

cinq (5) années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. 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 4.1 d) et 4.1 A), 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 1<sup>re</sup> période de paie de l'année 2021

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

Lorsqu'un participant compte au moins quinze (15) années de cotisations il peut prendre sa retraite à compter du 1<sup>er</sup> jour qui suit son cinquante-cinquième (55<sup>e</sup>) anniversaire de naissance et il a droit à une rente de retraite établie selon les dispositions prévues en 4.1 d) 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 soixante-cinq (65) ans établie selon les dispositions prévues en 4.1 d) 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'une personne salariée atteinte d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. La personne salariée 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., 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 1<sup>ère</sup> 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'une personne salariée atteinte d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. La personne salariée 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 1<sup>re</sup> période de paie de l'année 2025

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

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de naissance, la rente viagère est réduite de 0,9 % du salaire moyen de cinq (5) ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles prévus pour chacune des cinq (5) années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. 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 4.1 d) et 4.1 A), par la « moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles » pour la période visée par cette modification.

6. Autres mesures administratives permanentes

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

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

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

iii. 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.

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.

## L.E. N° 15 – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ (RCTD)

Les parties conviennent de maintenir le Régime de congé à traitement différé comportant les modalités suivantes :

### 1. But du Régime

Le but du Régime de congé à traitement différé (RCTD) est de permettre à la personne salariée admissible de financer un congé en différant une partie de sa rémunération, selon les règles fiscales en vigueur.

### 2. Admissibilité

Il s'agit d'un régime optionnel qui s'adresse à la personne salariée permanente incluant les personnes représentantes syndicales élues ; la personne salariée stagiaire et la personne salariée temporaire sont exclues.

### 3. Contributions de la personne salariée

Sur préavis de trois (3) périodes de paie complètes, la personne salariée admissible peut adhérer au régime, modifier sa contribution ou cesser d'y participer, selon les implications fiscales prévues. Par contrat, elle détermine, en pourcentage variant d'un minimum de 5 % jusqu'à concurrence du pourcentage maximal prévu aux règlements fiscaux régissant un tel régime, la portion de son traitement qui sera différée à des fins fiscales et qui sera prélevée de son traitement, à

chaque période de paie. Durant cette période de contributions, les avantages sociaux et les régimes étatiques continuent de s'appliquer normalement ; le traitement ainsi différé n'affecte pas le montant de primes partagé entre la Direction et la personne salariée.

De même, la personne salariée cesse temporairement de contribuer au régime dès que pour une période de paie, elle ne reçoit plus de rémunération de la Direction. Elle cesse également de contribuer lorsqu'elle est en congé sans traitement, en accident du travail ou lorsqu'elle est admise au RASILD.

#### 4. La fiducie du RCTD

Les sommes d'argent retenues sur le salaire seront confiées par la Direction au nom de la personne salariée au fiduciaire agréé au régime par la Direction et le Syndicat.

En vertu de l'entente liant la Direction, le fiduciaire et la personne salariée, les montants détenus en fiducie, au profit de la personne salariée, constituent son avoir propre. Le revenu de la fiducie (intérêts, dividendes, gains de capital, etc.), gagné au profit d'une personne salariée pour une année d'imposition, est versé à cette dernière au cours de cette année ; les frais de fiducie et les autres frais relatifs aux sommes confiées au fiduciaire par la personne salariée ne sont pas imputables à la Direction.

Les autres montants détenus au profit de la personne salariée par la fiducie lui sont remis durant le congé à traitement différé, selon les modalités prévues au contrat de fiducie.

Des modalités de remboursement sont également prévues au contrat de fiducie lorsque la personne salariée cesse de participer avant d'avoir pris le congé, s'il y a cessation d'emploi ou pour d'autres raisons. De même, selon les délais et circonstances prévus au contrat de fiducie, la personne salariée peut changer de fiduciaire ou cesser de participer au régime.

#### 5. Le congé à traitement différé

##### a) Durée, préavis et conditions d'obtention

Après avoir adhéré au régime, la personne salariée peut demander un congé d'une durée d'au moins six (6) mois consécutifs sans toutefois dépasser deux (2) ans. Pour ce faire, elle doit signifier, par écrit à sa personne supérieure immédiate et en respectant un préavis de six (6) mois, son intention de bénéficier du congé.

Le congé est accordé en autant que :

- la personne salariée contribue à la fiducie prévue au régime durant au moins six (6) mois avant la date du début du congé ;
- le congé débute au plus tard six (6) ans après que le salaire ait commencé à être différé ;
- la personne salariée s'engage à reprendre ses fonctions auprès de la Direction après le congé pour y demeurer durant une période au moins équivalente à la durée de son congé.

##### b) Nature du congé

La personne salariée en congé à traitement différé ne reçoit aucune rémunération de la Direction ou d'une personne ou société avec qui Hydro-Québec a un lien de dépendance. De même, conformément à la convention collective, pour toute la durée du congé, le poste de la personne salariée n'est pas considéré vacant. De plus, elle continue d'accumuler son ancienneté et elle conserve son expérience (cumul d'expérience).

Durant toute la période du congé à traitement différé, la personne salariée a droit aux avantages sociaux suivants : elle doit continuer de participer au Régime d'assurance vie collective de base et au Régime des soins dentaires, et elle peut continuer de participer au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé et au Régime d'assurance vie collective complémentaire ; la personne salariée et la Direction continuent de partager les primes selon les quotes-parts établies aux conventions collectives de

travail. De même, puisqu'il s'agit d'un congé non rémunéré, la période du congé n'est pas retenue aux fins du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

c) Retour prématuré

La personne salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue en autant qu'à la date effective du retour prématuré, elle soit déjà en congé depuis au moins six (6) mois. Dans ce cas, le retour est effectif sur un préavis de un (1) mois auprès de la personne supérieure immédiate, lequel peut être signifié à l'intérieur de la durée minimale de congé (six (6) mois).

## 6. Comité conjoint du RCTD

Au niveau provincial est formé un comité conjoint composé de personnes représentant la Direction et de une (1) personne représentante de chacune des sections locales 957, 1500 et 2000. Les parties peuvent convenir de la présence de personnes-ressources au besoin. Le comité conjoint sur le Régime de congé à traitement différé a pour mandat d'étudier toute question relative au régime. Sont discutées en particulier les questions suivantes :

- les règles fiscales du régime ;
- les contrats de fiducie ;
- le changement de fiduciaires ;
- les règles de gestion du régime ;
- l'étude de certains cas d'obtention de congés à traitement différé de façon répétitive qui pourraient constituer des cas d'abus ; le comité peut recommander des correctifs appropriés ;
- l'étude de certains cas d'obtention de congés à traitement différé qui pourraient causer un préjudice sérieux aux opérations courantes de l'entreprise ; le comité peut recommander des solutions appropriées.

Le comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et les noms des personnes qui la représentent. À

moins de circonstances spéciales, le comité doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas, s'engage à donner réponse écrite aux demandes dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

## L.E. N° 17 – PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Tout plan d'action découlant du Programme d'accès à l'égalité devra faire l'objet d'entente entre les parties avant son implantation.

À cette fin, les parties conviennent de former, au niveau provincial, un comité conjoint composé de personnes représentant la Direction et de une (1) personne représentante par unité du SCFP. Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources lors des réunions de ce comité.

## L.E. N° 18 – LIBÉRATION DES DÉLÉGUÉS SOCIAUX EN REGARD DU PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS (P.A.E.)

### 1) Délégués sociaux et coordonnateurs provinciaux et régionaux

Un réseau d'un maximum de deux cent dix (210) délégués sociaux est établi et réparti selon les besoins dans l'ensemble des territoires administratifs, tel qu'indiqué à l'annexe I.

Le rôle du délégué social est défini tel que prévu à l'annexe II.

Le rôle des coordonnateurs provinciaux est défini tel que prévu à l'annexe III.

**Le rôle des coordonnateurs régionaux est défini tel que prévu à l'annexe IV.**

### 2) Conditions de libérations

A) Le délégué social peut être libéré à des fins d'intervention (selon le rôle défini) **de promotion du P.A.E. et du réseau des délégués sociaux** ou à des fins de formation tel que prévu à la présente entente après avoir obtenu l'autorisation de sa personne supérieure immédiate.

Le délégué social est libéré sans perte de salaire pour les heures régulières de travail requises à ces fins. Aucune heure supplémentaire n'est payée et aucun frais de déplacement ne sont remboursés par Hydro-Québec.

B) Au 1<sup>er</sup> **janvier** de chaque année, sur présentation au Comité consultatif du P.A.E. de statistiques (**2 fois par année**) correspondant aux interventions réelles des délégués sociaux en conformité avec la grille statistique convenue entre les parties, Hydro-Québec libère, aux frais de l'entreprise (code SAP : 1SYH), les quatre (4) coordonnateurs provinciaux pour un maximum de **douze (12)** jours par an chacun afin de leur permettre d'effectuer leurs tâches. La Direction se réserve le droit de refuser toute demande de libération lorsque les circonstances ne permettent pas de se dispenser des services de la personne salariée agissant comme coordonnateur.

C) **Hydro-Québec libère aux frais de l'entreprise (code SAP ; 1SYH) les coordonnateurs régionaux pour un maximum d'une journée par année chacun afin de leur permettre d'effectuer leurs tâches. Les coordonnateurs régionaux sont nommés parmi le réseau des délégués sociaux.**

### 3) Sessions de formation

Hydro-Québec accorde à chaque nouveau délégué social, la libération d'un maximum de trois (3) journées régulières de travail, sans perte de salaire, aux fins de formation de base, jusqu'à un maximum de cent (100) nouveaux délégués sociaux pour la durée de la convention collective. **Si la formation a lieu une journée de congé (ATT), le délégué se voit accorder une journée compensatoire à reprendre après entente avec son supérieur immédiat ;**

Hydro-Québec accorde à chaque délégué social la libération d'un maximum d'une (1) journée régulière de travail par année, sans perte de salaire, aux fins de formation complémentaire telle que colloque régional, journée thématique ou autre ;

Hydro-Québec accorde pour la durée de la convention collective, pour l'ensemble des syndicats signataires de la présente, un crédit monétaire d'un maximum de trente mille

dollars (30 000 \$) aux fins de remboursement des frais d'inscriptions des délégués sociaux aux cours de base et aux cours complémentaires. Le remboursement des frais se fait sur présentation des pièces justificatives ;

**Lors des activités organisées pendant les semaines thématiques, la Direction met à la disposition, lorsque ceux-ci sont disponibles, la documentation, les dépliants, les affiches et les objets promotionnels nécessaires au bon déroulement des activités.**

### 4) Cures de désintoxication

Hydro-Québec assume le paiement des frais de cures pour les abus d'alcool, de médicaments, de drogues de rue et de jeu compulsif jusqu'à concurrence de quatre (4) cures. Hydro-Québec assume les frais de cures des institutions privées de réhabilitation recommandées par l'entreprise dans la proportion suivante :

- 1<sup>re</sup> cure : 75 %
- 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cure : 50 %
- 4<sup>e</sup> cure : 25 %

Toute cure supplémentaire est assumée entièrement par la personne salariée.

### 5) Grille statistique

Les parties conviennent de réviser la grille statistique reflétant les interventions du délégué social et dont la compilation sera déposée et analysée au Comité consultatif du P.A.E. par les coordonnateurs provinciaux **et ce deux (2) fois par année.**

### 6) Dispositions diverses

Le suivi périodique **des activités** du P.A.E. se fait au Comité consultatif du P.A.E. ;

**Le comité consultatif se réunit au minimum quatre (4) fois par année ou selon les besoins ;**

Chaque syndicat a droit à un représentant au sein du Comité consultatif ;

Le suivi de la présente lettre d'entente se fait par la **direction – Santé et sécurité** ;

Les activités de promotion du programme sont définies au Comité consultatif du P.A.E.

## **L.E. N° 20 – PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE – DURÉE DE SERVICE**

1. La personne salariée temporaire acquiert de la durée de service au sens de la convention collective, après soixante-trois (63) jours de service actif dans une période maximale de douze (12) mois consécutifs et après avoir subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction. Toutefois, pendant cette période, le renvoi ou le congédiement d'une personne salariée temporaire ne peut donner lieu à grief.
2. Dans les cas de réduction de personnel dans une sous-spécialité ou à défaut dans une spécialité, dans une région et selon les dispositions pertinentes de l'annexe Q, la personne salariée ayant le moins de durée de service est licenciée.
3. La personne salariée temporaire licenciée est inscrite sur la liste de rappel de sa région.
4. Lorsque la Direction a besoin d'une personne salariée temporaire, elle convient de rappeler par ordre de durée de service la personne salariée temporaire de la région dans la mesure où elle répond aux exigences normales du poste pour lequel elle est rappelée.

La liste de rappel de la région est divisée, s'il y a lieu, par lieu géographique. La personne salariée en service actif voit son nom inscrit sur la liste de rappel de son endroit de travail. La personne salariée de la liste de rappel voit son nom inscrit sur la liste de rappel de son dernier endroit de travail. Une personne salariée peut voir son nom inscrit sur plusieurs listes de rappel géographiques à l'intérieur d'une même région si elle l'a signifié à la Direction par écrit.

Après une période d'inactivité continue d'un (1) an, une personne salariée peut s'inscrire sur une liste de rappel à l'extérieur de sa région d'origine en le signifiant par écrit à la

Direction. Sa candidature au comblement d'un besoin temporaire n'est considérée que si la liste de rappel est épuisée au moment du comblement. Dès que la personne salariée occupe un emploi dans cette nouvelle région, elle voit sa région d'origine modifiée et elle récupère sa durée de service.

**Nonobstant ce qui précède, la personne salariée temporaire sur la liste de rappel peut se faire offrir du travail dans une autre région seulement si la liste de rappel de la région visée est épuisée. La priorité est accordée à la personne salariée temporaire de la province qui a le plus de durée de service. La personne salariée temporaire qui change de région se voit offrir un minimum de douze (12) semaines de travail.**

5. Il est convenu que lorsque la Direction doit rappeler une personne salariée temporaire conformément aux dispositions du paragraphe 4, elle le fait en premier lieu, par téléphone. Advenant le cas où la Direction ne réussit pas à rejoindre la personne salariée, elle lui envoie par écrit la proposition d'emploi.

Si une personne salariée refuse un poste lorsqu'elle est ainsi rappelée ou si elle ne se présente pas dans les délais prévus au paragraphe 7. de la présente, elle abroge son droit sur ce poste mais le conserve sur les postes futurs. La Direction informe le Syndicat du nom de la personne salariée retenue.

6. Sous réserve du paragraphe 8. il est entendu que le nom de la personne salariée licenciée depuis deux (2) ans, de même que celle congédiée, ainsi que la personne salariée qui devient stagiaire, est biffé de la liste de rappel.
7. La personne salariée temporaire doit répondre à la Direction dans les vingt-quatre (24) heures de la demande qui lui est faite par téléphone ou à l'adresse inscrite à son dossier et doit se présenter au travail dans les soixante-douze (72) heures à compter de la date de son rappel.
8. Dans le cas où une personne salariée temporaire devient stagiaire et qu'elle n'est pas finalement confirmée dans son nouveau poste, elle retourne à son ancien poste s'il existe, comme personne salariée temporaire et conserve la durée de service qu'elle avait lorsqu'elle a quitté son dernier poste