

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
HYDRO-QUÉBEC
ET LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE RÉSEAU D'HYDRO-QUÉBEC
SECTION LOCALE 5735, S.C.F.P. (F.T.Q.)**

OBJET : Renouvellement de la convention collective pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024

Considérant que la convention collective en cours arrive à échéance le 31 décembre 2019 ;

Considérant l'intérêt des parties à renouveler cette convention collective de façon anticipée ;

Considérant les négociations qui ont eu lieu entre le 20 février 2018 et le 3 octobre 2018, date de l'entente de principe intervenue entre les parties ;

Les parties conviennent de remplacer ou modifier les articles, appendices et lettres d'entente suivants :

- L'article 13.08 de l'**ARTICLE 13-PERMIS D'ABSENCE**
- L'ajout de l'article 18.05 de l'**ARTICLE 18-MESURES DISCIPLINAIRES**
- Les articles 19.06, 19.11, 19.13 et 19.16 de l'**ARTICLE 19-ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL**
- Les articles 21.12, 21.13 et 21.16 de l'**ARTICLE 21 - SALAIRE** ;
- L'article 22.02 de l'**ARTICLE 22-RANGEMENT DES EMPLOIS**
- L'article 24.04 de l'**ARTICLE 24-RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS**
- L'article 30.04 de l'**ARTICLE 30-VACANCES**
- Les articles 31.02 et 31.05 de l'**ARTICLE 31-SÉCURITÉ SOCIALE**
- L'article 41.01 de l'**Article 41 -DURÉE ET RENOUVELLEMENT** ;
- L'**Appendice «A» - Échelles de salaires** ;
- L'**Appendice «B» - Primes, indemnités et allocations** ;
- L'article 1 e) de l'**APPENDICE «F»- LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT** ;
- L'**Appendice «O» - GROUPE ET FAMILLES D'EMPLOIS**
- La lettre d'entente NO 13 - **Contrat social sur l'emploi et la performance de l'entreprise**
- La lettre d'entente NO 14 - **Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec** ;

- La lettre d'entente NO 23 - **Modifications au Régime d'assurance maladie et hospitalisation** ;
- La lettre d'entente NO 24 - **Modifications au Régime des soins dentaires** ;
- La lettre d'entente NO 25 - **Modifications de certains avantages sociaux**.
- **Paragraphe G) de la lettre d'entente N° MAI-1 – CT MONTRÉAL RÉGION MAISONNEUVE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER TRANSPORT**
- **Paragraphe F) de la lettre d'entente N° MAI-2 – CT MONTRÉAL RÉGION MAISONNEUVE – HORAIRE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS CER PRODUCTION**
- **Ajout de la lettre d'entente N° G-29**
- **Ajout de la lettre d'entente N° G-30**
- **Ajout de la lettre d'entente N° G-31**
- **Ajout de la lettre d'entente N° CCR-6.**

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 à moins de stipulations contraires.

Article 13 – PERMIS D'ABSENCE

13.08 La Direction octroi, au début de chaque année civile, un crédit annuel non cumulatif, calculé en fonction de la masse salariale versée l'année précédente aux employés représentés par le syndicat, augmentée du taux des avantages sociaux utilisé, pour fins de facturation de l'année en cours.

Le solde du crédit annuel non utilisé en fin d'année peut être reporté l'année suivante. Le crédit annuel ne peut toutefois dépasser un maximum absolu de deux cent mille dollars (200 000\$) incluant le report.

À compter de l'année 2019, ce crédit annuel est déterminé selon les pourcentages suivants :

1. Crédit de base : un dixième de un pour cent (0,1 %) de la masse salariale ;
2. Crédit pour unité syndicale de peu de membres, **douze et demi centième de un pour cent (0,125%)** de la masse salariale ;
3. Crédit pour dispersion provinciale et horaires douze (12) heures, **vingt-quatre centième de un pour cent (0,24%)** de la masse salariale ;
4. Crédit pour équivalence de libération du président ou vice-président, **vingt-six centième de un pour cent (0,26 %)** de la masse salariale.

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

- 0001 Salaire – base horaire
- 0002 Salaire – base périodique
- 0003 Salaire – horaire répartiteur
- 0041 Responsabilisation

- 0101 Conservation, maintien et gel salaire horaire
- 0102 Conservation, maintien et gel salaire périodique
- 02E2 Entente salariale taux périodique
- 02H1 Prime répartiteur hor.
- 02H5 Prime NERC hor.
- 02Q2 Prime chargé d'équipe

ARTICLE 18 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.05** **Dans le cas où la Direction suspend un employé sans rémunération aux fins d'enquête, elle dispose de deux (2) mois pour procéder à celle-ci et pour signifier à l'employé la mesure qu'elle a décidé d'imposer suite à l'enquête. Dans le cas où ce délai est dépassé, la suspension est alors avec rémunération à compter du jour de l'expiration du délai.**

ARTICLE 19-ANCIENNETÉ ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

A) Groupe support

- 19.06** **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 compétences comportementales sont celles retenues pour un emploi SERHQ (tel que précisé à l'annexe C de la lettre d'entente G-10)*. Elles sont choisies parmi celles énoncées dans la version à jour du « répertoire des compétences ». Les tests sont administrés par une firme externe et demeurent valides pour une période de deux (2) ans s'ils sont échoués.

Lorsque l'employé échoue une (1) des compétences avec une note de deux sur cinq (2/5), l'employé peut obtenir une reprise dans un délai raisonnable, le tout avant la prochaine boucle d'affichages. Si la reprise du test confirme l'échec, le délai de carence débute à cette date.

Toutefois, les tests réussis sont valides pour une période de cinq (5) ans. Le résultat obtenu par l'employé lors de son évaluation est non contestable. L'employé a droit, sur demande, à une entrevue de rétroaction sur ses résultats. L'employé ayant échoué obtiendra sur demande les informations lui permettant d'identifier des pistes de développement personnel. Toutefois, son développement demeure entièrement sous sa responsabilité. Le Syndicat recevra, dès sa publication, le « répertoire des compétences » mis à jour.

Dans l'éventualité où il y a un changement dans l'administration ou le contenu des tests psychométriques, les parties s'engagent à se rencontrer pour évaluer si des modifications sont requises.

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) Comblements avec postes fictifs

1. **La Direction peut afficher des postes fictifs dans tous les emplois (incluant ceux du Groupe répartiteur) et quartiers généraux afin de combler les postes libérés lors d'un exercice de comblement de postes.**
2. **Tous les postes libérés dans le cadre de l'affichage sont comblés à même les registres de candidatures de ce même affichage.**
3. **Les exigences d'emploi sont considérées en fonction du type de poste libéré. Seuls les candidats répondant aux exigences de cet emploi sont considérés. Les candidatures reçues en dehors des délais d'affichage ne sont pas considérées.**
4. **Dans l'éventualité où aucun poste n'est libéré par un mouvement de personnel dans le quartier général visé par un affichage de poste fictif, la Direction doit annuler cet affichage. Il sera fait mention de cette particularité sur l'avis de poste vacant.**

B) 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 :

La Direction convient d'afficher le poste vacant pendant **vingt-et-un (21) jours** au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise toutes les deux (2) semaines. La Direction considère :

1. Les employés couverts par la lettre d'entente G-8 selon les modalités qui y sont mentionnées;
2. Selon la procédure et les critères prévus au paragraphe 19.06, les autres employés concernés qui se sont porté 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.

- 19.13 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, le lieu de travail du poste **et s'il s'agit d'un poste réel ou fictif**. 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) **Au début de chaque année, la Direction fait parvenir au secrétaire-trésorier du Syndicat, à titre informatif et dans un délai raisonnable, la liste projetée des postes réels susceptibles d'être affichés. Une copie de la liste officielle des postes réels et fictifs est également transmise au secrétaire-trésorier du Syndicat le jour même de chaque affichage.**
- C) 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.
- D) 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.
- E) **Après chaque affichage, un comité de relations de travail peut être tenu à la demande du Syndicat ou de la Direction.**

B) **Groupe répartiteur**

- 19.06 B) 1. Les termes « exigences normales de l'emploi » signifient les exigences établies en relation avec l'emploi.
2. Les compétences comportementales sont celles retenues pour un emploi SERHQ (tel que précisé à l'annexe C de la lettre d'entente G-10). Elles sont choisies parmi celles énoncées dans la version à jour du « répertoire des compétences ». Les tests sont administrés par une firme externe et demeurent valides pour une période de deux (2) ans s'ils sont échoués.

Lorsque l'employé échoue une (1) des compétences avec une note de deux sur cinq (2/5), l'employé peut obtenir une reprise dans un délai raisonnable, le tout avant la prochaine boucle d'affichages. Si la reprise du test confirme l'échec, le délai de carence débute à cette date.

Toutefois, les tests réussis sont valides pour une période de cinq (5) ans. Le résultat obtenu par l'employé lors de son évaluation est non contestable. L'employé a droit, sur demande, à une entrevue de

rétroaction sur ses résultats. L'employé ayant échoué obtiendra sur demande les informations lui permettant d'identifier des pistes de développement personnel. Toutefois, son développement demeure entièrement sous sa responsabilité.

Dans l'éventualité où il y a un changement dans l'administration ou le contenu des tests psychométriques, les parties s'engagent à se rencontrer pour évaluer -si des modifications sont requises.

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) Comblements avec postes fictifs

- 1. La Direction affiche des postes fictifs dans tous emplois (incluant ceux du Groupe support) et les quartiers généraux afin de combler les postes libérés lors d'un exercice de comblement de postes. Dans les quartiers généraux où il y a plus d'un centre de télé-conduite (CT), la Direction affiche des postes fictifs dans tous les centres de télé-conduite (CT).**
- 2. Tous les postes libérés dans le cadre de l'affichage sont comblés à même les registres de candidatures de ce même affichage.**
- 3. Les exigences d'emploi sont considérées en fonction du type de poste libéré. Seuls les candidats répondant aux exigences de cet emploi sont considérés. Les candidatures reçues en dehors des délais d'affichage ne sont pas retenues.**
- 4. Dans l'éventualité où aucun poste n'est libéré par un mouvement de personnel dans le quartier général visé par un affichage de poste fictif, la Direction doit annuler cet affichage. Il sera fait mention de cette particularité sur l'avis de poste vacant.**

B) La Direction affiche le poste vacant pendant **vingt-et-un (21) jours au niveau de la province. Cet affichage est paginé et une liste de contrôle est émise 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 ou l'employé visé par la lettre d'entente N° G-8 selon les modalités qui y sont mentionnées. 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 – « Groupes et 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;
3. **pour un poste de répartiteurs CER seulement, l'employé pré-qualifié occupant un emploi du groupe support, selon la lettre d'entente N° G-29.**
4. l'employé occupant un emploi du Groupe support.
5. **pour un poste de répartiteurs CER seulement, l'employé pré-qualifié occupant un emploi dans une des autres unités de négociation du SCFP, selon la lettre d'entente N° G-29.**
6. les employés des autres unités de négociation du SCFP selon les étapes prévues ci-après, à condition qu'ils satisfassent aux exigences normales de l'emploi;
- a) les employés des autres unités de négociation visés par le paragraphe 19.10 A);
 - b) les employés des autres unités de négociation du SCFP de la région ou du siège social;
 - c) les employés des autres unités de négociation du SCFP de la province.
- C) Si après application des dispositions du paragraphe B) qui précède, aucun employé n'est choisi, la Direction considère les autres candidats.**
- 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, le lieu de travail du poste **et s'il s'agit d'un poste réel, fictif ou par anticipation.** 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) Au début de chaque année, la Direction fait parvenir au secrétaire-trésorier du Syndicat, à titre informatif et dans un délai raisonnable, la liste projetée des postes réels et par anticipation susceptibles d'être affichés. Une copie de la liste officielle des postes réels et fictifs est**

également transmise au secrétaire-trésorier du Syndicat le jour même de chaque affichage.

- C) 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.
- D) 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.
- E) Après chaque affichage, un comité de relations de travail peut être tenu à la demande du Syndicat ou de la Direction.**

- 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) 1. À la suite d'un transfert, l'employé, **à l'exception d'un répartiteur CER**, 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).
2. **Répartiteurs CER :**
1. **À la suite d'un transfert dans le même quartier général, l'employé est immédiatement confirmé dans son emploi et n'a aucun droit de retour à son ancien emploi.**
 2. **À la suite d'un transfert dans un autre quartier général sans que l'employé ne déménage, l'employé peut se prévaloir d'un droit de retour équivalent à un cycle comprenant une séquence de jour (trois (3) ou quatre (4) quarts de travail de jour selon l'horaire) et de nuit (trois (3) ou quatre (4) quarts de travail de nuit selon l'horaire). L'employé peut retourner à son ancien emploi pendant cette période.**
 3. **A) À la suite du premier transfert dans un autre quartier général impliquant un déménagement de l'employé durant la durée de la**

convention collective, l'employé peut se prévaloir d'un droit de retour de quatre-vingt-dix (90) jours calendriers débutant dès l'occupation du poste. Au terme de cette période, l'employé est confirmé dans son emploi.

B) À la suite du deuxième transfert dans un autre quartier général impliquant un déménagement de l'employé durant la durée de la convention collective, l'employé peut se prévaloir d'un droit de retour de quarante-cinq (45) jours calendriers débutant dès l'occupation du poste. Au terme de cette période, l'employé est confirmé dans son emploi.

C) À compter du troisième (3^e) transfert dans un autre quartier général impliquant un déménagement de l'employé durant la durée de la convention collective, l'employé est immédiatement confirmé dans son emploi et n'a aucun droit de retour à son ancien emploi.

4. Si un répartiteur CER ayant obtenu un poste en transfert se désiste alors que son poste d'origine a été comblé via un poste fictif, la Direction se réserve le droit de terminer la formation théorique (Programme du nouveau répartiteur- PNR) à l'employé retenu. Au terme de cette formation, l'employé retourne sur son ancien emploi.

ARTICLE 21 – SALAIRES

[...]

21.12 A) À compter du 1^{er} janvier 2019, l'employé reçoit une augmentation égale à un demi de un pourcent (0,5 %) de son salaire au 31 décembre 2018.

B) À compter du 1^{er} janvier 2020, l'employé reçoit une augmentation égale à un pour cent (1 %) de son salaire au 31 décembre 2019.

C) À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employé reçoit une augmentation égale à deux pour cent (2 %) de son salaire au 31 décembre 2020.

D) À compter du 1^{er} janvier 2022, l'employé reçoit une augmentation égale à trois pour cent (3 %) de son salaire au 31 décembre 2021.

E) À compter du 1^{er} janvier 2023, l'employé reçoit une augmentation égale à trois et demi pour cent (3,5 %) de son salaire au 31 décembre 2022.

21.13 Au 1^{er} janvier 2024, l'augmentation sera égale à l'augmentation consentie pour l'année 2024 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 2024 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 2024, les échelles de salaires de chaque niveau et les échelons s'y rattachant seront établis en fonction de l'augmentation consentie pour l'année 2024.

21.16 Régime d'intéressement : Biffé.

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 A) Niveaux et titres des emplois

Niveau de salaire ⁽¹⁾	Titre de l'emploi
6	Répartiteur/formateur CCR
5	Formateur CCR – 1
5	Répartiteur CCR – Transport
5	Répartiteur CCR – Équilibre offre/demande
5	Répartiteur CCR – Interconnexions
5	Répartiteur CCR – Formation
4	Agent principal Exploitation
4	Agent planification Réseau retrait
4	Agent programmation et exploitation du réseau
4	Formateur CER
3	Répartiteur CER
2	Agent Exploitation
2	Agent Planification retrait et production

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.

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

- B) Compte tenu de ce qui précède, tout employé couvert par le rangement des emplois 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 mésententes » 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.

ARTICLE 24 – RÉMUNÉRATION DE SURTEMPS

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 et non compensées à cette date sont rémunérées au taux de salaire de l'employé en vigueur **au 31 décembre**.
- C) La date de prise de ces congés doit faire l'objet d'une entente entre le supérieur immédiat et l'employé.

ARTICLE 30 – VACANCES

30.04 A) L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a complété **dix-neuf (19) ans** de service, tel que prévu au paragraphe 30.18, 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, tel que prévu au paragraphe 30.18, 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, tel que prévu au paragraphe 30.18, 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 semaine additionnelle établi sur la base de son horaire à cette date.

ARTICLE 31 - SÉCURITÉ SOCIALE

- 31.02 C) Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes A) et B), la contribution totale de la Direction au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé, au Régime des soins dentaires et au Régime d'assurance vie collective de base est allouée selon l'ordre de priorité suivant :**
- 1. Au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé si applicable.**
 - 2. Le solde le cas échéant au Régime des soins dentaires si applicable.**
 - 3. Le solde le cas échéant au Régime d'assurance vie collective de base.**
- 31.05 A) La Direction rend disponible un programme de planification à la retraite par le biais d'une formation en ligne et, à compter du 1^{er} janvier 2021, rend disponible un outil de calcul permettant à l'employé d'estimer sa rente de retraite provenant du Régime de retraite d'Hydro-Québec à différentes dates. L'employé peut accéder à la formation en ligne et à l'outil de calcul et doit le faire en dehors des heures de travail.**
- B) Sur présentation de pièces justificatives, la Direction rembourse à l'employé des dépenses encourues par celui-ci pour sa participation à une formation en groupe de planification de la retraite, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de trois cent (300 \$) dollars sur la carrière de l'employé (montant maximum de trois cent vingt-cinq (325 \$) dollars à compter du 1^{er} janvier 2024) et selon les dispositions suivantes :**
- 1. Les dépenses doivent être encourues après la date suivante : cinq (5) ans précédant la date de retraite anticipée prévue au Régime de retraite d'Hydro-Québec.**
 - 2. Les dépenses doivent être encourues pour une formation en groupe auprès d'un fournisseur pré-approuvé par la Direction apparaissant sur la liste de fournisseurs de ce type de formation.**

ARTICLE 41 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

- 41.01 La convention collective est d'une durée de cinq (5) ans et est en vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024. **Elle n'a pas d'effet rétroactif l'exception des nouvelles dispositions contenues dans la présente lettre d'entente qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.**
- 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 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.

APPENDICE «A»
ÉCHELLES DE SALAIRE POUR 2019, 2020, 2021, 2022 ET 2023

ÉCHELLE DE SALAIRES 2019

Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec

En vigueur du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019

38,75 heures

Taux d'augmentation de 2,5%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RE	6	2,90 \$	58,10 \$	72,60 \$
	5	2,71 \$	54,29 \$	67,84 \$
	4	2,51 \$	50,25 \$	62,80 \$
	3	2,35 \$	46,97 \$	58,72 \$
(sous-domaine 5500) RE-RE	2	2,22 \$	44,29 \$	55,39 \$
	1	2,19 \$	43,86 \$	54,81 \$

Niveau	Échelon	<i>hebdomadaire</i>	
		Minimum	Maximum
6	112,38 \$	2 251,38 \$	2 813,25 \$
5	105,01 \$	2 103,74 \$	2 628,80 \$
4	97,26 \$	1 947,19 \$	2 433,50 \$
3	91,06 \$	1 820,09 \$	2 275,40 \$
2	86,03 \$	1 716,24 \$	2 146,36 \$
1	84,86 \$	1 699,58 \$	2 123,89 \$

Niveau	Échelon	<i>périodique</i>	
		Minimum	Maximum
6	224,75 \$	4 502,75 \$	5 626,50 \$
5	210,03 \$	4 207,48 \$	5 257,60 \$
4	194,53 \$	3 894,38 \$	4 867,00 \$
3	182,13 \$	3 640,18 \$	4 550,80 \$
2	172,05 \$	3 432,48 \$	4 292,73 \$
1	169,73 \$	3 399,15 \$	4 247,78 \$

Niveau	Échelon	<i>annuelle</i>	
		Minimum	Maximum
6	5 843,50 \$	117 071,50 \$	146 289,00 \$
5	5 460,65 \$	109 394,35 \$	136 697,60 \$
4	5 057,65 \$	101 253,75 \$	126 542,00 \$
3	4 735,25 \$	94 644,55 \$	118 320,80 \$
2	4 473,30 \$	89 244,35 \$	111 610,85 \$
1	4 412,85 \$	88 377,90 \$	110 442,15 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2020
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020
38,75 heures
Taux d'augmentation de 1,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RE	6	2,93 \$	58,68 \$	73,33 \$
	5	2,74 \$	54,82 \$	68,52 \$
	4	2,54 \$	50,73 \$	63,43 \$
	3	2,37 \$	47,46 \$	59,31 \$
(sous-domaine 5500) RE-RE	2	2,24 \$	44,74 \$	55,94 \$
	1	2,21 \$	44,31 \$	55,36 \$

<i>hebdomadaire</i>				
	Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	113,54 \$	2 273,85 \$	2 841,54 \$
	5	106,18 \$	2 124,28 \$	2 655,15 \$
	4	98,43 \$	1 965,79 \$	2 457,91 \$
	3	91,84 \$	1 839,08 \$	2 298,26 \$
	2	86,80 \$	1 733,68 \$	2 167,68 \$
	1	85,64 \$	1 717,01 \$	2 145,20 \$

<i>périodique</i>				
	Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	227,08 \$	4 547,70 \$	5 683,08 \$
	5	212,35 \$	4 248,55 \$	5 310,30 \$
	4	196,85 \$	3 931,58 \$	4 915,83 \$
	3	183,68 \$	3 678,15 \$	4 596,53 \$
	2	173,60 \$	3 467,35 \$	4 335,35 \$
	1	171,28 \$	3 434,03 \$	4 290,40 \$

<i>annuelle</i>				
	Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	5 903,95 \$	118 240,20 \$	147 759,95 \$
	5	5 521,10 \$	110 462,30 \$	138 067,80 \$
	4	5 118,10 \$	102 220,95 \$	127 811,45 \$
	3	4 775,55 \$	95 631,90 \$	119 509,65 \$
	2	4 513,60 \$	90 151,10 \$	112 719,10 \$
	1	4 453,15 \$	89 284,65 \$	111 550,40 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2021
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021
38,75 heures
Taux d'augmentation de 2,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RE	6	2,99 \$	59,85 \$	74,80 \$
	5	2,80 \$	55,89 \$	69,89 \$
	4	2,59 \$	51,75 \$	64,70 \$
	3	2,42 \$	48,40 \$	60,50 \$
	2	2,28 \$	45,66 \$	57,06 \$
	1	2,26 \$	45,17 \$	56,47 \$

Niveau	Échelon	<i>hebdomadaire</i>	
		Minimum	Maximum
6	115,86 \$	2 319,19 \$	2 898,50 \$
5	108,50 \$	2 165,74 \$	2 708,24 \$
4	100,36 \$	2 005,31 \$	2 507,13 \$
3	93,78 \$	1 875,50 \$	2 344,38 \$
2	88,35 \$	1 769,33 \$	2 211,08 \$
1	87,58 \$	1 750,34 \$	2 188,21 \$

Niveau	Échelon	<i>périodique</i>	
		Minimum	Maximum
6	231,73 \$	4 638,38 \$	5 797,00 \$
5	217,00 \$	4 331,48 \$	5 416,48 \$
4	200,73 \$	4 010,63 \$	5 014,25 \$
3	187,55 \$	3 751,00 \$	4 688,75 \$
2	176,70 \$	3 538,65 \$	4 422,15 \$
1	175,15 \$	3 500,68 \$	4 376,43 \$

Niveau	Échelon	<i>annuelle</i>	
		Minimum	Maximum
6	6 024,85 \$	120 597,75 \$	150 722,00 \$
5	5 642,00 \$	112 618,35 \$	140 828,35 \$
4	5 218,85 \$	104 276,25 \$	130 370,50 \$
3	4 876,30 \$	97 526,00 \$	121 907,50 \$
2	4 594,20 \$	92 004,90 \$	114 975,90 \$
1	4 553,90 \$	91 017,55 \$	113 787,05 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2022
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022
38,75 heures
Taux d'augmentation de 3,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RE	6	3,08 \$	61,64 \$	77,04 \$
	5	2,88 \$	57,59 \$	71,99 \$
	4	2,67 \$	53,29 \$	66,64 \$
	3	2,49 \$	49,87 \$	62,32 \$
	2	2,35 \$	47,02 \$	58,77 \$
	1	2,33 \$	46,51 \$	58,16 \$

<i>hebdomadaire</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	119,35 \$	2 388,55 \$
	5	111,60 \$	2 231,61 \$
	4	103,46 \$	2 064,99 \$
	3	96,49 \$	1 932,46 \$
	2	91,06 \$	1 822,03 \$
	1	90,29 \$	1 802,26 \$

<i>périodique</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	238,70 \$	4 777,10 \$
	5	223,20 \$	4 463,23 \$
	4	206,93 \$	4 129,98 \$
	3	192,98 \$	3 864,93 \$
	2	182,13 \$	3 644,05 \$
	1	180,58 \$	3 604,53 \$

<i>annuelle</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
	6	6 206,20 \$	124 204,60 \$
	5	5 803,20 \$	116 043,85 \$
	4	5 380,05 \$	107 379,35 \$
	3	5 017,35 \$	100 488,05 \$
	2	4 735,25 \$	94 745,30 \$
	1	4 694,95 \$	93 717,65 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2023
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023
38,75 heures
Taux d'augmentation de 3,5%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RE	6	3,19 \$	63,79 \$	79,74 \$
	5	2,98 \$	59,61 \$	74,51 \$
	4	2,76 \$	55,17 \$	68,97 \$
	3	2,58 \$	51,60 \$	64,50 \$
(sous-domaine 5500) RE-RE	2	2,43 \$	48,68 \$	60,83 \$
	1	2,41 \$	48,15 \$	60,20 \$

Niveau	Échelon	<i>hebdomadaire</i>	
		Minimum	Maximum
6	123,61 \$	2 471,86 \$	3 089,93 \$
5	115,48 \$	2 309,89 \$	2 887,26 \$
4	106,95 \$	2 137,84 \$	2 672,59 \$
3	99,98 \$	1 999,50 \$	2 499,38 \$
2	94,16 \$	1 886,35 \$	2 357,16 \$
1	93,39 \$	1 865,81 \$	2 332,75 \$

Niveau	Échelon	<i>périodique</i>	
		Minimum	Maximum
6	247,23 \$	4 943,73 \$	6 179,85 \$
5	230,95 \$	4 619,78 \$	5 774,53 \$
4	213,90 \$	4 275,68 \$	5 345,18 \$
3	199,95 \$	3 999,00 \$	4 998,75 \$
2	188,33 \$	3 772,70 \$	4 714,33 \$
1	186,78 \$	3 731,63 \$	4 665,50 \$

Niveau	Échelon	<i>annuelle</i>	
		Minimum	Maximum
6	6 427,85 \$	128 536,85 \$	160 676,10 \$
5	6 004,70 \$	120 114,15 \$	150 137,65 \$
4	5 561,40 \$	111 167,55 \$	138 974,55 \$
3	5 198,70 \$	103 974,00 \$	129 967,50 \$
2	4 896,45 \$	98 090,20 \$	122 572,45 \$
1	4 856,15 \$	97 022,25 \$	121 303,00 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2019
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019
35 heures
Taux d'augmentation de 2,5%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RS	6	2,90 \$	58,10 \$	72,60 \$
	5	2,71 \$	54,29 \$	67,84 \$
	4	2,51 \$	50,25 \$	62,80 \$
	3	2,35 \$	46,97 \$	58,72 \$
	2	2,22 \$	44,29 \$	55,39 \$
	1	2,19 \$	43,86 \$	54,81 \$

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	101,50 \$	2 033,50 \$	2 541,00
5	94,85 \$	1 900,15 \$	2 374,40
4	87,85 \$	1 758,75 \$	2 198,00
3	82,25 \$	1 643,95 \$	2 055,20
2	77,70 \$	1 550,15 \$	1 938,65
1	76,65 \$	1 535,10 \$	1 918,35

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	203,00 \$	4 067,00 \$	5 082,00 \$
5	189,70 \$	3 800,30 \$	4 748,80 \$
4	175,70 \$	3 517,50 \$	4 396,00 \$
3	164,50 \$	3 287,90 \$	4 110,40 \$
2	155,40 \$	3 100,30 \$	3 877,30 \$
1	153,30 \$	3 070,20 \$	3 836,70 \$

Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	5 278,00 \$	105 742,00 \$	132 132,00 \$
5	4 932,20 \$	98 807,80 \$	123 468,80 \$
4	4 568,20 \$	91 455,00 \$	114 296,00 \$
3	4 277,00 \$	85 485,40 \$	106 870,40 \$
2	4 040,40 \$	80 607,80 \$	100 809,80 \$
1	3 985,80 \$	79 825,20 \$	99 754,20 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2020
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020
35 heures
Taux d'augmentation de 1,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RS	6	2,93 \$	58,68 \$	73,33 \$
	5	2,74 \$	54,82 \$	68,52 \$
	4	2,54 \$	50,73 \$	63,43 \$
	3	2,37 \$	47,46 \$	59,31 \$
	2	2,24 \$	44,74 \$	55,94 \$
	1	2,21 \$	44,31 \$	55,36 \$

Niveau	Échelon	<i>hebdomadaire</i>	
		Minimum	Maximum
6	102,55 \$	2 053,80 \$	2 566,55
5	95,90 \$	1 918,70 \$	2 398,20
4	88,90 \$	1 775,55 \$	2 220,05
3	82,95 \$	1 661,10 \$	2 075,85
2	78,40 \$	1 565,90 \$	1 957,90
1	77,35 \$	1 550,85 \$	1 937,60

Niveau	Échelon	<i>périodique</i>	
		Minimum	Maximum
6	205,10 \$	4 107,60 \$	5 133,10 \$
5	191,80 \$	3 837,40 \$	4 796,40 \$
4	177,80 \$	3 551,10 \$	4 440,10 \$
3	165,90 \$	3 322,20 \$	4 151,70 \$
2	156,80 \$	3 131,80 \$	3 915,80 \$
1	154,70 \$	3 101,70 \$	3 875,20 \$

Niveau	Échelon	<i>annuelle</i>	
		Minimum	Maximum
6	5 332,60 \$	106 797,60 \$	133 460,60 \$
5	4 986,80 \$	99 772,40 \$	124 706,40 \$
4	4 622,80 \$	92 328,60 \$	115 442,60 \$
3	4 313,40 \$	86 377,20 \$	107 944,20 \$
2	4 076,80 \$	81 426,80 \$	101 810,80 \$
1	4 022,20 \$	80 644,20 \$	100 755,20 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2021
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021
35 heures
Taux d'augmentation de 2,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RS	6	2,99 \$	59,85 \$	74,80 \$
	5	2,80 \$	55,89 \$	69,89 \$
	4	2,59 \$	51,75 \$	64,70 \$
	3	2,42 \$	48,40 \$	60,50 \$
	2	2,28 \$	45,66 \$	57,06 \$
	1	2,26 \$	45,17 \$	56,47 \$

<i>hebdomadaire</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	104,65 \$	2 094,75 \$	2 618,00
5	98,00 \$	1 956,15 \$	2 446,15
4	90,65 \$	1 811,25 \$	2 264,50
3	84,70 \$	1 694,00 \$	2 117,50
2	79,80 \$	1 598,10 \$	1 997,10
1	79,10 \$	1 580,95 \$	1 976,45

<i>périodique</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	209,30 \$	4 189,50 \$	5 236,00 \$
5	196,00 \$	3 912,30 \$	4 892,30 \$
4	181,30 \$	3 622,50 \$	4 529,00 \$
3	169,40 \$	3 388,00 \$	4 235,00 \$
2	159,60 \$	3 196,20 \$	3 994,20 \$
1	158,20 \$	3 161,90 \$	3 952,90 \$

<i>annuelle</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	5 441,80 \$	108 927,00 \$	136 136,00 \$
5	5 096,00 \$	101 719,80 \$	127 199,80 \$
4	4 713,80 \$	94 185,00 \$	117 754,00 \$
3	4 404,40 \$	88 088,00 \$	110 110,00 \$
2	4 149,60 \$	83 101,20 \$	103 849,20 \$
1	4 113,20 \$	82 209,40 \$	102 775,40 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2022
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022
35 heures
Taux d'augmentation de 3,0%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RS	6	3,08 \$	61,64 \$	77,04 \$
	5	2,88 \$	57,59 \$	71,99 \$
	4	2,67 \$	53,29 \$	66,64 \$
	3	2,49 \$	49,87 \$	62,32 \$
	2	2,35 \$	47,02 \$	58,77 \$
	1	2,33 \$	46,51 \$	58,16 \$

Niveau	Échelon	<i>hebdomadaire</i>	
		Minimum	Maximum
6	107,80 \$	2 157,40 \$	2 696,40
5	100,80 \$	2 015,65 \$	2 519,65
4	93,45 \$	1 865,15 \$	2 332,40
3	87,15 \$	1 745,45 \$	2 181,20
2	82,25 \$	1 645,70 \$	2 056,95
1	81,55 \$	1 627,85 \$	2 035,60

Niveau	Échelon	<i>périodique</i>	
		Minimum	Maximum
6	215,60 \$	4 314,80 \$	5 392,80 \$
5	201,60 \$	4 031,30 \$	5 039,30 \$
4	186,90 \$	3 730,30 \$	4 664,80 \$
3	174,30 \$	3 490,90 \$	4 362,40 \$
2	164,50 \$	3 291,40 \$	4 113,90 \$
1	163,10 \$	3 255,70 \$	4 071,20 \$

Niveau	Échelon	<i>annuelle</i>	
		Minimum	Maximum
6	5 605,60 \$	112 184,80 \$	140 212,80 \$
5	5 241,60 \$	104 813,80 \$	131 021,80 \$
4	4 859,40 \$	96 987,80 \$	121 284,80 \$
3	4 531,80 \$	90 763,40 \$	113 422,40 \$
2	4 277,00 \$	85 576,40 \$	106 961,40 \$
1	4 240,60 \$	84 648,20 \$	105 851,20 \$

ÉCHELLE DE SALAIRES 2023
Syndicat des employé-e-s de réseau d'Hydro Québec
En vigueur du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023
35 heures
Taux d'augmentation de 3,5%

Conv. Collective Champ d'application SAP	Niveau	Échelon	<i>horaire</i>	
			Minimum	Maximum
(sous-domaine 6350) SP-RS	6	3,19 \$	63,79 \$	79,74 \$
	5	2,98 \$	59,61 \$	74,51 \$
	4	2,76 \$	55,17 \$	68,97 \$
	3	2,58 \$	51,60 \$	64,50 \$
	2	2,43 \$	48,68 \$	60,83 \$
	1	2,41 \$	48,15 \$	60,20 \$

<i>hebdomadaire</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	111,65 \$	2 232,65 \$	2 790,90
5	104,30 \$	2 086,35 \$	2 607,85
4	96,60 \$	1 930,95 \$	2 413,95
3	90,30 \$	1 806,00 \$	2 257,50
2	85,05 \$	1 703,80 \$	2 129,05
1	84,35 \$	1 685,25 \$	2 107,00

<i>périodique</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	223,30 \$	4 465,30 \$	5 581,80 \$
5	208,60 \$	4 172,70 \$	5 215,70 \$
4	193,20 \$	3 861,90 \$	4 827,90 \$
3	180,60 \$	3 612,00 \$	4 515,00 \$
2	170,10 \$	3 407,60 \$	4 258,10 \$
1	168,70 \$	3 370,50 \$	4 214,00 \$

<i>annuelle</i>			
Niveau	Échelon	Minimum	Maximum
6	5 805,80 \$	116 097,80 \$	145 126,80 \$
5	5 423,60 \$	108 490,20 \$	135 608,20 \$
4	5 023,20 \$	100 409,40 \$	125 525,40 \$
3	4 695,60 \$	93 912,00 \$	117 390,00 \$
2	4 422,60 \$	88 597,60 \$	110 710,60 \$
1	4 386,20 \$	87 633,00 \$	109 564,00 \$

APPENDICE «B»
PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

Réf. C.c.	Description	Autre	0,5%	1%	2,00 %	3,00 %	3,50 %
			1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023
Art. 27/ App. F	Allocation de repas	/repas	19,03 \$	19,22 \$	19,60 \$	20,19 \$	20,90 \$
Art. 28	Prime de quart de soir	/heure	1,34 \$	1,35 \$	1,38 \$	1,42 \$	1,47 \$
	Prime de quart de nuit	/heure	1,74 \$	1,76 \$	1,80 \$	1,85 \$	1,91 \$
Art. 36	Indemnité de résidence spéciale	/semaine	72,33 \$	73,05 \$	74,51 \$	76,75 \$	79,44 \$
App. F	Indemnité fixe de déplacement avec obligation de découcher	/jour	130,16 \$	131,46 \$	134,09 \$	138,11 \$	142,94 \$
	Indemnité de résidence	/semaine	115,72 \$	116,88 \$	119,22 \$	122,80 \$	127,10 \$
App. G	Utilisation de véhicule personnel du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 1 à 16 000 km	/km	0,51 \$	0,52 \$	0,53 \$	0,55 \$	0,57 \$
	+ de 16 000 km	/km	0,44 \$	0,44 \$	0,45 \$	0,46 \$	0,48 \$

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

1.

(...)

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 voiture personnelle;
- assurance voyage personnelle;
- dépenses inexplicées;
- **dépenses d'alcool ou de drogues;**
- etc.

APPENDICE «O» – GROUPES ET FAMILLES D'EMPLOIS

Groupe répartiteur

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

Groupe support

- Agent Planification Retrait et production
- Agent Exploitation
- Agent Planification Réseau retrait
- Agent Programmation et Exploitation du réseau
- Agent principal Exploitation
- **Formateur CER**
- **Formateur CCR 1**

Le coaching fait partie intégrante des descriptifs d'emplois des employés de réseau et ce, sans aucune rémunération supplémentaire.

Lettre d'entente N° 13**CONTRAT SOCIAL SUR L'EMPLOI ET LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE****INTRODUCTION**

La présente entente s'inscrit dans la continuité de la mise en œuvre 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'accentuant : 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 **dans un contexte de transition énergétique ou de toute nouvelle technologie en évolution;**
- Les possibilités et attentes de l'actionnaire, lui-même confronté à des défis jamais égalés, tant financiers que sur l'emploi, sont importantes en terme de stabilité, d'efficacité, de rentabilité et sont parties intégrantes de notre statut d'entreprise publique et de notre survie en tant qu'entreprise intégrée;
- L'entreprise doit être considérée comme excellente et se classer parmi les meilleures entreprises de service public d'électricité en Amérique du nord.

ENGAGEMENTS DES PARTIES

Compte tenu de ce qui précède, les parties réitèrent que leur intérêt commun est de privilégier une force de travail interne performante et ainsi favoriser le maintien et, le cas échéant, la création d'emploi lors du développement des activités de l'entreprise.

Pour ce faire, il faut :

- Développer une vision globale des enjeux commerciaux et des nouveaux marchés;
- Planifier les changements et les impacts possibles sur la main-d'œuvre et la charge de travail;
- Mettre en place des modes d'organisation et des conditions favorables au développement de nouvelles activités, produits et services. Maintenir le savoir-faire du personnel d'Hydro-Québec en développant les opportunités au niveau de ses activités, de ses nouveaux marchés et de ses filiales.

En ce sens il faut s'assurer que lorsqu'il y aura de nouvelles opportunités d'emploi créées au sein de l'entreprise, la croissance de la main-d'œuvre interne sera favorisée.

Ainsi, les parties peuvent analyser les possibilités de permanentiser des employés temporaires lorsqu'une charge de travail permanente peut le permettre;

- Lorsque la main-d'œuvre interne qualifiée est disponible, le rapatriement de certains travaux confiés à la sous-traitance peut être possible lorsque les aménagements requis à l'organisation du travail sont apportés;
- Il faut également s'assurer que, lorsqu'il y a décroissance, les effets s'appliquent de façon harmonieuse en minimisant les impacts sur la main-d'œuvre interne et en favorisant la réaffectation de celle-ci par des mesures appropriées et des moyens novateurs;
- Dans le but d'accentuer la transparence financière et de gestion et l'information auprès des employés et des institutions syndicales, établir des mécanismes permanents efficaces et appropriés de communication;
- S'assurer de planifier adéquatement la relève du personnel;
- Que les parties s'engagent de façon non équivoque à la poursuite de ces objectifs et, par une concertation soutenue, développent les moyens nécessaires pour les atteindre.

EXIGENCES

Le contexte décrit plus haut oriente nos actions sur les axes suivants : flexibilité et rapidité, tant au niveau de la performance que des opportunités d'emploi au sein de l'entreprise et de ses filiales. En conséquence les parties conviennent :

- De s'assurer une main-d'œuvre qualifiée et mobile;
- De mettre en place les mesures permettant l'amélioration de l'organisation du travail en regard notamment de la flexibilité, de l'efficacité et d'une plus grande responsabilité des employés afin d'accroître les occasions de maintenir le travail à l'interne.

MODE DE FONCTIONNEMENT

Dans le cadre de leurs responsabilités et rôles respectifs, les parties reconnaissent la nécessité de se concerter afin de réaliser l'adaptation de l'organisation et l'atteinte de ses objectifs. Par l'intermédiaire de la Table conjointe – «Dossiers Majeurs» qui se réunit au moins deux fois par année, l'entreprise et ses divisions présentent aux syndicats les plans d'affaires et les perspectives de développement de l'entreprise.

De plus, pour appuyer les changements convenus à ce contrat social, un comité conjoint relevant de la Table conjointe – « Dossiers Majeurs » est créé. Son mandat est de développer de façon novatrice des projets et des outils de concrétisation du présent contrat social et notamment d'étudier les alternatives au recours au travail à forfait et de déterminer les conditions requises permettant d'accomplir ce travail à l'interne.

À la demande d'une des parties, un sous-comité ad hoc par syndicat ou par division peut être constitué pour une durée déterminée sur un sujet particulier.

Lettre d'entente NO 14**MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC**

Les dispositions suivantes, sauf indication contraire, entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2019** :

1. Règles de financement : Mesures permanentes à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- a) La cotisation salariale pour une année est égale à 50 % **de la cotisation d'exercice** du régime (**soit de la somme de la valeur des engagements du régime et de la cotisation d'exercice de stabilisation**) (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec). Toute variation de la cotisation salariale prendra effet au début de l'année qui suit l'année à laquelle se rapporte le calcul **de la cotisation d'exercice**. De plus, la cotisation salariale est sujette aux maximums suivants :

▪ 2019	11,25 %
▪ 2020	11,75 %
▪ 2021	10,35 %
▪ 2022	10,85 %
▪ 2023	aucun maximum
▪ 2024	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente
▪ 2025	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente, moins 0,25 %
▪ 2026 et suivantes	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente

- b) La cotisation patronale **d'exercice** pour une année est égale à **la cotisation d'exercice** du régime (**soit de la somme de la valeur des engagements du régime et de la cotisation d'exercice de stabilisation**) (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec) **moins la cotisation salariale** prévue au paragraphe 1a).

c) Ajustement aux cotisations salariale et patronale **d'exercice**

i. **Pour les années 2019 à 2022 inclusivement :**

Pour chaque évaluation actuarielle annuelle du Régime de retraite d'Hydro-Québec où les deux conditions suivantes sont rencontrées

- une somme due à Hydro-Québec supérieure à zéro;
- et
- un surplus suffisant permettant le congé total de la cotisation patronale **d'exercice** ajustée tel que décrit ci-après, et ce, à même la somme due à Hydro-Québec;

La cotisation salariale est ajustée temporairement à la baisse de 0,5 % résultant en un ajustement temporaire à la hausse de la cotisation patronale

d'exercice de 0,5 %. Si les deux conditions énumérées ci-dessus sont rencontrées dans deux évaluations actuarielles consécutives ou plus, l'ajustement est de 1 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale **d'exercice** et à la cotisation patronale prévues aux paragraphes 1a) et b). Ces ajustements à la cotisation salariale et patronale **sont en vigueur pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle**.

ii. **À compter de l'année 2023 :**

Pour chaque évaluation actuarielle annuelle du Régime de retraite d'Hydro-Québec où les deux conditions suivantes sont rencontrées

- **une somme due à Hydro-Québec supérieure à zéro;**
- et
- **un surplus suffisant permettant le congé total de la cotisation patronale d'exercice ajustée tel que décrit ci-après, et ce, à même la somme due à Hydro-Québec;**

la cotisation salariale est ajustée temporairement à la baisse de 1,35 % résultant en un ajustement temporaire à la hausse de la cotisation patronale d'exercice de 1,35 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale et à la cotisation patronale d'exercice prévues aux paragraphes 1a) et b). Cet ajustement à la cotisation salariale et patronale **est en vigueur pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle**.

Nonobstant ce qui précède, pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle identifiant un congé partiel de la cotisation patronale d'exercice ajustée, l'ajustement temporaire de 1,35 % est réduit proportionnellement à la valeur dudit congé partiel.

d) **Sommes dues à Hydro-Québec**

- **Le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2017, déposé à Retraite Québec, précise les sommes dues à Hydro-Québec à cette date;**
- **La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), sont comptabilisées avec intérêt au taux de rendement de la caisse **sauf si la radiation prévue au paragraphe 1f) s'applique**;**
- **La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), ne peut être récupérée par Hydro-Québec **que par une réduction de la cotisation patronale d'exercice, ajustée selon le paragraphe 1c) s'il y a lieu**, et ce, même si ladite réduction doit s'appliquer après le 31 décembre 2017. Cette réduction varie selon le surplus du Régime de retraite d'Hydro-Québec pouvant être identifié par une évaluation actuarielle et prend effet dès le dépôt de cette évaluation à **Retraite Québec** ou, si la législation le permet, dès le début de l'année qui suit le dépôt de cette évaluation à **Retraite Québec**.**

e) **Depuis le 1^{er} janvier 2018, les montants versés par Hydro-Québec pour la réduction d'une lettre de crédit ou à titre de cotisation d'équilibre technique, de cotisation d'équilibre de stabilisation incluant celle versée en excédant de la cotisation requise s'ajoutent aux sommes dues à Hydro-Québec.**

f) Le rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2018 du Régime de retraite d'Hydro-Québec, et les suivants, identifient les sommes à radier. Cette radiation annuelle est limitée au montant d'intérêt positif identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) et aux sommes dues décrites au paragraphe 1e), pour l'année se terminant à la date de l'évaluation actuarielle. Cependant, cette radiation peut être moindre :

- i. Tant que les sommes dues à Hydro-Québec à la date de l'évaluation actuarielle, avant la radiation visée au présent paragraphe, sont supérieures au montant de 5 508 M \$ établi au 31 décembre 2017 et projeté annuellement au taux d'augmentation des salaires : la radiation est limitée à la différence positive entre ces deux montants.

La limite de 5 508 M \$ établie au 31 décembre 2017 a été calculée en utilisant rétroactivement le taux d'actualisation prévu aux évaluations actuarielles à la place du taux de rendement de la caisse de retraite.

- ii. À partir du moment où la limite identifiée au paragraphe 1f) i. est atteinte : la radiation est limitée au maximum entre :

- pour l'année se terminant à la date de l'évaluation actuarielle, le montant d'intérêt identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) qui excède le montant d'intérêt calculé, conformément au 2^e alinéa du paragraphe 1d), avec le taux d'actualisation de l'évaluation actuarielle.

Aux fins de l'application du présent alinéa, lorsque le montant d'intérêt identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) est inférieur au montant d'intérêt calculé, conformément au 2^e alinéa du paragraphe 1d), avec le taux d'actualisation de l'évaluation actuarielle, l'écart est conservé pour être ajouté dans les années subséquentes au montant d'intérêt calculé au 2^e alinéa du paragraphe 1d)

- à la date de l'évaluation actuarielle, la différence positive entre les sommes dues à Hydro-Québec, avant la radiation visée au présent paragraphe, et la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale d'exercice.

Aux fins de l'application du présent alinéa, la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale d'exercice est établie à partir de la cotisation patronale d'exercice estimée pour l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle, ajustée conformément au paragraphe 1c), et des hypothèses de capitalisation de l'évaluation actuarielle.

Aux fins de l'application des paragraphes 1a), b), c) et d), une année correspond à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de l'année ou, selon le cas, par les vingt-sept (27) périodes de paie de l'année.

2. Modifications temporaires du Régime de retraite d'Hydro-Québec pour les années de cotisations de la première période de paie de l'année 2021 jusqu'à la fin de la dernière période de paie de l'année 2024 :

a) **Réduction de la rente viagère à compter de soixante-cinq (65) ans**

À compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, la rente viagère est réduite de 0,9 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. Cette modification se reflète dans le Règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec en remplaçant le 0,7%, que l'on retrouve aux articles 4.1d) et 4.1A), par 0,9% pour la période visée par cette modification.

3. **Modifications permanentes du Régime de retraite d'Hydro-Québec pour les années de cotisations à compter de la première période de paie de l'année 2021 :**

a) **Retraite anticipée à la demande du participant**

Lorsqu'un participant compte au moins 15 années de cotisations il peut prendre sa retraite à compter du 1^{er} jour qui suit son 55^e anniversaire de naissance et il a droit à une rente de retraite établie selon les dispositions prévues en 4.1d) et 4.1 A) du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec, réduite par équivalence actuarielle, pour la période comprise entre la date de la retraite et la date de la retraite facultative.

b) **Tout participant qui cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec avant d'avoir acquis le droit à une rente immédiate**

Les dispositions concernant la retraite facultative et la retraite anticipée à la demande du participant ne s'appliquent pas aux rentes différées. Le participant a droit à une rente différée à 65 ans établie selon les dispositions prévues en 4.1d) du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

La prestation additionnelle pour indexation établie selon les dispositions prévues en 13.6 du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec est abrogée.

La modification du présent alinéa 3. b) ne doit pas avoir pour effet de modifier la valeur :

- des prestations de décès avant la retraite prévues à l'article 6 du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec;
- des prestations de cessation d'emploi d'employé atteint d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. L'employé s'engage à fournir une preuve médicale à la satisfaction de l'administrateur confirmant son état de santé ainsi que son espérance de vie réduite à moins de douze (12) mois;
- des prestations payables advenant la terminaison du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

Aux fins de l'application du présent paragraphe 3. b), la rente de retraite doit être établie en considérant les ajustements prévus aux paragraphes 2. et 4., pour les années de cotisations visées.

4. Modifications permanentes du Régime de retraite d'Hydro-Québec:

Tout participant qui cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec après la première période de paie de l'année 2021 et tout ancien participant à cette date ont droit, selon les conditions prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, de transférer dans un régime de retraite régi par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* ou déterminé selon les modalités prévues à tout règlement adopté conformément à cette loi la valeur actuelle de la rente différée.

La valeur est acquittée en proportion, jusqu'à concurrence de 100 %, du degré de solvabilité du Régime de retraite d'Hydro-Québec applicable à la date à laquelle est établie la valeur des droits du participant ou de l'ancien participant, selon le cas.

Le paiement en proportion du degré de solvabilité ne s'applique pas dans les cas de décès d'un participant actif ou d'un ancien participant et dans les cas de cessation d'emploi d'employé atteint d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. L'employé s'engage à fournir une preuve médicale à la satisfaction de l'administrateur confirmant son état de santé ainsi que son espérance de vie réduite à moins de douze (12) mois.

5. Modifications permanentes du Régime de retraite d'Hydro-Québec pour les années de cotisations à compter de la première période de paie de l'année 2025 :

a) Réduction de la rente viagère à compter de soixante-cinq (65) ans

À compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, la rente viagère est réduite de 0,9 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. Cette modification se reflète dans le Règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec en remplaçant la «moyenne des maximums des gains admissibles», que l'on retrouve aux articles 4.1d) et 4.1A), par la «moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles» pour la période visée par cette modification.

6. Autre mesures administratives permanentes :

- a) La Direction maintient le processus d'information aux participants afin de les informer de leur admissibilité à racheter une période de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec.
- b) Les parties conviennent du maintien du « statu quo » au niveau du coût de fonctionnement des comités syndicaux d'avantages sociaux.

Ces comités ont mandat de suivre les activités du Régime de retraite d'Hydro-Québec et d'assurer la transmission au Syndicat de la documentation suivante :

- Les rapports d'évaluation actuarielle produits et déposés au conseil d'administration;

- La documentation produite et déposée au **directeur principal** Financement, trésorerie et caisse de retraite sur le suivi de l'évolution de l'actif, du passif et des dépenses (incluant les hypothèses et la méthodologie retenues à cette fin), le mouvement chez les participants, le suivi des congés de cotisation ainsi que les projections à court, moyen et long terme du surplus;
- L'information **relative au Régime de retraite d'Hydro-Québec** déposée au comité **de vérification**.

Les différents rapports seront fournis au comité dès leur production.

- c) Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective, sans préjudice pour les parties, celles-ci conviennent de reprendre les négociations concernant le Régime de retraite d'Hydro-Québec.

Lettre d'entente N° 23**MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE ET HOSPITALISATION ET SANTÉ**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente n° 23 - « Modifications au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier à compter du **1^{er} janvier 2019** le régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en y apportant les changements suivants :
 - A. Hauser le remboursement maximum annuel global actuel par personne assurée de l'ensemble des professionnels de la santé soit, les acupuncteurs, audiologistes, chiropraticiens, diététistes, ergothérapeutes, homéopathes, kinésithérapeutes, kinothérapeutes, massothérapeutes, naturopathes, orthophonistes, orthothérapeutes, ostéopathes, physiothérapeutes, podiatres, techniciens en réadaptation physique (en conformité avec les règles prévues au contrat d'assurance) **de mille quatre cents dollars (1 400 \$) à mille cinq cents dollars (1 500 \$)**.
 - B. Hauser le remboursement maximum actuel par visite pour les honoraires des professionnels de la santé mentionnés au paragraphe A) **de cinquante-quatre dollars (54 \$) à cinquante-cinq dollars (55 \$)**. Ce remboursement maximum par visite sera haussé à nouveau de un dollar (1 \$) par année aux **1^{er} janvier 2020, 2021, 2022 et 2023**. Il sera maintenu à **cinquante-neuf dollars (59 \$)** par la suite.
 - C. Hauser le pourcentage de remboursement actuel des honoraires de psychologues et psychiatres de cinquante pour cent (50 %) à quatre-vingt pour cent (80 %). Ajouter le remboursement à quatre-vingt pour cent (80 %) des soins de psychothérapie (en conformité avec les règles du contrat d'assurance).
 - D. Hauser aussi les remboursements maximums suivants :

i) Psychologues, Psychiatres et soins de psychothérapie	De mille quatre cents dollars (1 400 \$) à deux mille dollars (2 000 \$) par année civile par personne assurée
ii) Appareils auditifs	De sept cents dollars (700 \$) à sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) par période de trente-six (36) mois par personne assurée
iii) Bas de soutien	De deux cent cinquante dollars (250 \$) à deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile par personne assurée
iv) Prothèses capillaires	De sept cents dollars (700 \$) à sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) viager par personne assurée
v) Soutien-gorge	De deux cent cinquante dollars (250 \$) à deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile

		civile par personne assurée
vi)	Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	En autant qu'ils soient achetés dans un établissement spécialisé, en excédent de cent vingt-cinq dollars (125 \$) au lieu de cent dollars (100 \$) pour les souliers orthopédiques et jusqu'à un remboursement maximum payable global de quatre cent cinquante dollars (450 \$) par année civile par personne assurée au lieu de quatre cents (400 \$)
vii)	Frais de radiographies prises par un chiropraticien	De soixante dollars (60 \$) à soixante-quinze dollars (75 \$) par année civile par personne assurée

- E. Ces changements ne s'appliquent pas à l'une ou l'autre des catégories d'assurance prévues au Régime pour un ancien employé.
2. Les parties conviennent de modifier à compter du **1^{er} janvier 2019** le régime d'assurance voyage pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en haussant les remboursements maximums suivants :

Tous les voyages hors Québec :		
i)	Frais dentaires d'urgence requis afin de soulager la douleur	De cinq cents dollars (500 \$) à cinq cent cinquante dollars (550 \$) par personne assurée
ii)	Retour du véhicule de la personne assurée	De cinq mille dollars (5 000 \$) à cinq mille cinq cents dollars (5 500 \$)
iii)	Préparation et retour de la dépouille de la personne assurée	De quinze mille dollars (15 000 \$) à seize mille cinq cents dollars (16 500 \$)
iv)	Repas et hébergement pour un membre de la famille immédiate se rendant visiter une personne assurée hospitalisée depuis au moins quarante-huit (48) heures et dont l'hospitalisation durera encore au moins cinq (5) jours	De sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) à huit mille deux cent cinquante dollars (8 250 \$)
v)	Allocation de subsistance lorsque la personne assurée doit retarder son retour en raison de son état ou de celui d'un membre de sa famille ou d'un compagnon de voyage	De sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) à huit mille deux cent cinquante dollars (8 250 \$)
Pour les voyages d'affaires hors Québec de long séjour :		
i)	Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	Hausser le maximum global de quatre cents dollars (400 \$) à quatre cent cinquante dollars (450 \$) par année civile par personne assurée
ii)	Honoraires d'un physiothérapeute, d'un technicien en réadaptation physique, d'un	Hausser le maximum combiné de mille dollars (1 000 \$) à mille cent

chiropraticien, d'un podiatre et d'un psychologue	dollars (1 100 \$) par année civile par personne assurée
iii) Frais de transport par le chemin et le moyen approprié le plus économique, de même que les frais pour chambre et pension à l'hôtel pour l'assuré et un accompagnateur, lorsque des traitements en clinique externe sont requis pour une personne assurée	Hausser le maximum par jour de cinq cents dollars (500 \$) à cinq cent cinquante dollars (550 \$)

3. Maintien du partage des primes à cinquante pour cent (50 %) – cinquante pour cent (50 %) et partage des surplus ou déficits dans la même proportion.
4. Maintien d'une réserve de contingence pour fins de stabilisation des primes, constituée des surplus et déficits, incluant les intérêts.
5. 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 N° 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 le régime des soins dentaires pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en y apportant les changements suivants :
 - A. Ajuster la cédule de remboursement selon la cédule courante à compter du **1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier de chaque année par la suite**.
 - B. Hausser le maximum payable actuel de **deux mille deux cents dollars (2 200 \$)** par personne assurée et par année civile de cinquante dollars (50 \$) par année civile au **1^{er} janvier de chaque année de 2020 à 2023**. Par la suite, maintien du maximum payable par personne assurée par année civile à **deux mille quatre cents dollars (2 400 \$)**.
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 N° 25**MODIFICATIONS DE CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente No 25 - « Modifications de certains avantages sociaux » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier, pour les années 2019, 2020, 2021 et 2022, le partage de coût du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé, du Régime des soins dentaires et du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) de la façon suivante :

- A. Cotisation additionnelle temporaire versée par Hydro-Québec à l'égard des participants à ces régimes d'un montant total égal à un pourcentage du salaire de base versé attribuable aux années visées.
 - B. Les pourcentages sont de **deux et quart pour cent (2,25%) en 2019 et 2020, un pour cent (1,0%) en 2021 et de un quart de un pour cent (0,25 %) en 2022**, non cumulatifs.
 - C. Aux fins de l'application de ce paragraphe, **l'année 2019 correspond à la période couverte par les vingt-sept (27) périodes de paie de cette année et les années 2020, 2021 et 2022 correspondent à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de chacune de ces années.**
 - D. Pour les participants à **plus d'un de ces régimes**, la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est allouée **selon d'ordre de priorité suivant :**
 1. **Au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé si applicable.**
 2. **Le solde le cas échéant au Régime des soins dentaires si applicable.**
 3. **Le solde le cas échéant au Régime d'assurance vie collective de base.**
 - E. Dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale payable par le participant aux régimes indiqués en D., il y a paiement au participant de la différence entre la cotisation additionnelle et la cotisation totale payable par le participant à ces régimes, calculée par période de paie.
- 2. Les parties conviennent d'introduire uniquement pour les années 2022 et 2023, une prime de remplacement intégrée au salaire de base selon les paramètres suivants :**
- A. **Cette prime de remplacement correspond à un demi de un pour cent (0,5 %) du salaire de base versé pour l'année 2022 et à un pour cent (1,0 %) pour l'année 2023, non cumulative.**
 - B. **Aux fins de l'application de ce paragraphe, les années 2022 et 2023 correspondent à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de chacune de ces années.**
 - C. **Cette prime de remplacement est versée à chaque période de paie.**

- D. Cette prime de remplacement est intégrée au salaire de base et ainsi admissible au Régime de retraite d'Hydro-Québec.
3. Dans le cadre des nouvelles protections modulaires du Régimes d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants depuis le 1^{er} janvier 2017, les parties conviennent des éléments suivants :
- A. Un employé prenant sa retraite le ou après 1^{er} janvier 2019 n'est plus admissible à l'ancienne protection du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé offerte aux anciens employés et aux conjoints survivants. Il ne peut adhérer qu'à l'une des protections modulaires du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants.
 - B. À défaut d'effectuer un choix au moment de sa retraite, un employé prenant sa retraite le ou après 1^{er} janvier 2019 sera couvert en vertu du module de base du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé offert aux anciens employés et aux conjoints survivants.
 - C. La Direction se réserve le droit d'apporter dans le futur des modifications aux protections modulaires du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants si elle le juge appropriée. Cependant, la Direction s'engage à ne pas réduire pour les anciens employés et les conjoints survivants, sous réserve de la législation applicable, le niveau de protection offert par le module de base du Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé offert aux anciens employés et aux conjoints survivants.

Les parties conviennent également de ce qui suit :

1. PLAN DE RANGEMENT DES EMPLOIS

Considérant que le plan de rangement des emplois SERHQ n'a subi aucune mise à jour depuis 2005.

Les parties conviennent de :

- Hauser les échelles de salaire de l'appendice « A » de deux pour cent (2%) en date du 1^{er} janvier 2019;
- Créer un nouveau niveau salarial (niv 6) dans le plan de rangement des emplois;

En contrepartie, Le syndicat procède au retrait des griefs de réévaluation suivants :

- SERHQ 2008-38-PR concernant les agents planification retrait et production;
- SERHQ 2016-31 concernant les agents exploitation.

2. MONTANT FORFAITAIRE – RÉPARTITEURS CER

Considérant la modernisation du processus de dotation convenue entre les parties et compte tenu des impacts en termes de réduction de temps supplémentaire, un montant forfaitaire est versé aux répartiteurs CER selon les modalités suivantes :

Montant forfaitaire aux répartiteurs CER				
Ancienneté répartiteur CER au 31 décembre 2019	Montant total	1er versement: dernière période de paie 2019	2e versement: dernière période de paie 2020	3e versement: dernière période de paie 2021
Moins d'un (1) an	0\$	0\$	0\$	0\$
Entre un (1) et deux (2) ans	15 000\$	15 000\$	0\$	0\$
Entre deux (2) et trois (3) ans	30 000\$	15 000\$	15 000\$	0\$
Plus de 3 ans	45 000\$	15 000\$	15 000\$	15 000\$

Les montants sont assujettis aux lois fiscales. Le montant est versé si l'employé est toujours propriétaire d'un poste SERHQ aux dates mentionnées dans le tableau.

3. PROTOCOLE HABILITATION/COACHING

Dans le cadre des comités formation prévu à l'article 33 de la convention collective, les parties s'engagent à mettre en place un protocole d'habilitation/coaching afin de tenter d'identifier des initiatives pour optimiser, encadrer et standardiser la période d'habilitation/coaching. L'objectif est de convenir d'un protocole dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la L.E. et qui traitera, entre autres, des éléments suivants :

- Durée de l'habilitation/coaching et détermination de temps standards;
- Contenu de l'habilitation/coaching;
- Période à laquelle s'effectue l'habilitation/coaching.

Différents comités peuvent être formés selon les particularités des emplois.

LETTRE D'ENTENTE

**L.E N° G-29 – COMBLEMENT PAR ANTICIPATION ET PRÉ-QUALIFICATION –
RÉPARTITEUR CER**

Considérant la durée importante du processus de comblement et de formation/habilitation des répartiteurs CER.

Considérant que les départs à la retraite représentent une partie importante des postes vacants de répartiteurs CER.

Considérant que les parties s'engagent à diminuer les délais de comblement des postes et à accélérer la présence à pied d'œuvre des répartiteurs CER.

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent des points suivants :

A) Poste par anticipation :

1. Pour chaque horaire de travail, tel que défini aux lettres d'entente 12-SERHQ-02 et 13-SERHQ-03, la Direction peut afficher un (1) poste par anticipation par année lorsqu'un répartiteur CER a atteint l'admissibilité à la retraite sans pénalité (ou s'il atteint celle-ci au plus tard six (6) mois après l'affichage), le tout afin de pré-qualifier un employé pour un poste de répartiteur CER.
 - 1.1. L'admissibilité à la retraite sans pénalité est déterminée en fonction du facteur R85, soit l'addition de l'âge et le nombre d'années de services de l'employé. La Direction s'engage à partager cette information au Syndicat au début de chaque année.
2. Si un répartiteur annonce son départ à la retraite et que le répartiteur CER ayant obtenu le poste par anticipation est nommé sur ce poste, la Direction peut afficher un autre poste par anticipation s'il y a encore un répartiteur CER admissible à la retraite sans pénalité (R85) dans cet horaire.
3. Si un poste est vacant pour un motif autre qu'un départ à la retraite et dû à un mouvement dans le cadre d'une boucle d'affichage avec des postes réels ou fictifs (ex : promotion CCR, transfert vers une autre place d'affaires, rétrogradation, etc.), la Direction utilise les registres de candidatures du poste fictif et considère l'employé nommé par anticipation à la priorité 3 de l'article 19.11 B).

Si l'employé concerné n'a pas postulé, la Direction peut le nommer sur le poste après l'avoir offert aux employés de cette priorité. Le cas échéant, la Direction peut afficher à nouveau un poste par anticipation s'il y a encore un répartiteur CER admissible à la retraite sans pénalité (R85) dans cet horaire.

4. Si un poste est vacant pour un motif autre qu'un départ à la retraite et que la Direction n'a pas de registre de candidature actif (ex : démission, retraite, obtention d'un poste

cadre, etc.), la Direction procède à un appel de candidatures pour offrir ce poste parmi les employés visés par les priorités de comblements 1, 2 et 3 de l'article 19.11 B). La Direction considère l'employé nommé par anticipation à la priorité 3 de l'article 19.11 B).

Si l'employé concerné n'a pas postulé, la Direction peut le nommer sur le poste après l'avoir offert aux employés de cette priorité. Le cas échéant, la Direction peut afficher à nouveau un poste par anticipation s'il y a encore un répartiteur CER admissible à la retraite sans pénalité (R85) dans cet horaire.

5. Lorsqu'un poste par anticipation est obtenu par un employé SERHQ, le poste d'origine de cet employé n'est pas comblé par un poste fictif.
6. Si un employé du Groupe support obtient un poste par anticipation :
 - 6.1. L'employé suit la formation dévolue aux nouveaux répartiteurs (programme du nouveau répartiteur (PNR)), en tout ou en partie selon les besoins, et demeure sur son poste. Il continue d'exercer ses tâches régulières après le PNR.
 - 6.1.1. S'il s'agit d'un agent planification retraits et production du même centre de télé-conduite (CT), il peut aussi suivre la formation spécifique.
 - 6.2. Il est nommé, occupe le poste et suit son habilitation/coaching après l'annonce de départ à la retraite d'un répartiteur ou qu'il soit nommé sur un poste vacant conformément aux point 3 et 4, ci-haut. Il reçoit son nouveau salaire à l'occupation du poste.
 - 6.2.1. Lorsqu'un agent planification retraits et production obtient un poste de répartiteur CER par anticipation, les règles de rémunération prévues à la convention collective s'appliquent et il reçoit un échelon de progression accélérée lorsqu'il est confirmé dans son poste, sans toutefois dépasser le maximum de son échelle.
7. Si un employé du Groupe répartiteur (répartiteurs CER ou CCR) obtient un poste par anticipation:
 - 7.1. La Direction pré-qualifie un autre employé à l'aide du même registre de candidature. Cet employé est nommé sans affichage sur le poste par anticipation dans l'éventualité où le répartiteur CER ou CCR se désiste. Si cet employé pré-qualifié n'est pas un membre SERHQ, sa candidature est valide pour une période d'un an suivant sa sélection.
 - 7.2. Le répartiteur CER ou CCR est nommé, occupe le poste et suit sa formation spécifique de même que son habilitation/coaching après l'annonce de départ à la retraite d'un répartiteur ou qu'il soit nommé sur un poste vacant conformément aux points 3 et 4, ci-haut. Il reçoit son nouveau salaire à l'occupation du poste.

8. Si un employé d'une autre accréditation syndicale est nommé sur un poste par anticipation :
 - 8.1. Il peut suivre le PNR tout en demeurant sur son poste. Le cas échéant, il continue d'exercer ses tâches régulières après le PNR.
 - 8.2. Pendant une période d'un an suivant sa nomination, le prochain poste vacant à la suite d'un départ à la retraite dans le CT concerné lui est réservé. Il peut aussi être nommé sur un poste vacant conformément aux points 3 et 4 ci-haut, toujours à l'intérieur du délai d'un an.
 - 8.3. Il occupe le poste, suit sa formation spécifique et reçoit son habilitation/coaching après l'annonce de départ à la retraite d'un répartiteur ou s'il obtient un poste vacant conformément aux points 3 et 4 ci-haut. Il reçoit son nouveau salaire à l'occupation du poste.
9. Lorsqu'un répartiteur CER annonce son départ à la retraite, il agit à titre de mentor auprès du répartiteur nommé par anticipation et procède à son habilitation/coaching. Si l'habilitation/coaching est terminé avant le départ effectif du répartiteur CER « mentor », le nouveau répartiteur est assigné en tandem sur la même position que le répartiteur « mentor ».
 - 9.1. Si l'habilitation/coaching est terminé avant son départ effectif à la retraite, le répartiteur « mentor » peut alors devancer son départ à la retraite. Le cas échéant, il reçoit l'entièreté de la prime prévue à la lettre d'entente L.E N° G-30.
 - 9.2. Le nouveau répartiteur qui a terminé son habilitation/coaching devient en service actif au départ effectif à la retraite du répartiteur « mentor ».
 - 9.3. Lors d'absences du travail de son mentor, le remplacement est assumé par :
 - 1- Le répartiteur en position Relève selon l'horaire en vigueur.
 - 2- Le répartiteur en « tandem », sauf en position Relève « R ».
10. Temps supplémentaire :
 - 10.1. Lorsque du temps supplémentaire est requis, il est d'abord offert aux répartiteurs CER propriétaires de leur poste, en conformité avec les pratiques en vigueur.
 - 10.2. Si tous les répartiteurs refusent, le temps supplémentaire est offert au répartiteur « tandem ». Si ce dernier refuse, la Direction oblige le répartiteur qui a refusé le plus d'heures supplémentaire dans la période de référence.
 - 10.3. Lorsque requis et autorisé par la Direction, le répartiteur « tandem » peut faire du temps supplémentaire pour ses activités d'habilitation/coaching et de formation.

B) Pré-qualification de candidats – Répartiteur CER

1. À même les registres de candidatures des postes de répartiteurs CER affichés (réels, fictifs ou par anticipation), la Direction peut constituer des banques d'employés pré-qualifiés parmi les employés n'ayant pas obtenus de postes, et ce, pour tous les horaires tel que défini aux lettres d'entente 12-SERHQ-02 et 13-SERHQ-03. Les offres de pré-qualification sont faites en respectant les règles de dotation prévues à la convention collective. Lorsqu'un employé obtient le statut de pré-qualifié, il peut suivre de la formation tout en demeurant sur son poste.
2. Si un employé du Groupe support obtient le statut de pré-qualifié :
 - 2.1 L'employé suit la formation dévolue aux nouveaux répartiteurs (Programme du nouveau répartiteur (PNR)), en tout ou en partie selon les besoins, et demeure sur son poste. Il continue d'exercer ses tâches après le PNR.
 - 2.2 S'il s'agit d'un agent planification retraits et production du même centre de télé-conduite (CT), il peut aussi suivre la formation spécifique. Il continue d'exercer ses tâches régulières après la formation spécifique.
 - 2.3 Suite à l'obtention d'un poste vacant de répartiteur CER, il reçoit son habilitation/coaching lors de son arrivée effective en poste.
3. Si un employé d'une autre accréditation syndicale obtient le statut de pré-qualifié :
 - 3.1 L'employé suit la formation dévolue aux nouveaux répartiteurs (Programme du nouveau répartiteur (PNR)) et demeure sur son poste. Il continue d'exercer ses tâches régulières après le PNR.
 - 3.2 Suite à l'obtention d'un poste vacant de répartiteur CER, il reçoit son habilitation/coaching lors de son arrivée effective en poste.
4. Les employés pré-qualifiés se voient octroyer une priorité de comblement pour de futurs affichages de postes de répartiteurs CER, selon les priorités de comblement prévues à l'article 19.11 B) de la convention collective:
5. Afin d'optimiser le nombre d'employés SERHQ pouvant se pré-qualifier, lorsqu'un poste par anticipation est obtenu par un agent planification retraits et production, la Direction s'engage à pré-qualifier un deuxième (2^e) agent planification retraits et production sur ce même registre de candidatures (si au moins un autre agent a postulé et répond aux exigences).
6. Si un agent planification retraits et production pré-qualifié obtient un poste de répartiteur CER, les règles de rémunération prévues à la convention collective s'appliquent et il reçoit un échelon de progression accélérée lorsqu'il est confirmé dans son poste.

LETTER D'ENTENTE

L.E N° G-30 Mentorat et habilitation accélérée

Considérant la durée importante du processus de comblement et de formation/habilitation des emplois SERHQ.

Considérant que les départs à la retraite représentent une partie importante des postes vacants au sein du SERHQ.

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent des points suivants :

1. Les employés SERHQ (Groupe support et Groupe répartiteur) devraient, à moins d'exception, annoncer leur intention de départ à la retraite dans un délai suffisant afin de procéder au comblement et à l'habilitation de leur remplaçant avant leur départ.
2. Habilitation accélérée suite à l'annonce d'un départ à la retraite :
 - 2.1. L'employé signifiant sa date de départ à la retraite dans un délai minimal de six (6) mois agit à titre de mentor de l'employé qui le remplace afin de l'habiliter jusqu'au service actif dans les meilleurs délais, mais au plus tard à la date effective du départ du salarié. L'habilitation/coaching s'effectue sur l'horaire régulier du répartiteur « mentor ».
 - 2.2. Pour les horaires où il y a un employé nommé par anticipation selon la L.E N° G-29, ce dernier occupe son poste et est habilité par le répartiteur « mentor » après l'annonce de la retraite de celui-ci.
 - 2.3. Lorsque le nouvel employé a complété son habilitation au moment du départ à la retraite, l'employé « mentor » se voit attribuer une prime équivalente à un échelon (annuel) de son niveau salarial. La prime est versée sous la forme d'un montant forfaitaire, soit un montant équivalent à un plein échelon de son niveau salarial à l'atteinte du résultat, c'est-à-dire lorsque le nouvel employé est habilité). La prime mentionnée est intégrée au salaire de base.
- 2.4. Engagements eu égard au processus de dotation

Pour éviter que des événements hors du contrôle de l'employé « mentor » (ex : absences long terme de l'employé à habiliter, postes vacants non affichés, annulation d'une formation PNR, etc.) empêchent celui-ci de compléter l'habilitation du nouvel employé jusqu'au service actif et ainsi le priver de bénéficier de la prime de mentorat alors qu'il a annoncé son départ à la retraite au moins six (6) mois d'avance, la Direction s'engage à maintenir un processus de dotation efficace afin de garantir la célérité du processus. Pour ce faire la Direction tend à :

- 1- Procéder à l'affichage du poste dans la prochaine boucle d'affichage après que l'employé ait informé la Direction de son intention de quitter, en autant que l'annonce soit faite minimalement deux (2) semaine avant le début de la boucle d'affichage.
 - 2- Nomination du candidat et occupation du poste dans un délai de 90 jours après l'affichage.
 - 3- L'employé nommé suit la prochaine formation disponible.
- 2.5 Si l'employé annonce son départ à la retraite au moins six (6) mois d'avance, mais ne peut compléter l'habilitation du nouvel employé pour des raisons hors de son contrôle tel que définies au point 2.4 ci-haut, il reçoit la prime en tout ou en partie selon les modalités suivantes :

Annonce par l'employé de son départ	Prime garantie à :
6 mois	6/12
7 mois	7/12
8 mois	8/12
9 mois	9/12
10 mois	10/12
11 mois	11/12
12 mois	12/12

La prime ou partie de prime est intégrée au salaire de base.

Si l'habilitation de l'employé n'est pas complété à la date prévue du départ de l'employé et que la Direction a respecté ses engagements eu égard au processus de dotation, l'employé « mentor » reçoit la partie de la prime qui est garantie.

3. Habilitation/coaching lorsque l'employé annonce son départ à la retraite avec un préavis inférieur à six (6) mois.
 - a) L'employé qui annonce son départ à la retraite avec un préavis inférieur à six (6) mois ne reçoit aucune prime ou partie de prime.
 - b) L'habilitation du nouvel employé est donnée par les autres employés de l'unité selon les pratiques en vigueur.

- c) Dans un CT où un employé a obtenu un poste par anticipation selon les dispositions de la L.E N° G-29, l'employé en question est habilité par un autre répartiteur CER du CT dès l'annonce du départ à la retraite (dans un délai inférieur à six (6) mois). Dans le cadre du comité formation (art. 33), les parties discuteront pour déterminer si le répartiteur CER qui réalise l'habilitation/coaching dans de telles circonstances reçoit la prime de mentorat si les critères sont respectés. Le cas échéant, celle-ci ne serait pas intégrée au salaire de base (feuille de temps).

**LETTRE D'ENTENTE
N° G-31 – AGENT EXPLOITATION**

Considérant la lettre d'entente 14-SERHQ-03 qui prévoit que les conditions facilitantes de la relève inter-CED devaient être définies entre les parties;

Considérant la *Lettre d'entente N° G-28* concernant l'octroi d'une prime support;

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

1. Relève inter-CED

- 1.1. La relève inter-CED fait partie intégrante des tâches de base de tous les agents exploitation. Lorsque requis, la charge de travail de l'ensemble des agents exploitation de la province est répartie entre eux sans égards aux lieux géographiques. La Direction utilise la relève inter-CED pour gérer les débordements en termes de ratio capacité/charge de travail.
- 1.2. Les agents exploitation en poste à l'entrée en vigueur de la présente peuvent ne pas adhérer à la relève inter-CED. Toutefois, un minimum de cinquante pour cent (50%) des agents doivent y adhérer. Le choix de l'agent exploitation qui adhère à la relève inter-CED est irrémédiable.
- 1.3. Les agents exploitation relève inter-CED reçoivent une prime horaire de 4% basée sur son salaire de base. Cette prime n'est pas intégrée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et est versée par base de valorisation (feuille de temps) pour toutes les heures rémunérées (excluant la majoration lors de temps supplémentaire).
- 1.4. L'agent exploitation relève inter-CED doit tout d'abord être en maîtrise des tâches réalisées dans son-CED avant d'être formé/habilité sur les tâches d'un autre réseau. Il reçoit la prime dès le début de la formation/habillement et peut effectuer les tâches inter-CED.
- 1.5. Les tâches réalisées en inter-CED, la fréquence, la planification et la répartition de celles-ci sont réalisées parmi les agents et sont déterminées selon les besoins d'affaires en fonction des ratios capacité/charge des CED. Un comité paritaire est formé pour le déploiement de la relève inter-CED afin de discuter des conditions et paramètres encadrant la réalisation des tâches inter-CED. Par la suite, la Direction s'engage à diffuser les conditions et paramètres aux agents exploitation dans les meilleurs délais.

- 1.6. La Direction s'efforce de répartir équitablement le travail en inter-CED parmi les agents exploitation d'un CED.
- 1.7. À moins de circonstances exceptionnelles, l'exécution de tâches en temps supplémentaire dans un CED est offerte aux agents exploitation de ce même CED avant d'être réalisée en temps supplémentaire par des agents exploitation d'un autre CED.
- 1.8. Aux fins de la répartition équitable du temps supplémentaire, le temps supplémentaire en inter-CED est associé au CED de l'agent qui exécute le travail.
- 1.9. Le paragraphe 2.2 de la lettre d'entente 14-SERHQ-03 est aboli par la présente.

2. Agent exploitation senior

- 2.1. Des agents exploitation reçoivent une prime de coordination et soutien pour assumer un rôle accru dans l'organisation. À titre d'exemple, le rôle accru comprend la coordination inter-CED, l'uniformisation et l'optimisation des méthodes de travail, une participation accrue au processus de formation et d'habilitation, le soutien aux agents, gestion de projets complexes et priorisation des dossiers.
- 2.2. Les agents exploitation senior reçoivent une prime de coordination et soutien équivalente à un échelon (quatre pour cent (4%)) de son niveau salarial. Cette prime est intégrée au salaire de base.
 - 2.2.1. Cette prime inclut la prime inter-CED mentionnée au point 1 de la présente. La relève inter CED fait partie intégrante des tâches de l'agent exploitation senior. La Direction s'efforce de maximiser l'exercice du rôle senior vs l'inter CED dans le respect des besoins d'affaires. Les agents exploitation en poste à l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et s'engageant à prendre leur retraite au cours de l'année 2019 n'ont pas l'obligation d'être formés/habilités sur un nouveau CED pour être admissibles aux fonctions d'agent exploitation senior. Toutefois, ils doivent assumer les tâches inter- CED de l'agent exploitation senior pour les agents exploitation des autres CED. Par exemple, un agent exploitation du CED Montréal n'est pas formé sur un autre CED, mais forme/soutien les agents exploitation des autres CED.

2.3. Nombre et répartition des agents exploitation

- 2.3.1. Treize (13) agents reçoivent la prime de coordination et soutien, soit :
 - Deux (2) agents exploitations par CED (Montréal, St-Bruno, St-Jérôme et Québec) et un (1) à Rimouski pour un total de neuf (9) agents.
 - Quatre (4) agents exploitation supplémentaires répartis dans la province par la Direction et selon les besoins d'affaires.

- 2.3.2 En cas de fermeture d'une place d'affaires, la Direction s'engage à maintenir un ratio similaire au ratio en vigueur à la date de la présente.
- 2.4. Le choix des agents exploitation seniors est déterminé par la Direction selon les besoins d'affaires parmi les agents exploitation aptes à jouer ce rôle et avec le plus d'expérience à titre d'agent exploitation.
- 2.5. L'agent exploitation senior reçoit la prime tant qu'il répond aux critères et s'acquittent des tâches dévolues.
- 2.6. La lettre d'entente L.E N° G-28 est abolie par la présente.

3. Places d'affaires satellite

- 3.1. Après entente entre les parties et si la majorité des agents exploitation du CED concerné sont en accord, un agent exploitation peut effectuer son travail dans un autre quartier général dans lequel il y a un pôle d'ordonnancement des travaux.
- 3.2. La ou les places disponibles sont offertes par ancienneté locale dans le CED concerné.
- 3.3. Aucun frais de déplacements n'est remboursé entre le quartier général d'origine et le quartier général satellite.
- 3.4. La Direction ou le syndicat peut mettre fin à une telle entente avec préavis de quatre-vingt-dix (90) jours. L'employé revient à son quartier général d'origine à l'expiration de ce délai.

4. Rôle accru à l'intégration des nouveaux agents exploitation.

- 4.1. Jusqu'à deux (2) agents d'exploitation peuvent à-jouer un rôle accru dans l'intégration des nouveaux agents exploitation suite à leur formation initiale (programme du nouvel agent exploitation (PNAE)).
- 4.2. Si ce rôle est acquitté par un agent exploitation qui n'est pas un agent exploitation senior, il reçoit la prime coordination et soutien pour la période de temps où il s'acquitte de ce rôle. Cette période est au minimum d'un mois et d'un maximum d'un an.

5. Reconnaissance des acquis

- 5.1. Les années d'expérience en Distribution reconnue (un (1) pour un (1)) pour un agent exploitation qui postule sur un poste d'agent planification retraits et production (niv 2) à Hydro-Québec Trans-Énergie.

LETTER D'ENTENTE

**N° CCR-6 – CRÉATION DE L'EMPLOI DE RÉPARTITEUR / FORMATEUR CCR ET
ORGANISATION DU TRAVAIL CCR**

Considérant la volonté des parties de renforcer la formation au centre de contrôle du réseau (ci-après CCR);

Considérant la volonté des parties d'accroître la robustesse et la flexibilité dans les opérations du centre de contrôle du réseau (ci-après CCR);

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

1- Création d'un emploi de Répartiteur / Formateur CCR dans le Groupe répartiteur CCR:

- 1.1 De créer un (1) emploi de Répartiteur/Formateur CCR;
- 1.2 De modifier l'article 22.02 A) *Niveaux et titres des emplois* pour y ajouter l'emploi Répartiteur/Formateur CCR;
- 1.3 De modifier *l'Appendice «O» Groupes et familles d'emplois* pour y ajouter l'emploi de Répartiteur/Formateur CCR dans le Groupe répartiteur et dans la famille Répartiteur CCR.

2- Modalités de rémunération du Répartiteur/Formateur CCR:

- 2.1 L'emploi de Répartiteur/Formateur CCR est intégré au plan de rangement des emplois prévu à l'article 22 et est rémunéré niveau 6;
- 2.2 La prime d'un et demi pour cent (1,5 %) prévu à l'article 3 de la lettre d'entente N° G-19 est intégrée au salaire de base et versée au Répartiteur/Formateur CCR pour reconnaître l'exigence de leur certification aux exigences de la NERC;
- 2.3 Le Répartiteur/formateur CCR du pupitre Transport reçoit la prime de quatre pour cent (4%) prévue à l'article 5 de la lettre d'entente N° G-19.
- 2.4 Lorsqu'il exécute les tâches de Répartiteur selon les modalités définies au point 4 de la présente lettre d'entente, le Répartiteur/Formateur CCR est assujetti aux dispositions relatives à la rémunération applicables aux Répartiteurs CCR (à titre d'exemple: primes de quarts, période de vingt (20) minutes pour changement de quart, etc.).
- 2.5 Lorsqu'il exécute les tâches de Répartiteur selon les modalités définies au point 4 de la présente lettre d'entente, le Répartiteur/Formateur CCR est intégré à la liste de temps supplémentaire des Répartiteurs CCR de son pupitre.

3- Horaire de travail des pupitres *Interconnexion, Équilibre offre/demande et Transport*

- 3.1 Les horaires de travail des trois (3) pupitres sont modifiés pour y ajouter une septième position sur chaque pupitre.
- 3.2 La position ajoutée est une position *Relève de jour* répartie dans une amplitude du lundi au vendredi. Pour le pupitre *Transport*, la position *Relève supplémentaire* est toujours présente le lundi.

- 3.3 Les journées de travail sont consécutives et réparties sur des quarts de douze (12) heures tel que prévu à la lettre d'entente N° CCR-1.
- 3.4 La position *Relève* ajoutée peut être assignée de nuit lorsque requis.
- 3.5 Les postes additionnels sont comblés selon les modalités de la lettre d'entente N° CCR-2.

4. Organisation du travail et mode de fonctionnement du Répartiteur /Formateur CCR pour les pupitres *Équilibre offre/demande et Transport*

- 4.1 Pour chacun des pupitres *Équilibre offre/demande et Transport*, deux répartiteurs/Formateurs CCR sont ajoutés et jumelés entre eux. Ils alternent entre les tâches de Répartiteur CCR (Répartiteur CCR équilibre offre/demande ou Répartiteur CCR Transport) et les tâches de formateur (tâches du Formateur CCR II), le tout selon le cycle annuel suivant :
- Répartiteur 1 : 4 mois répartiteur et 8 mois formateur*
 - Répartiteur 2 : 8 mois répartiteur et 4 mois formateur*
- * Les cycles sont arrimés pour toujours avoir un (1) formateur à pied d'œuvre.
- 4.2 Sur chacun des pupitres *Équilibre offre/demande et Transport*, deux (2) Répartiteurs/Formateurs CCR assument à tour de rôle la position *Relève* mentionnée au point 3 de la présente lettre d'entente lorsqu'ils agissent à titre de Répartiteur selon le cycle annuel défini ci-haut.
- 4.3 Lorsqu'il agit à titre de Répartiteur, le Répartiteur/Formateur CCR est assujetti aux dispositions relatives aux horaires applicables aux Répartiteurs CCR de son pupitre (à titre d'exemple: horaires de travail prévu à la lettre d'entente N° CCR-2, etc.).
- 4.4 Lorsqu'il agit à titre de Formateur, le Répartiteur/Formateur CCR a un horaire de quatre (4) jours de neuf (9) heures et quarante (minutes) par semaine répartis du lundi au jeudi ou mardi au vendredi.
- 4.5 Lorsqu'il agit à titre de Formateur, le Répartiteur/Formateur CCR peut être appelé à retourner dans l'horaire à titre de répartiteur CCR dès qu'il y a moins de six (6) répartiteurs sur son pupitre.
- 4.5.1 Toutefois, il ne peut être retourné dans l'horaire afin de combler une 6e position inoccupée lorsqu'il est en processus de formation d'un nouveau répartiteur nommé sur cette sixième (6e) position (ou position inférieure : 5 ou 4, etc.).
- 4.5.2 Le formateur n'est pas retourné dans l'horaire pour une durée inférieure à six (6) semaines de même que pour des motifs de remplacements de vacances ou congés autorisés par la Direction.
- 4.5.3 Dans l'éventualité où il y a moins de cinq (5) répartiteurs présents sur un pupitre et que le répartiteur/formateur CCR n'a pu être rapatrié dans l'horaire selon les critères entendus, les parties s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais afin de trouver une solution.
- 4.6 Les Répartiteurs/Formateurs CCR du pupitre *Équilibre offre/demande* peuvent former les répartiteurs CCR de ce pupitre et ceux du pupitre *Interconnexions*.
- 4.7 Les Répartiteurs/formateurs CCR du pupitre *Transport* peuvent former les répartiteurs CCR des trois (3) pupitres.
- 4.8 Le Répartiteur/Formateur qui revient sur le pupitre à titre de répartiteur CCR bénéficie d'une période de mise-à jour d'au moins une semaine avant de prendre le quart.

5. Ancienneté et mouvements de personnel :

- 5.1 La Direction peut mesurer les connaissances et compétences liées au rôle de formateur, le tout en conformité avec l'article 19.08 de la convention collective.
- 5.2 Des modifications sont apportées à l'Annexe «C» de la Lettre d'entente N° G-10- Modalités de cheminement de carrière et de rémunération (LE 05- SERHQ-05), pour y ajouter l'emploi Répartiteur/formateur CCR et les compétences comportementales retenues par la Direction.
- 5.3 Les compétences comportementales retenues pour l'emploi Répartiteur/formateur CCR sont les suivantes:
 1. Langage et communication
 2. Autonomie
- 5.4 Le comblement des postes de Répartiteur/Formateur CCR est intégré à la procédure prévue à l'article C) de la lettre d'entente N° CCR-2.

6. Prime de cheminement de carrière

- 6.1 Malgré l'échéance de la lettre d'entente 16-SERHQ-02 au 31 décembre 2019, la prime de cheminement de carrière prévue à l'article 9.1 est intégrée à la convention collective à compter du 1^{er} janvier 2020.

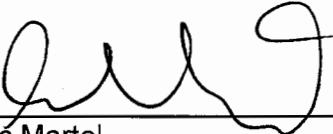
7. Discussions le paragraphe B) de la lettre d'entente CCR-2 et projet MSCR

Les parties s'engagent à tenir des discussions concernant les modalités du paragraphe B) de la lettre d'entente CCR-2 de même que sur les conditions facilitantes liées aux projets d'évolutions technologiques (MSCR), le tout selon les conditions suivantes :

1. Moratoire de douze (12) mois sur l'affichage de nouveaux SPS au CCR :
 - 1.1. La Direction n'affichera pas de poste de répartiteur CCR au-delà des vingt-trois (23) postes répartiteurs CCR prévus dans la nouvelle organisation au CCR.
 - 1.2. Elle peut toutefois afficher tout poste de répartiteur CCR vacant (parmi les 23).
2. Les parties ont jusqu'au 1^{er} juin 2019 pour convenir :
 - 2.1. Des conditions facilitantes encadrant la participation de certains employés SERHQ (répartiteurs CER et CCR) au projet MSCR
 - 2.2. De modifications aux modalités du par. B) de la lettre d'entente CCR-2
3. S'il y a entente sur le paragraphe 2.1 (MSCR), les discussions sur le paragraphe 2.2 peuvent se poursuivre jusqu'au 31 décembre 2019. Le cas échéant, le moratoire prévu au point 1 se poursuit également jusqu'au 31 décembre 2019
4. À défaut d'entente sur le paragraphe 2.1 (MSCR) avant le 1^{er} juin 2019, le moratoire prévu au point 1 est levé.

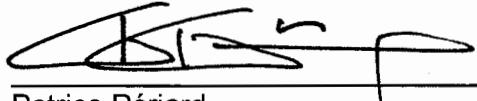
Signé à Montréal le 12 décembre 2018

HYDRO-QUÉBEC


Eric Martel
Président-directeur général


Nathalie Dubois
Vice-présidente Ressources humaines


Denis-Pierre Simard
Conseiller stratégique - Renouvellement des conventions collectives


Patrice Périard
Directeur Conditions et relations du travail


Benoit Lavallée
Chef Expertise et soutien stratégique en CRT


Vincent Rioux
Conseiller conditions de travail III

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE
RÉSEAU D'HYDRO-QUÉBEC
section locale 5735, S.C.F.P. (F.T.Q)**


Yan Gaudet
Président


Harold Gagnon
Secrétaire trésorier


Ricky Arsenault
Directeur


Jacques Vaillancourt
Directeur


Jocelyn Tremblay
Conseiller syndical et coordonnateur SCFP (FTQ)


Marcin Kazmierczak
Conseiller syndical SCFP (FTQ)