

Utilisation de la masse salariale 2017	125 000 000 \$
Avantages sociaux (41 %)	<u>51 250 000 \$</u>
Masse salariale majorée	176 250 000 \$
Crédit pour affaire syndicale: 0,001	176 250 \$
Crédit annuel ajusté (par 1. B)): 0,00038	<u>66 975 \$</u>
Crédit total	243 225 \$

**ANNEXE T**  
**LISTE DES SOUS-SPECIALITÉS DES POSTES**  
**DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE**  
**SELON LES PARAGRAPHES 19.08 B) OU C)**

Selon le Type pour chaque division ou vice-présidence ; chaque poste par ligne est considéré comme étant différent.

**Hydro-Québec Distribution**

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Automatismes	Technicien Chef	Maintenance
Électrique	Soutien de groupe	Maintenance
Électrique	Soutien	Maintenance
Électrique	Soutien	Ateliers spécialisés
Électrique	Soutien	Thermographie
Électrique	Chef de groupe	Projet
Électrique	Coordination	Projet
Électrique	Activités spécialisées	Projet
Foresterie	Chef de groupe	Arboriculture
Exploitation du réseau	Soutien	Exploitation

## Hydro-Québec TransÉnergie

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Automatismes	Technicien Chef	Maintenance
Automatismes	Soutien	Maintenance
Électrique	Soutien	Maintenance
Électrique	Soutien	Ateliers spécialisés
Exploitation du réseau	Soutien	Exploitation
Exploitation du réseau	Soutien	Exploitation BDD
Exploitation du réseau	Soutien	Exploitation Stratégie
Exploitation du réseau	Soutien	Provinciale réseau
Mécanique	Soutien	Maintenance
Mécanique	Soutien	Ateliers spécialisés
Foresterie	Chef de groupe	Emprise
Chimie Laboratoire	Chef de groupe	

## Hydro-Québec Production

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Automatismes	Technicien Chef	Maintenance
Automatismes	Soutien	Maintenance
Bâtiment	Soutien	
Électrique	Soutien	Maintenance
Foresterie	Chef de groupe	Arboriculture
Mécanique	Soutien	Maintenance
Mécanique	Soutien	Atelier
Mécanique	Soutien	Fabrication mécanique
Métallurgie	Chef de groupe	Soudage
Chimie et radiochimie	Chef de groupe	
Chimie, laboratoire et radioprotection	Soutien	

## Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Automatismes	Coordination	Projet
Automatismes	Chef de groupe	Qualité de la fabrication
Bâtiment	Chef de groupe	
Bâtiment	Soutien	
Bâtiment	Coordination	Projet
Électrique	Chef de groupe	Qualité de la fabrication
Électrique	Coordination	Projet
Génie civil	Coordination	Civil
Génie civil	Coordination	Contrat
Matériel de transport	Chef de groupe	Qualité de la fabrication
Matériel de transport	Soutien	
Matériel	Soutien	
Mécanique	Chef de groupe	Qualité de la fabrication

## Vice-présidence Technologies de l'information et des communications

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Télécommunications	Technicien Chef	Maintenance
Télécommunications	Chef de groupe	Exploitation
Télécommunications		Projet Coordination
Télécommunications	Ordonnancement des activités	Exploitation
Télécommunications	Ordonnancement	Exploitation Projet
Télécommunications	Ordonnancement	Maintenance Projet
Télécommunications	Ordonnancement	Exploitation
Télécommunications	Conduite soutien	Exploitation
Exploitation du réseau	Soutien	Infrastructure SGR

## Vice-présidence Ressources humaines

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Sécurisation	Soutien	Exploitation des technologies de sécurité
Sécurisation	Soutien de groupe	Maintenance

## Vice-présidence Communications, affaires gouvernementales et autochtones

Spécialités	Type	Sous-spécialités
Audiovisuel	Soutien de groupe	

## LETTRES D'ENTENTE

### L.E. N° 1 – CONGÉS SPÉCIAUX

1. Il est convenu que pour l'ensemble des trois (3) sections locales 957, 1500 et 2000, un maximum de vingt (20) personnes salariées peuvent bénéficier en même temps d'un congé spécial d'une durée minimale de six (6) mois tandis qu'un maximum de trois (3) personnes salariées peuvent bénéficier en même temps d'un congé spécial d'une durée minimale d'un (1) mois mais ne dépassant pas six (6) mois.
2. Une personne salariée élue représentant le Syndicat peut obtenir un congé spécial, d'une durée égale à son mandat, lequel congé peut être renouvelé dans le cas d'une réélection. Cette personne représentante élue peut retourner à son travail avant l'expiration de son mandat pour raisons spéciales.
3. Il est convenu que dans le cas d'une personne salariée visé au paragraphe 1. :
  - a) aucun salaire ne lui est payé durant son congé spécial et elle renonce à exercer tous les droits et recours auxquels elle peut avoir droit en vertu de la convention collective dont elle relève ;
  - b) les contributions versées au Régime de retraite demeurent et aucune contribution n'y est ajoutée, ni par elle, ni par la Direction pendant la durée de son congé spécial ;
  - c) elle continue de participer au Régime d'assurance vie collective de base, au Régime d'assurance vie collective complémentaire, au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé, de même qu'au Régime des soins dentaires, en autant qu'elle y ait normalement droit, en maintenant les paiements de sa part des primes. Ces paiements s'effectuent sur facturation périodique de la Direction ;
  - d) tous les bénéfices découlant du Régime de sécurité de salaire (**RSS**) sont inopérants pour la durée du congé spécial.

4. Dans le cas de personne salariée représentante élue visée au paragraphe 2., il est convenu que :

a) la Direction lui paie le salaire régulier qu'elle avait au moment de son départ, sauf qu'elle bénéficie, durant son congé, des ajustements des échelles de salaires prévus par la convention collective et qui s'appliquent pour le niveau de salaire qu'elle occupait au moment de son départ. Le Syndicat remet à la Direction, sur réception d'une facture à cet effet, le montant total du salaire, de même que les contributions monétaires versées par la Direction au bénéfice de cette personne salariée ;

b) à l'exception des bénéfices pour lesquels des contributions monétaires ont été versées par le Syndicat à la Direction, la personne salariée renonce à exercer tous les droits et recours auxquels elle peut avoir droit en vertu de la convention collective dont elle relève.

5. Toute demande de congé spécial concernant une personne salariée représentante élue doit être faite par écrit par le secrétaire général du Syndicat et transmise trois (3) semaines à l'avance à la direction – **Conditions et relations du travail**. Dans tous les autres cas, la demande de congé spécial doit être faite par écrit et transmise trois (3) semaines à l'avance à la direction – **Conditions et relations du travail** par la personne nommée à la direction québécoise du Syndicat canadien de la fonction publique.

6. Lorsque le congé spécial d'une personne salariée est terminé, sur préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours, la Direction doit la reprendre, dans son endroit de travail, dans un poste à un niveau de salaire équivalent à celui qu'elle recevait au moment d'obtenir son congé spécial, y compris s'il y a lieu, les ajustements qu'elle a reçus dans l'intervalle.

7. Le président provincial ou le secrétaire général et les présidents régionaux peuvent obtenir des congés sans traitement d'une durée minimale de trois (3) jours mais ne dépassant pas deux (2) semaines à la condition d'en faire la demande par écrit à la direction – **Conditions et relations du travail** au moins quarante-huit (48) heures à l'avance dans le cas de congé sans traitement de trois (3) jours et au moins

une (1) semaine à l'avance dans le cas de congé sans traitement de plus de trois (3) jours.

## L.E. N° 2 – DÉMÉNAGEMENT

La personne salariée qui, s'étant prévalu des dispositions de l'article 19, est obligée de déménager, a droit, sur présentation de pièces justificatives, de se faire rembourser le coût de transport de ses meubles incluant l'emballage, le déballage, l'assurance valeur à neuf, le tout selon les normes qui régissent les transporteurs, à sa nouvelle résidence.

La Direction rembourse également sur présentation de pièces justificatives les frais de déménagement de la maison mobile. Ces frais comprennent les frais de transport et d'escorte, le cas échéant, les coûts encourus pour le déblocage et le blocage de la maison mobile, pour le débranchement et le branchement des services d'aqueduc, d'égouts et d'électricité, le démontage et le remontage du mât électrique qui s'y trouve, pour la fourniture, l'installation puis l'enlèvement, une fois rendu, du train de roulement et de l'attache pour tirer la maison mobile de son lieu d'origine à sa destination, et pour l'enlèvement temporaire, le transport et la réinstallation des galeries et portiques qui en font partie.

Toutefois, le transport de matières dangereuses, d'œuvres d'art, de cordes de bois et autres items similaires sont exclus de la présente.

La présente disposition ne s'applique pas lorsque le nouveau poste de la personne salariée est situé à moins de quarante-huit (48) kilomètres du poste qu'elle occupait ou lorsque l'un et l'autre de ces postes sont situés à l'intérieur du Montréal métropolitain.

## L.E. N° 3 – RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS)

La personne salariée vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux ou d'un centre médical dispensant le service de médecin spécialiste nécessaire, tels Saguenay, Québec, Trois-Rivières, Montréal, Gatineau, Ottawa, qui doit se rendre dans un de ces centres médicaux

pour se faire soigner ou pour faire soigner son conjoint ou son enfant peut faire débiter des jours d'absence rémunérés auxquels elle a droit en vertu du Régime de sécurité de salaire le temps qui lui a été raisonnablement nécessaire pour se rendre à ce centre médical et pour en revenir.

La restriction de deux cent quarante (240) kilomètres ne s'applique pas dans les cas d'urgence.

Pour avoir droit à la rémunération prévue plus haut, la personne salariée produit à la Direction un certificat à cet effet du médecin spécialiste ou de l'hôpital où elle ou son conjoint, ou son enfant a été hospitalisé.

#### **L.E. N° 4 – CHARGE DE TRAVAIL**

1. Les deux (2) parties reconnaissent qu'il n'est pas exigé de façon continue et régulière plus qu'une charge normale de travail, telle que généralement reconnue par la discipline de l'organisation du travail.
2. Tout litige au sujet des charges de travail doit être l'objet de discussions normales entre les personnes représentant le Syndicat et la Direction, selon la méthode habituelle prévue comme première étape au règlement des griefs et mécontentes.
3. Si le litige persiste, la Direction permet à une personne salariée qualifiée désignée par le Syndicat, sur demande et durant les heures régulières de travail, de consulter les dossiers ayant servi à l'établissement de la charge de travail. La personne salariée désignée par le Syndicat peut se faire accompagner par une personne représentante du SCFP. Ces dossiers sont consultés en présence de personnes représentant la Direction.
4. Si la personne salariée qualifiée n'est pas satisfaite de l'exactitude des calculs justifiant la charge de travail, le Syndicat peut exiger de la direction – **Conditions et relations du travail** une rencontre en vue de trouver une solution satisfaisante aux deux (2) parties.
5. Si le Syndicat n'est pas satisfait du résultat de la rencontre prévue plus haut, il peut, dans un délai raisonnable, soumettre le désaccord à un arbitre choisi d'un commun accord

par les parties ou, à défaut d'entente, par le Ministre du travail. Cet arbitre doit être d'une firme reconnue d'organismes conseils et être versé dans toutes les questions relevant de l'étude du travail. Il doit motiver sa décision et la rendre en s'en tenant aux normes utilisées par la Direction et est limité à la preuve faite devant lui. Les parties peuvent nommer chacun un assesseur.

6. La Direction convient d'accorder un permis d'absence sans traitement raisonnable à la personne salariée qualifiée dont il est fait mention au paragraphe 3., pourvu qu'elle soit désignée par le Syndicat pour toute la durée de la convention collective, dans le but de lui faire suivre un stage dans un organisme reconnu en organisation scientifique du travail. Le choix de cet organisme est fait par la Direction et les frais d'inscription sont payés par cette dernière.

#### **L.E. N° 5 – RESPONSABILITÉ : MATÉRIEL ET DOCUMENT APPARTENANT À HYDRO-QUÉBEC**

La personne salariée qui, à la demande de la Direction ou dans le cadre de son travail, est dépositaire d'un bien d'Hydro-Québec, ne sera pas tenu responsable de la perte, du vol ou du dommage de ce bien, à moins qu'il n'y ait négligence évidente de sa part.

#### **L.E. N° 6 – POSTES VACANTS INTER-UNITÉS**

Une personne salariée qui postule à un poste vacant régi par une autre convention collective du SCFP est considérée conformément aux priorités ainsi que selon les critères de sélection prévus à la convention collective qui régit le poste vacant et les dispositions du paragraphe 19.19 de l'article 19 s'appliquent.

Le salaire de la personne salariée est intégré dans l'échelle de salaires prévue pour le poste qu'elle obtient.

La personne salariée, qui s'étant prévalu des dispositions des présentes, reçoit une révision de salaire correspondant à un (1) échelon ou partie d'échelon du niveau de salaire établi proportionnellement au nombre de périodes de paies complètes pour lesquelles elle était assujettie à la présente, à la condition que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son

nouveau poste. Cet ajustement de salaire est versé à la même date que la révision annuelle de la nouvelle unité.

Lorsque la personne salariée refusée décide de déposer un grief, elle doit le faire conformément à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective à laquelle elle est assujettie lorsqu'elle postule.

L'arbitre doit tenir compte de la convention collective de la personne salariée et de celle du poste visé.

## **L.E. N° 7 – HARCÈLEMENT SEXUEL**

1. La Direction a la responsabilité de ne tolérer aucune forme de harcèlement sexuel.
2. Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute conduite se manifestant par des paroles, des actes, des gestes, à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
3. Advenant un grief, il doit être soumis dans un délai raisonnable.
4. Le grief est déposé directement à la personne directrice concernée et une rencontre doit avoir lieu dans les sept (7) jours. Une décision écrite est communiquée dans les quatorze (14) jours suivant la date de la rencontre.
5. Si la décision de la personne directrice n'est pas jugée satisfaisante ou si telle décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut, conformément aux dispositions de l'article 16 être déféré à un arbitre dans un délai maximum de quarante-neuf (49) jours de la date de la décision de la personne directrice ou à défaut d'une décision, de l'expiration du délai prévu à cet effet.
6. Dans le cas d'un arbitrage, le mandat de l'arbitre est de constater la situation de harcèlement sexuel et de recommander, s'il y a lieu, les correctifs appropriés.

## **L.E. N° 8 – PERSONNES SALARIÉES HANDICAPÉES**

La Direction convient d'adapter, dans la mesure du possible, les conditions de travail au handicap de la personne salariée ou de réintégrer la personne salariée devenue handicapée en la replaçant dans un poste existant ou en établissant un contenu d'emploi adapté à ses capacités et à ses limites selon les modalités prévues à la *Ligne de conduite sur l'établissement d'un contenu d'emploi spécifique à l'intention du personnel handicapé*.

## **L.E. N° 9 – FONDS DE SOLIDARITÉ – FTQ**

La Direction s'engage à faire parvenir deux (2) fois par année aux personnes salariées la documentation relative au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) fournie par le Syndicat.

## **L.E. N° 10 – TEMPS PARTIEL**

La personne salariée permanente peut se prévaloir du travail à temps partiel sur une base volontaire selon les principes et modalités suivants :

### **A) PRINCIPES**

Au niveau de la rémunération :

1. le salaire est payé au prorata du nombre d'heures travaillées ;
2. toute rémunération au taux des heures supplémentaires s'applique au-delà du nombre d'heures prévues pour la journée régulière ou la semaine régulière à temps plein ;
3. la personne salariée continue de recevoir les primes, les indemnités et les allocations lorsque la situation l'exige.

Au niveau des avantages sociaux :

- les régimes s'appliquent au prorata du nombre d'heures travaillées.

## B) MODALITÉS

### 1. Durée

Le nombre d'heures de travail à temps partiel ne peut être inférieur à une moyenne hebdomadaire de quinze (15) heures.

### 2. Critères d'octroi

a) Une personne salariée qui désire travailler à temps partiel doit présenter une demande par écrit à sa personne supérieure immédiate en précisant l'horaire de travail souhaité.

b) La demande peut être acceptée lorsque :

1. les objectifs de l'unité structurelle sont atteints malgré l'absence de la personne salariée ;
2. le remplacement, s'il y a lieu, est effectué par du personnel excédentaire et n'implique pas des coûts additionnels ;
3. il n'y a pas d'embauche de personnel (temporaire ou permanent) ;
4. elle n'oblige pas une autre personne salariée à déplacer sa période de vacances (à moins que celle-ci y consente).

c) La demande est refusée lorsqu'une de ces conditions n'est pas remplie. Dans ces cas, la réponse est transmise, par écrit à la personne salariée dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.

d) Le travail à temps partiel est octroyé à la personne salariée qui en fait la demande et qui répond aux critères d'octroi ; il fait l'objet d'une entente écrite, entre la personne supérieure immédiate et la personne salariée, sur le formulaire prévu à cette fin.

### 3. Retour à l'horaire de travail à temps plein

Le retour à l'horaire de travail à temps plein à la date prévue s'effectue sans aucun préavis. Pour ce qui est d'un retour prématuré, la personne salariée qui veut mettre

fin au travail à temps partiel doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant la date prévue de ce retour prématuré.

### 4. Exclusions

Ne peut se prévaloir du travail à temps partiel la personne salariée suivante :

- la personne salariée en congé sans traitement ;
- la personne salariée bénéficiant du RASILD ;
- la personne boursière d'Hydro-Québec durant l'année scolaire ;
- la personne salariée assignée à des activités internationales de la Direction ;
- la personne salariée prêtée à des filiales d'Hydro-Québec.

5. Le fait de permettre à la personne salariée de travailler à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de créer des postes à temps partiel.

6. La personne salariée bénéficiant d'un congé sans traitement faisant suite à un congé de paternité, de maternité ou d'adoption, peut se prévaloir des dispositions de cette lettre d'entente à l'exception des paragraphes B) 2. b) et B) 5. qui sont remplacés par les suivants :

- a) la demande de la personne salariée peut être acceptée lorsque les objectifs de l'unité structurelle sont atteints malgré l'octroi du temps partiel ;
- b) le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût additionnel et peut avoir pour effet l'embauche de personnel temporaire à temps partiel pour une durée n'excédant pas celle du congé sans traitement prévu au Régime des droits parentaux.

## **L.E. N° 11 – MOBILITÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE PERMANENTE VOLONTAIRE**

Les parties conviennent de la mobilité de la Personne Salariée Permanente Volontaire (PSPV) pour une affectation temporaire d'une durée de plus de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois dans une affectation de niveau intermédiaire afin de réaliser un projet spécial, de croissance ou de pérennité ;

1. La Direction de chaque division ou vice-présidence convoque annuellement le Syndicat à une rencontre afin de lui faire part de ses besoins de mobilité pour les douze (12) mois suivants en tenant compte de la planification annuelle ;
2. Chaque division ou vice-présidence peut recourir à un maximum de vingt-cinq (25) personnes salariées équivalentes à temps complet par année. Le nombre de personnes salariées affectées dans l'unité d'accueil ne peut excéder le nombre de personnes salariées permanentes de cette unité.
3. Avant de se prévaloir des dispositions de la présente entente, la Direction doit rappeler au travail toute personne salariée temporaire de la région selon les dispositions du paragraphe 4 de la lettre d'entente 20 de la convention collective.
4. Toute affectation temporaire d'une durée de plus de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois pour un projet spécial, de croissance ou de pérennité est offerte selon les modalités suivantes :
  - a) Un avis est transmis par voie électronique (courriel Hydro et courriel personnel), à l'ensemble des personnes salariées permanentes de la division ou vice-présidence. Cet avis est transmis simultanément au Syndicat ;
  - b) L'avis mentionne notamment, la sous-spécialité ou spécialité, la nature du projet, le titre d'emploi, le nombre d'effectifs requis, le lieu de travail, la durée de l'affectation prévue, l'horaire de travail (3-1-3-7), les conditions de travail et les connaissances pratiques ;

- c) Toute personne salariée permanente peut se porter volontaire pour une affectation temporaire en répondant par courriel dans les sept (7) jours suivant la date de transmission de l'avis.
5. La liste des PSPV est transmise au Syndicat dans les quatorze (14) jours suivant le délai prévu au paragraphe 3.c) ci-dessus.
  6. L'affectation est octroyée à la PSPV ayant le plus d'ancienneté qui répond aux connaissances pratiques apparaissant à l'avis selon l'ordre suivant :
    - a) La personne salariée permanente de la division ou vice-présidence de la région de l'affectation ;
    - b) La personne salariée permanente de la division ou vice-présidence de l'ensemble des régions ;
    - c) À défaut de trouver une PSPV, la Direction peut procéder à un affichage selon les dispositions des paragraphes 19.30 B) et C) de la convention collective.
  7. Une confirmation écrite d'au moins quatorze (14) jours est donnée à la personne salariée avant le début de l'affectation. Une copie est également transmise au Syndicat.
  8. La PSPV doit compléter l'affectation à moins qu'elle obtienne un poste selon les dispositions de l'article 19 ou si elle se désiste en tout temps pour un motif valable, sur préavis d'au moins trente (30) jours.
  9. Une fois l'affectation terminée, la personne salariée retourne à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou 32.05 s'appliquent selon le cas.
  10. La Direction de la division ou vice-présidence maintient au travail la personne salariée temporaire de la sous-spécialité ou spécialité tant qu'il y a une PSPV dans la division ou vice-présidence, à l'intérieur d'une sous-région décrite à l'annexe Q de la convention collective.
  11. Lorsque requis, la Direction remplace la personne salariée en affectation selon les dispositions des paragraphes 19.29 ou 19.30.



12. Mensuellement, la Direction fournit la liste des PSPV au Syndicat.
13. Les parties se rencontrent annuellement pour discuter de l'application de la présente entente et de convenir si nécessaire des modifications à y apporter.

14. Conditions particulières de travail des PSPV

a) Prime pour modification d'horaire de travail

Une prime équivalente à 4 % est intégrée au salaire de base est versée à la PSPV pendant qu'elle est sur l'horaire de travail défini au paragraphe 14. c).

b) Intégration

La Direction voit à l'accueil de la PSPV dans le lieu de l'affectation. La PSPV est intégrée à l'unité d'accueil et elle travaille à la réalisation du projet de concert avec les personnes salariées de cette unité.

c) Horaire de travail

L'amplitude de la semaine est du lundi au dimanche. L'horaire de travail est de soixante-dix (70) heures par période de deux (2) semaines réparties sur trois (3) jours consécutifs de travail, une (1) journée de congé, trois (3) jours consécutifs de travail et sept (7) jours de congé.

La journée régulière de travail est de onze (11) heures et quarante (40) minutes incluant deux (2) périodes de repas de trente (30) minutes rémunérées à taux régulier.

L'horaire de travail peut être de jour, de soir ou de nuit et ne peut être changé pendant l'affectation. L'article 28 s'applique pour les heures concernées.

d) Heures supplémentaires

Aux fins de distribution des heures supplémentaires :

- i. La PSPV est intégrée à la liste des heures supplémentaires des personnes salariées de la sous-spécialité ou spécialité de même niveau de l'unité d'accueil. Elle se voit imputer la moyenne des

heures supplémentaires, converties en heures régulières de l'unité d'accueil.

- ii. La PSPV de retour dans son unité d'origine réintègre la liste des heures supplémentaires de la même sous-spécialité ou spécialité de même niveau. Elle est imputée du nombre d'heures qu'elle avait accumulées, avant son départ de l'unité d'origine, additionné du nombre d'heures effectuées dans l'unité d'accueil ;

- iii. La PSPV ne peut effectuer les heures supplémentaires ou les rappels au travail dans son unité d'origine pour la période de son affectation temporaire à moins de circonstances exceptionnelles ou de situations d'urgence.

e) Vacances

Le choix des dates de vacances de la PSPV s'effectue dans son unité d'origine.

f) Déplacement sans obligation de découcher

La Direction peut fournir un moyen de transport pour chaque déplacement à partir du quartier général d'origine et au retour à ce même quartier général ou à défaut, rembourser la PSPV pour les frais de kilométrage selon la règle du « moindre de » entre : la distance entre sa résidence principale et son quartier général d'accueil, ou la distance entre son quartier général d'origine et son quartier général d'accueil.

g) Rémunération du temps d'attente et de transport

Lorsqu'une personne salariée de la région où la PSPV est affectée, a droit de recevoir une rémunération liée au temps d'attente ou de transport en vertu du paragraphe 26.02 A) ou de la lettre d'entente régionale, la PSPV qui est dans la même situation a droit au même traitement.

h) Frais de déplacement

Déplacement avec obligation de découcher

Les dispositions prévues à l'annexe F s'appliquent.

## L.E. N° 12 – ACCÈS À L'INFORMATION

La Direction transmet au Syndicat les informations déterminées à la convention collective. À l'exception des informations prévues au paragraphe 19.22 B), ces informations sont déposées sous forme de fichiers cryptés sur un serveur informatique accessible au Syndicat. La Direction s'engage à maintenir la transmission des informations actuellement contenues dans ces fichiers. Le dépôt des informations s'effectue en fonction du calendrier prévu aux paragraphes pertinents de la convention collective et le Syndicat doit retirer ces informations dans la semaine suivant ce dépôt.

## L.E. 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 aux personnes salariées et aux 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 la clientèle au meilleur coût possible, de satisfaire les exigences de l'actionnaire, de sécuriser les personnes salariées dans un contexte de changements importants au sein de l'entreprise, en assurant le plus possible une stabilité d'emploi et en maximisant l'utilisation du personnel.

### CONTEXTE

L'environnement concurrentiel dans lequel évolue l'entreprise exige que la réalisation de sa mission s'accomplisse dans un climat de paix industrielle et que des adaptations et des changements profonds puissent s'opérer avec la mobilisation constante de son personnel.

Cet environnement se traduit par les caractéristiques suivantes :

- La compétitivité est de plus en plus présente et elle va en s'accroissant : le dynamisme et la motivation de tout le personnel sont essentiels pour faire face à ce défi.

- L'entreprise et les personnes salariées sont confrontées depuis 1997 à l'ouverture de certains marchés et veulent y participer. Ce défi débouche sur de nouveaux domaines d'activités et offre des possibilités intéressantes pour Hydro-Québec et les personnes salariées **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 sur le plan financier que sur celui de l'emploi, sont importantes en terme de stabilité, d'efficacité, de rentabilité et font partie intégrante 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 leur intérêt commun à privilégier une force de travail interne performante et à 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 a de nouvelles possibilités de création d'emploi au sein de l'entreprise, la croissance de la main-d'œuvre interne soit favorisée.

Ainsi, les parties peuvent analyser les possibilités de pérenniser des personnes salariées 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.
- D'établir des mécanismes permanents efficaces et appropriés de communication, favorisant la circulation auprès des personnes salariées et des institutions syndicales d'une information financière et de gestion marquée d'un souci de transparence et de clarté.
- 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 possibilités 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 personnes salariées 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 (2) 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 *“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.

## L.E. N° 14 – MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

1. Règles de financement : Mesures permanentes à compter du 1<sup>er</sup> 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 1 a).

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 (2) 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 (2) conditions énumérées ci-dessus sont rencontrées dans deux (2) évaluations actuarielles consécutives ou plus, l'ajustement est de 1 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale et à la cotisation patronale d'exercice prévues aux paragraphes 1 a) et b). Ces ajustements à la cotisation salariale et à la cotisation patronale d'exercice 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 (2) 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 1 a) et b). Cet ajustement à la cotisation salariale et à la cotisation patronale d'exercice 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 1 e), sont comptabilisées avec intérêt au taux de rendement de la caisse **sauf si la radiation prévue au paragraphe 1 f) s'applique ;**
- La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1 e), ne peut être récupérée par Hydro-Québec que par une réduction de la cotisation patronale d'exercice, ajustée s'il y a lieu selon le paragraphe 1 c), 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 1 d) et aux sommes dues décrites au paragraphe 1 e), 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 1 f) 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<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 1 d) qui excède le montant d'intérêt calculé, conformément au 2<sup>e</sup> alinéa

du paragraphe 1 d), 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<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 1 d) est inférieur au montant d'intérêt calculé, conformément au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 1 d), 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<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 1 d).

- 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 1 c), et des hypothèses de capitalisation de l'évaluation actuarielle.

Aux fins de l'application des paragraphes 1 a), 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 1<sup>re</sup> 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 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 des gains admissibles prévus pour chacune des