				N	N	N	N				J	J	J
6	N				J	J	J	J							N	N	N				R	R	R	R	R			J	J	J						N	N	N

Légende : N : Nuit (18 h 00 à 6 h 00)
 J : Jour (6 h 00 à 18 h 00)
 R : Relève (6 h 00 à 18 h 00)

Les cases 1 à 18 représentent chacune un groupe de quatre (4) jours.

N.B. Le répartiteur en relève est en congé les samedi et dimanche.

LETTRE D'ENTENTE

NO CCR-2 - CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU – POSTE DE RÉPARTITEUR (FORMATION) ET COMPLEMENT DE POSTE DANS LA FAMILLE CCR

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

1. A)
 1. Le répartiteur CCR en formation théorique, pour une durée normale de six (6) mois, travaillera selon l'horaire de travail qui sera établi par mois de calendrier et déterminé au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois précédent.
 2. Au besoin, une prolongation de la période de formation théorique pourra être convenue par entente entre les parties.
- B)
 1. Après la période de formation théorique prévue en A), suit une période de formation pratique au CCR d'une durée normale de dix-huit (18) mois. Au besoin, une prolongation de la période de formation pratique pourrait être convenue par entente entre les parties.
 2. Durant cette période de formation pratique, le répartiteur CCR travaillera sur les quarts complets en rotation parfaite conformément au type d'horaire de travail en vigueur au CCR. Cela se concrétise par l'attribution d'un horaire de travail de base au début de sa période de formation pratique et couvrant la durée de celle-ci.
 3. Lorsqu'un répartiteur CCR est absent pour plus de quatre (4) jours le répartiteur en formation pratique pourra le remplacer s'il est qualifié pour ce poste de travail spécifique.
2. Lorsque les périodes de formation théorique et pratique seront terminées, le répartiteur travaillera selon un horaire de travail établi par mois de calendrier et déterminé au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois précédent. Le répartiteur CCR formé sera assigné temporairement sur le poste du répartiteur CCR qui a accepté d'être libéré pour travailler sur un projet du Centre de conduite du réseau.
3. Dans le cas d'un poste vacant de répartiteur CCR dans la famille CCR seulement :
 - La Direction fait parvenir à tous les répartiteurs CCR la formule de mise en candidature ci-jointe sur laquelle est inscrit le poste vacant de répartiteur CCR en y mentionnant l'activité (production, transport ou échange) ainsi que la date du début des mises en candidature. Les employés intéressés devront compléter la formule et la retourner dans les délais prescrits.
 - Dans l'éventualité où aucun employé n'est intéressé par le poste vacant, la Direction assignera le répartiteur en formation qui a le plus d'ancienneté dans la famille CCR.
 - S'il n'y a aucun répartiteur en formation, la Direction poursuivra l'affichage du poste selon la procédure prévue à la convention collective répartiteurs

au paragraphe 19.11 A) 2. et suivants. Dans ce cas, elle affichera le poste avec le titre de répartiteur CCR en formation et sera rémunéré niveau III.

4. Cette entente existe pour les cas particuliers mentionnés en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

FORMULE ADRESSÉE À _____

RÉPARTITEUR CCR
CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU

FORMULE DE MISE EN CANDIDATURE

Formule de mise en candidature pour un répartiteur CCR postulant sur un poste de répartiteur CCR vacant autre que le sien.

POSTE VACANT : Répartiteur CCR : _____

Date du début des mises en candidature : _____

À compter de la date du début des mises en candidature les intéressés ont vingt-huit (28) jours pour exprimer, par la présente, leurs intentions. L'abstention de le faire signifie que l'on ne veut pas changer de poste.

- Je, _____, le _____, pose ma candidature sur le poste vacant en titre.
- Ma date d'ancienneté de famille est le _____
- Dans l'éventualité où le comblement du poste vacant ci-haut mentionné crée un poste vacant de répartiteur CCR (inscrire les postes suivants désirés : Production, Transport, Échange) :
1^{er} choix _____
2^e choix _____
- Je, _____, le _____, pose ma candidature sur le poste vacant en titre.
- Ma date d'ancienneté de famille est le _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ

À REMETTRE AU CHEF DE DIVISION CCR
CENTRE DE CONDUITE DU RÉSEAU AVEC COPIE AU SYNDICAT

LETTRE D'ENTENTE

NO CCR-3 - AGENTS PRINCIPAUX RÉSEAU

1. Heures de travail

1.1.1 Les heures de travail sont de trente-huit (38) heures et soixante-quinze (75) centièmes par semaine en moyenne sur une rotation normale de l'horaire. Heures normales de travail : sept (7) heures et soixante-quinze (75) centièmes.

1.1.2 Le calcul du revenu correspond au revenu Niveau IV divisé par trente-cinq (35) heures et multiplié par trente-huit (38) heures et soixante-quinze (75) centièmes.

$$\text{Revenu Agent principal} = \frac{\text{Revenu Niveau IV} * 38,75}{35}$$

1.1.3 Les heures de surtemps après les heures normales de travail sont rémunérées au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du taux horaire jusqu'à concurrence de deux (2) heures et vingt-cinq (25) centièmes. Les heures suivantes sont rémunérées au taux de deux cents pour cent (200 %) du taux horaires.

2. Horaires

2.1 Définitions

2.1.1 Trois positions existent tel que décrit en annexe « A ».

- L'horaire variable avec totalisateur
- L'astreinte avec présence au travail
- L'astreinte avec disponibilité

Durant les fins de semaine de disponibilité, une (1) heure par jour est intégrée à l'horaire normal de travail pour prendre connaissance des programmes du lendemain.

2.1.2 L'horaire de travail inclus à l'annexe « A » peut être modifié après entente entre les parties.

3. Astreinte

3.1 Définitions

3.1.1 L'astreinte consiste en la présence au travail d'un agent principal CCME habilité douze (12) heures et une disponibilité de douze (12) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

3.1.2 Il y a au moins un agent principal en astreinte en tout temps.

3.2 Conditions

3.2.1 La période de repas de l'agent en astreinte est rémunérée.

3.2.2 Les heures effectuées hors des lieux de travail durant les périodes de disponibilité sont rémunérées au taux de surtemps qui s'applique. Le minimum est d'une (1) heure.

- 3.2.3. Le remplacement d'une personne en astreinte par une personne normalement en congé est rémunéré au taux de surtemps qui s'applique.
- 3.2.4 Le remplacement d'un agent en astreinte par un agent en horaire variable sera d'une (1) heure au taux de surtemps qui s'applique suivi des sept (7) heures et soixante-quinze (75) centièmes de son horaire normal. L'agent remplaçant assurera la disponibilité habituelle.
- 3.2.5 L'heure de travail pour prendre connaissance des programmes est rémunérée en surtemps à deux cents pour cent (200 %) du taux horaire lors des congés statutaires.

4. Vacances et congés

4.1. Définitions

- 4.1.1 Les heures de vacances sont calculées selon les heures de l'horaire de travail.
- 4.1.2 Le choix des vacances n'est pas limité par l'horaire d'astreinte et du surtemps qui peut en découler.

Annexe « A »

Horaires des agents principaux réseau

	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
Agent 1	C	V	V	V	V	C	C	C	V	A	A	A	1	1	A	A	V	V	C	C	C	V	V	V	V	V	C	C
Agent 2	V	V	V	V	V	C	C	C	V	V	V	V	C	C	C	V	A	A	A	1	1	A	A	V	V	C	C	C
Agent 3	A	A	V	V	C	C	C	V	V	V	V	V	C	C	C	V	V	V	V	C	C	C	V	A	A	A	1	1
Agent 4	C	V	A	A	A	1	1	A	A	V	V	C	C	C	V	V	V	V	V	C	C	C	V	V	V	V	C	C

A : Astreinte (12 heures)

1 : Astreinte (1 heures)

V : Horaire variable (7,75 heures)

C : Congé

Horaire	Jours	Heures	Total
A	5	12	60
V	12	7,75	93
1	2	1	2
Total			155

Moyenne de 38,75 heures par semaine

Du lundi au vendredi (Astreinte)

- Présence au travail de 6 h à 18 h
- Disponibilité de 18 h à 6 h le lendemain

Du samedi au dimanche et les jours fériés

- Une heure consacrée à la programmation du lendemain
- Disponibilité de 24 heures de 6 h à 6 h

Après la fin d'une période de rotation complète suivant le premier (1^{er}) septembre de chaque année, il y a une permutation des agents 1 et 3 et 2 avec 4.

Les autres dispositions prévues à la lettre d'entente du 9 octobre 2003 continuent de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE

NO CCR-4 - HORAIRE AGENT-E-S PLANIFICATION RÉSEAU

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D										
Position 1	J	J		J	P8	P8					J	J			J	E			E8	E8	J			E	E			P	P	P					P	P	P					P8	P8		
Position 2	P			J	J				J	E	E				E	E			J	P8	P8		J	P	P					J8	J8	J8	J8			E	E						E	E8	E8
Position 3			E	E	E			P	P	P			P8	P8	J			E	E				E	E	J			J8	J	J			P8	P8	J			P	P						
Position 4	E	J	J			E8	E8	J			P	P			P	P	J					J	J		J	E8	E8			E	E	J			J8	J8	J8	J8							
Position 5		E	J	J				E	E			E	E8	E8			P	P	P				J	E		P8	P8	J			P	P				J8	J8	J8	J8						

Conrad Caron 6	j	p	p	p	p																					p	p	p	j	j			E	E			E	E8	E8			E	E					
-------------------	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	---	--	--	---	---	--	--	---	----	----	--	--	---	---	--	--	--	--	--

Positions : J, E et P 10 h/jour (8 h à 18 h) **P, P8, p :** Agent responsable du programme de production
Positions : P8, E8, J8 8 heures **E, E8 :** Agent responsable des échanges
Positions : j et p 7,20 h/jour

N. B. : Les conditions d'applications de la lettres d'entente du 3 janvier 2004 demeurent.

LETTRE D'ENTENTE

NO LGR-1 - CT ROUYN RÉGION LA GRANDE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER Rouyn-**Noranda**, sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. A) La cédule des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».
- B) Les quarts s'établissent comme suit :
Nuit de 19 h à 7 h
Jour de 7 h à 19 h

Un tel horaire signifie une semaine régulière de travail ne dépassant pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle ; ceci inclut une période de changement de quart de vingt (20) minutes pour chaque quart de travail ; les changements de quart sont rémunérés à taux simple, qu'ils soient travaillés lors de quarts réguliers ou de temps supplémentaire.

2. **Les positions Relève (R) sont normalement travaillés de nuit à moins que le répartiteur ne soit requis de jours ; une seule rotation nuit/jour est permise lors d'un bloc Relève.**
3. **Pour équilibrer l'horaire, chaque répartiteur travaillera une nuit de plus, une seule fois par année, le vendredi précédent son bloc de nuit de fin de semaine ; ce quart supplémentaire est identifié par un N étoilé (N*) sur l'horaire ; ce quart en surplus sera applicable à partir du premier (1^{er}) janvier de chaque année.**
4. **L'horaire entrera en vigueur lorsque le nouveau répartiteur sera prêt à prendre le quart, ce qui rendra caduque la lettre d'entente LGR-1.**
5. **Cette horaire ne règle pas complètement le problème de surcharge de travail au CT de Rouyn, par conséquent, cette lettre d'entente pourra être réévaluée à la date d'anniversaire de son entrée en vigueur et sera revue dans son entier après deux (2) ans de son entrée en vigueur.**

**NO LGR-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CT ROUYN**

HORAIRE À 8 RÉPARTITEURS – CT ROUYN-NORANDA														
POSITIONS	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM
1		N	N	N	N					B	B	B	B	B
2			B	B	B	B	B							
3								R	R	R	R			
4	R	R	R	R				A	A	A	A	A		
5	A	A	A	A	A							N*	N	N
6					N*	N	N	N					A	A
7	N					A	A	B	B					
8	B	B							N	N	N	N		

LETTRE D'ENTENTE

NO MAI-1 - CT MONTRÉAL RÉGION MAISONNEUVE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER TRANSPORT

Centre Téléconduite (Répartition) Montréal

Horaire de travail de douze (12) heures des répartiteurs CER Transport

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER **Transport** Montréal de la région Maisonneuve sont soumis aux conditions de travail suivantes :

L'horaire des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».

Les quarts s'établissent comme suit :

Nuit de **18 h 30 à 06 h 30**

Jour de **06 h 30 à 18 h 30**

Les répartiteurs occupent les positions 1 à 9 à tour de rôle.

Un changement de quart de vingt (20) minutes supplémentaires par quart de travail, incluant la position « relève », est alloué et intégré dans la cédule. Ce vingt (20) minutes est toujours rémunéré à taux simple qu'il soit réalisé en ou hors cédule.

Les positions « relèves » sont fixes, c'est-à-dire que les positions « relèves » ne peuvent être déplacées de journée. Un avis de quarante-huit (48) heures est donné à la position « relève » afin de la changer de quart. La position « relève » travaille normalement sur le quart de nuit s'il est non requis.

Les positions excluant la position « relève » seront comblées en tout temps lors d'absence. Les vacances seront autorisées s'il y a une disponibilité de personnel (le temps supplémentaire n'étant pas une contrainte).

L'ancienneté locale sera respectée pour tout changement de position à l'intérieur du local.

Hydro-Québec fournit gratuitement aux répartiteurs des terrains de stationnement pour leur véhicule personnel au siège social, 75, boulevard René-Lévesque Ouest à Montréal.

Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de remise de congés banque à condition que la lettre d'entente G-7 soit en vigueur sinon un mécanisme d'ajustement de débits et de crédits de temps et non en rémunération sera prévue au début de chaque année, afin de respecter l'article 23.01 de la convention collective.

La planification annuelle des vacances, des congés de cédules spéciales ainsi que l'application de la lettre d'entente G-7 s'établira au premier (1^{er}) mai de chaque année et est fixe pour l'année. Ce processus de planification s'établit de la façon suivante :

- 1. Les journées de vacances sont en premier lieu cédulées selon la convention collective.**
- 2. Les congés accumulés par les cédules spéciales sont cédulés par l'employé au même titre des vacances.**

3. Les positions relève remplacent les vacances et les congés de cédules spéciales.
4. Les journées banque sont cédulées pour remplacer les vacances et les congés de cédules spéciales.
5. Les journées de remise banque sont cédulées par l'employé, la priorité étant accordée à l'employé qui choisit un bloc complet de position « relève ».

Ce processus de planification est à l'essai pour une période d'un (1) an et pourra être modifié à la demande du Syndicat. Ce processus de planification est valide tant que la lettre d'entente G-7 est en vigueur.

**NO MAI-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL - CT TRANSPORT MONTRÉAL**

	L	M	M	J	V	S	D
1		R	R	R			
2	J3	J3	J3	J3			
3	N3	N3	N3	N3			
4		J5	J5	J5			
5	N5	N5	N5				
6					J5	J5	J5
7	J5				J3	J3	J3
8				N5	N	N	N
9							

Légende

- : Congé
- 3** : Nord
- 5** : Sud
- J** : Jour
- N** : Nuit

LETTRE D'ENTENTE

NO MAI-2 - CT MONTRÉAL RÉGION MAISONNEUVE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER PRODUCTION

Centre Téléconduite (Répartition) Montréal

Horaire de travail de douze (12) heures des répartiteurs CER Production

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER **Production** Montréal de la région Maisonneuve sont soumis aux conditions de travail suivantes :

L'horaire des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».

Les quarts s'établissent comme suit :

Nuit de **18 h 30 à 6 h 30**

Jour de **6 h 30 à 18 h 30**

Les répartiteurs occupent les positions 1 à 5 à tour de rôle.

Un changement de quart de vingt (20) minutes supplémentaires par quart de travail, incluant la position « relève », est alloué et intégré dans la cédule, Ce vingt (20) minutes est toujours rémunéré à taux simple qu'il soit réalisé en ou hors cédule.

Les positions « relèves » sont fixes, c'est-à-dire que les positions « relèves » ne peuvent être déplacées de journée. Un avis de quarante-huit (48) heures est donné à la position « relève » afin de la changer de quart. La position « relève » travaille normalement sur le quart de nuit s'il est non requis.

Les positions excluant la position « relève » seront comblées en tout temps lors d'absence. Les vacances seront autorisées s'il y a une disponibilité de personnel (le temps supplémentaire n'étant pas une contrainte).

L'ancienneté locale sera respectée pour tout changement de position à l'intérieur du local.

Hydro-Québec fournit gratuitement aux répartiteurs des terrains de stationnement pour leur véhicule personnel au siège social, 75, boulevard René-Lévesque Ouest à Montréal.

Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de remise de congés banque à condition que la lettre d'entente G-7 soit en vigueur sinon un mécanisme d'ajustement de débits et de crédits de temps et non en rémunération sera prévue au début de chaque année, afin de respecter l'article 23.01 de la convention collective.

La planification annuelle des vacances, des congés de cédules spéciales ainsi que l'application de la lettre d'entente G-7 s'établira au premier (1^{er}) mai de chaque année et est fixe pour l'année. Ce processus de planification s'établit de la façon suivante :

- 1. Les journées de vacances sont en premier lieu cédulées selon la convention collective.**
- 2. Les congés accumulés par les cédules spéciales sont cédulés par l'employé au même titre des vacances.**

3. Les positions relève remplacent les vacances et les congés de cédules spéciales.
4. Les journées banque sont cédulées pour remplacer les vacances et les congés de cédules spéciales.
5. Les journées de remise banque sont cédulées par l'employé, la priorité étant accordée à l'employé qui choisit un bloc complet de position « relève ».

Ce processus de planification est à l'essai pour une période d'un (1) an et pourra être modifié à la demande du Syndicat. Ce processus de planification est valide tant que la lettre d'entente G-7 est en vigueur.

**NO MAI-2
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL - CT PRODUCTION MONTRÉAL**

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1		R	R	-					R	R				
2		J	J	J				J	J			N	N	N
3			N	N				N	N			J	J	J
4	J				J	J	J			J	J			
5	N	N			N	N	N			N	N			

Légende

- : Congé
- N : Nuit
- J : Jour
- R : Relève

LETTRE D'ENTENTE

NO MAI-3 - BIFFÉE

LETTRE D'ENTENTE

NO MAI-4 - CT SAINT-JÉRÔME – RÉGION MAISONNEUVE – HORAIRE DE TRAVAIL DE DOUZE (12) HEURES DES RÉPARTITEURS CER

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER Saint-Jérôme de la région Maisonneuve sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. A) **L'horaire** des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».
- B) Les quarts s'établissent comme suit :
Nuit de 20 h à 8 h (**N ou R**)
Position « N » au pupitre R1 requise en tout temps
Position « R » La position relève est assignée au pupitre R2 lorsque non requis
Jour de 8 h à 20 h (**J ou J2**)
Position « J » au pupitre R1 requise en tout temps
Position « J2 » au pupitre R2 requise en tout temps du lundi au vendredi avant les ATT et du lundi au jeudi après les ATT sauf les jours fériés.
2. Les dispositions de la présente ne limitent en rien l'application des dispositions de la lettre d'entente No G-7 de la convention collective.
3. **Les relèves sont fixes, c'est-à-dire que le relève ne peut être déplacé de journée. Un avis de quarante-huit (48) heures est donné au relève afin de le déplacer de position dans la même journée. Le relève travaille normalement en position nuit s'il est non requis.**
4. Afin de respecter la semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, **le vingt (20) minutes de changement de quart est déjà inclus dans la cédule. Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de congés banque. (Réf. : Lettre d'entente G-7). Un mécanisme d'ajustement de débits et de crédits en temps et non en rémunération sera prévu à la fin de chaque année.**
5. **La grille de cédule de l'annexe « A » est à l'essai pour une période d'un (1) an, et pourra être changée à la demande du Syndicat. Après l'application de tous les ATT la grille numéro 2 de l'annexe « A » remplacera la grille numéro 1.**

**NO MAI-4
ANNEXE « A » (PARTIE 1)
HORAIRE DE TRAVAIL
CT SAINT-JÉRÔME**

Grille 1		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D						
AVANT ATT	1		N	N	N				J	J	J				R	R	R				J2	J2	J2								N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			
	2		J	J	J				R	R	R				J2	J2	J2							N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N					
	3	R	R	R					J2	J2	J2							N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N				J	J	J					
	4	J2	J2	J2								N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N				J	J	J			R	R	R						
	5				N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N					J	J	J				R	R	R			J2	J2	J2						
	6	N			J	J	J	J				J2	J2			N	N	N					J	J	J					R	R	R				J2	J2	J2				N	N	N					
	7	J			J2	J2			N	N	N							J	J	J					R	R	R					J2	J2	J2				N	N	N	N				J	J	J		
N	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
J	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1			

Grille 2		L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D						
APRÈS ATT	1		N	N	N				J	J	J				R	R	R	R			J2	J2	J2	J2							N	N	N	N				J	J	J	J								
	2		J	J	J				R	R	R	R			J2	J2	J2	J2						N	N	N	N				J	J	J	J							N	N	N						
	3	R	R	R	R				J2	J2	J2	J2						N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N				J	J	J					
	4	J2	J2	J2	J2							N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N				J	J	J			R	R	R	R					
	5				N	N	N	N				J	J	J	J				J2	J2			N	N	N					J	J	J				R	R	R	R				J2	J2	J2	J2			
	6	N			J	J	J	J				J2	J2			N	N	N					J	J	J					R	R	R	R			J2	J2	J2	J2							N	N	N	
	7	J			J2	J2			N	N	N							J	J	J					R	R	R	R				J2	J2	J2	J2				N	N	N	N				J	J	J	
N	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
J	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1			

Légende : : Congé
 J :
 J2 :
 N :
 r :

LETTRE D'ENTENTE

NO MAI-5 - BIFFÉE

LETTRE D'ENTENTE

NO MAN-1 - CT BAIE COMEAU RÉGION MANICOUAGAN – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER

Malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER de la région Manicouagan sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. A) La cédule des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».
B) Les quarts s'établissent comme suit :
Nuit de 20 h à 8 h
Jour de 8 h à 20 h
2. A) **Un tel horaire signifie une** semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, **incluant un changement de quart de vingt (20) minutes rémunéré à taux simple qu'il soit réalisé en ou hors cédule.**
B) **Afin de respecter cette semaine régulière de travail un mécanisme d'ajustement de débits et de crédits en temps et non en rémunération sera prévu à la fin de chaque année.**
3. A) Le quartier général des répartiteurs est situé au siège régional de Baie-Comeau.
B) Hydro-Québec met à la disposition des répartiteurs des terrains de stationnement pour leur véhicule personnel au siège régional.
4. Les dispositions de la présente ne limitent en rien l'application des dispositions de la lettre d'entente No G-7 – **Flexibilité et modulation des horaires de travail.**

**NO MAN-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CT BAIE-COMEAU**

POSITIONS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	J	J				N	N	N			*J	*J		
B		N	N			*J	*J	*J			N	N		
C			J	J				R	R	R	R			
D		*J	*J							J	J			
E	R	R	R	R				J	J				N	N
F	N			*J	*J				N	N			*J	*J
G	*J			N	N				*J	*J				

Légende :

- * : Indique **la position** Transport
- : Congé
- N : Nuit (20 h à 8 h)
- J : Jour (8 h à 20 h)
- R : Relève (**20 h à 8 h** où 8 h à 20 h)

Tous les répartiteurs passent à la position suivante après quatorze (14) jours.
Horaire de travail à position minimum.

LETTRE D'ENTENTE

NO MAN-2 - RÉGION MANICOUAGAN – VACANCES ADDITIONNELLES DES RÉPARTITEURS

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs de la région Manicouagan sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. L'employé assigné à un poste de répartiteur à la date de la signature des présentes et qui a droit à des vacances peut ajouter annuellement, pour la durée de cette assignation à la région Manicouagan une (1) journée additionnelle rémunérée à ses vacances pour fins de transport.
2. Cette entente existe pour le cas particulier mentionné en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.

LETTRE D'ENTENTE

NO MAT -1 - BIFFÉE

LETTRE D'ENTENTE

NO MAU-1 - CT TROIS-RIVIÈRES – TÉLÉCONDUITE CENTRE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER

Nonobstant toute disposition contraire de la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER Trois-Rivières sont soumis aux conditions de travail suivantes :

- A) La cédule des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée **aux annexes « A » et « B »**.
- B) **L'annexe « A » à sept (7) positions s'applique à compter du 16 février 1998. L'annexe « B » à huit (8) positions s'appliquera à compter du début de la période de paie suivant un avis de la Direction à cet effet lorsque l'une des deux (2) conditions suivantes sera remplie :**
 1. **Transfert du CT de St-Hyacinthe**
 2. **Huitième répartiteur habilité**
- C) Les quarts s'établissent comme suit :
de 20 h à 8 h
de 8 h à 20 h
- D) Les répartiteurs occupent toutes les positions à tour de rôle.
- E) **La relève travaille habituellement de 20 h à 8 h à moins d'un avis contraire donné vingt-quatre (24) heures ou plus avant le début du quart prévu.**
- F) **Afin de respecter la semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, les vingt (20) minutes de changement de quart sont déjà inclus dans la cédule. Le déficit de cédule annuel doit servir à compenser les journées de congé banque. (Réf. : Lettre d'entente G-7). Un mécanisme d'ajustement de débit et de crédit en temps et non en rémunération sera prévu à la fin de chaque année.**

- G)** Les dispositions de la présente ne limitent en rien l'application des dispositions de la lettre d'entente No G-7 de la convention collective.

**NO MAU-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CT TROIS-RIVIÈRES**

POSITIONS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	J	J				N	N	N			*J	*J		
2		N	N			*J	*J	*J			N	N		
3			J	J	J				R	R	R			
4		*J	*J							J	J	J		
5		R	R	R				J	J				N	N
6	N			*J	*J				N	N			J	J
7	*J			N	N				*J	*J				

Inclus vingt (20) minutes de changement de quart
Horaire de travail à position minimum.

**ANNEXE « B »
HORAIRE DE TRAVAIL
RÉPARTITEURS CER CENTRE**

POSITIONS	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	J	J			N	N	N			J	J			
2		*J	*J							N	N			
3	R	R				*J	*J	*J			*J	*J		
4	N	N			J	J	J			R	R			
5			J	J				N	N				*J	*J
6	*J			*J	*J			R	R			N	N	N
7			R	R				J	J			J	J	J
8			N	N					*J	*J				

LETTRE D'ENTENTE

NO MAU-2 - CT QUÉBEC – RÉGION MAURICIE – HORAIRE DE TRAVAIL DE 12 HEURES DES RÉPARTITEURS CER

Lettre d'entente sur l'aménagement du temps de travail entre

Hydro-Québec, direction Téléconduite

et

le syndicat Employé(e)s de réseau d'Hydro-Québec SERHQ

Région Montmorency

Lieu de travail Centre de Téléconduite Québec

Information générale sur l'horaire de travail	
Nombre d'heures normales rémunérées par semaine 38,75	Date d'entrée en vigueur 2003-01-13 <small>a m j</small>
Durée du cycle (en semaines) 16	Jours fériés <input type="checkbox"/> Chômés <input checked="" type="checkbox"/> Travaillés
Type d'horaire <input checked="" type="checkbox"/> Fixe <input type="checkbox"/> Modulé <input type="checkbox"/> Autre (précisez) <input type="checkbox"/> Flexible <input type="checkbox"/> Variable	
Horaire déficitaire <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/> Oui Précisez le nombre d'heures à remettre par cycle : Voir autre information pertinente: 2-	
Clause particulière pour les vacances <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Oui Précisez : jours de heures	
Autre information pertinente : 1-a) La cédule des journées de travail et des journées de repos est telle que stipulé à l'annexe « A ». b) Les quarts s'établissent comme suit : nuit : de 19 h 20 à 7 h 40 jour (Q, M,R*) : de 7 h 20 à 19 h 40 (* R peut être de jour ou de nuit). 2- Afin de respecter la semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, les employés devront remettre l'équivalent d'une journée de 12 heures à chaque année. Cette remise de temps équivaut à la première journée de congé prévue à l'article 4 de la lettre d'entente G-7 <u>Flexibilité et modulation des horaires de travail</u> . Un mécanisme d'ajustement de débits et de crédits en temps et non en rémunération sera prévu à la fin de chaque année. 3- Cette entente annule et remplace la lettre d'entente signée le 18 janvier 1999 et entre en vigueur à compter du 13 janvier 2003.	

Cette lettre d'entente sur l'aménagement du temps de travail entre en vigueur le lundi 13 janvier 2003 et prend fin le dimanche, 11 janvier 2004.

À l'échéance, elle sera revue selon les modalités de la convention collective.

**NO MAU-2
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CT QUÉBEC**

Au:

#VALEURI

PÉRIODE #	3
-----------	---

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
13-janv-03	14-janv-03	15-janv-03	16-janv-03	17-janv-03	18-janv-03	19-janv-03	20-janv-03	21-janv-03	22-janv-03	23-janv-03	24-janv-03	25-janv-03	26-janv-2003

A	M			N	N						M	M		
B	R	R	R						Q	Q			N	N
C	N			Q	Q				M	M	R			
D		M	M	R					N	N			Q	Q
E	Q					N	N	N			Q	Q		
F		N	N			Q	Q	Q			N	N		
G		Q	Q			M	M	M						
H				M	M			R	R	R			M	M

LETTRE D'ENTENTE

NO SAG-1 - CT CHICOUTIMI RÉGION SAGUENAY – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER

Nonobstant toute disposition contraire prévue à la convention collective de travail qui les régit, les répartiteurs CER **Chicoutimi** sont soumis aux conditions de travail suivantes :

1. A) La cédule des journées régulières de travail et des journées de repos est telle que stipulée à l'annexe « A ».
- B) Les quarts s'établissent comme suit :
 Nuit de 19 h à 7 h
 Jour, Jour 1 et Jour 2 de 7 h à 19 h
 Relève de 7 h à 19 h ou de 19 h à 7 h
- C) Les heures régulières de travail des répartiteurs de relève peuvent être déplacées, selon les besoins.
2. **Un tel horaire signifie une semaine régulière de travail qui ne dépasse pas trente-huit (38) heures et quarante-cinq (45) minutes sur une moyenne annuelle, incluant un changement de quart de vingt (20) minutes rémunéré à taux simple qu'il soit réalisé en ou hors cédule.**
3. Cette entente existe pour le cas particulier mentionné en titre et ne saurait être utilisée comme précédent dans toute autre circonstance.
4. **Cette lettre d'entente pourra être réouverte à la demande de l'une ou l'autre des parties si une entente est conclue avec le SCFP 1500 sur les aménagements de temps de travail.**

**NO SAG-1
ANNEXE « A »
HORAIRE DE TRAVAIL
CT RÉGION SAGUENAY**

	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
A	J2	J2				N	N	N			J1	J1		
B		N	N			J	J	J1			N	N		
C			J2	J2	J2				R	R	R			
D		J1	J1							J2	J2	J2		
E		R	R	R				J2	J2				N	N
F	N			J1	J1				N	N			J	J
G	J1			N	N				J1	J1				
<p>Note: Les jours fériés, le J2 et le R ne seront pas requis.</p>														