

ancienneté, dans la mesure où elle répond aux exigences de l'emploi pour lequel elle est rappelée.

SECTION 3 : poste de niveau expert

Dans le cas de réduction de personnel dans une division ou **vice-présidence**¹ dans une sous-spécialité ou à défaut dans une spécialité, à un endroit donné², la Direction retire d'un poste de cette sous-spécialité ou spécialité, selon sa durée de service, la personne salariée temporaire en commençant par celle qui a le moins de durée de service et ensuite, si nécessaire, la personne salariée autre que celle visée à l'article 32 occupant un poste de cette sous-spécialité ou spécialité et possédant le moins d'ancienneté, est retirée de ce poste pourvu que la personne salariée qui reste dans cette sous-spécialité ou spécialité réponde aux exigences de l'emploi qui lui est assigné.

Cette personne salariée est placée sur la liste de rappel de la région de son dernier poste et est rappelée avant la personne salariée temporaire et la stagiaire selon son ancienneté, dans la mesure où elle répond aux exigences de l'emploi pour lequel elle est rappelée.

19.21 Sous réserve des dispositions du paragraphe 19.11, la Direction convient, avant d'afficher un poste vacant, de rappeler par ordre d'ancienneté la personne salariée dans un poste de la même sous-spécialité ou spécialité qu'elle occupait au moment de sa mise à pied ou dans tout autre poste, pourvu qu'elle soit en mesure de répondre aux exigences normales du poste pour lequel elle est rappelée.

¹ La notion de division ou **vice-présidence** réfère aux unités administratives constituant la haute direction de l'entreprise dans lesquelles se trouvent des techniciens. À titre indicatif, en date de la signature de la présente les **vice-présidences** sont : vice-présidence Ressources humaines, **vice-présidence Communications, affaires gouvernementales et autochtones**; les divisions sont : Hydro-Québec **Exploitation** et Production, Hydro-Québec TransÉnergie, Hydro-Québec Distribution et Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés. Ces notions remplacent celles prévues à l'annexe Q.

² La notion d'endroit donné réfère à l'adresse civique du lieu de travail.

19.22 Information

- A) Dans un délai de quatre-vingt-onze (91) jours après la signature de cette convention collective et, par la suite, à tous les douze (12) mois, la Direction rend disponible au secrétaire général du Syndicat la liste des personnes salariées permanentes et temporaires concernées par les présentes.

Cette liste est divisée par région, par division ou **vice-présidence** par unité structurelle (nom et numéro de l'unité). Elle contient le nom de chaque personne salariée, son numéro de poste, sa sous-spécialité ou spécialité, son niveau de salaire et son ancienneté ou sa durée de service.

De plus, la Direction rend disponible au secrétaire général du Syndicat, une fois par mois, le nom des personnes salariées embauchées, transférées, promues, rétrogradées, mutées, permutees, mises à pied, rappelées, replacées, relocalisées, celles visées par le paragraphe 19.11 A) (la date à laquelle la personne salariée a été déclarée excédentaire) et 19.24 C), retraitées, congédiées, transférées à la présente juridiction syndicale ou en devenant exclues. Dans le cas des personnes salariées embauchées, la Direction fournit la date d'embauchage.

- B) Au niveau de chaque région, la Direction rend disponible au secrétaire général du Syndicat, mensuellement, la liste des personnes salariées temporaires en indiquant leur nom, leur matricule, le numéro de leur poste, leur sous-spécialité ou spécialité, leur niveau de salaire, leur salaire, la raison de l'embauche, leur endroit de travail, leur durée de service, la date à laquelle elles ont été embauchées, de même que celle de leur licenciement le cas échéant. La Direction rend également disponible au secrétaire général du Syndicat, mensuellement, les listes de rappel existantes en indiquant les détails s'y rapportant.
- C) Toute personne salariée qui croit que la liste d'ancienneté ou de durée de service contient une erreur dans son cas peut recourir à la procédure de griefs dans les

quarante-deux (42) jours depuis la date où la liste a été rendue disponible au Syndicat.

Après ce délai, la liste est considérée comme acceptée par le Syndicat et aucun grief ne peut être soumis pour une erreur découverte ultérieurement. Tout redressement demandé dans le délai prévu et qui est accordé ne comporte pas de rétroactivité monétaire au-delà de la date de soumission du grief.

- D) La Direction fait parvenir au secrétaire général du Syndicat tout changement d'adresse de la personne salariée.

19.23 Une absence prévue à la convention collective n'interrompt pas le service continu pour la détermination de l'ancienneté.

19.24 A) Il est convenu que l'assignation définitive d'une personne salariée à un autre poste dans un lieu éloigné et l'obligeant à déménager, elle et sa famille, ne s'effectue pas sans son consentement. Cette disposition ne s'applique pas cependant dans le cas d'une personne salariée visée au paragraphe 19.11.

- B) La Direction s'efforce de replacer dans son milieu de travail la personne salariée visée au paragraphe 19.11 A) 3.

C) Si cela n'est pas possible, la personne salariée remplacée, qui veut revenir dans son milieu de travail doit faire parvenir une demande de changement d'emploi aux Ressources humaines de l'unité structurelle d'où elle origine. La personne salariée a alors une priorité avant toute autre candidature, en vertu du paragraphe 19.12, à un poste de même champ d'activité et de même niveau que celui qu'elle occupait avant son remplacement.

19.25 Lorsqu'à la suite de l'affichage d'un poste vacant la Direction modifie les exigences de ce poste, elle convient de procéder à un nouvel affichage et convient de retenir toute candidature préalable à ce nouvel affichage.

19.26 Dans le cas où les dispositions prévues au paragraphe 19.17 s'appliquent, la Direction effectue un nouveau

choix parmi les autres candidatures reçues lors du même affichage et informe par écrit les personnes candidates et le secrétaire général du Syndicat du nom de la personne salariée choisie, tel que prévu à 19.14 C).

19.27 Dans le but de varier l'expérience des personnes salariées permanentes et d'augmenter l'efficacité des opérations de l'entreprise, les parties conviennent de favoriser la mobilité du personnel. À cette fin, la Direction peut proposer des permutations à des personnes salariées permanentes. Elle considère, par ailleurs, les personnes salariées permanentes qui ont présenté une demande écrite adressée aux Ressources humaines concernées en y mentionnant le poste et l'endroit visés. Cette disposition ne permet pas à la Direction de doter des postes vacants.

19.28 Tout poste vacant depuis six (6) mois doit être aboli ou doté conformément aux dispositions de la convention collective. La Direction avise le Syndicat de l'abolition d'un poste en transmettant un rapport mensuel au secrétaire général.

19.29 Liste de technicien-chef remplaçant

- A) Une liste de technicien-chef remplaçant est constituée et s'applique par lieu de travail, par équipe (Baie-James) et par groupe de travail selon le cas.
- B) Lorsque la personne salariée atteint l'exigence requise d'expérience, elle peut demander par écrit d'être inscrite sur une liste de technicien-chef remplaçant.
- C) La Direction évalue la candidature de cette personne salariée de la même façon qu'elle évalue une personne salariée au cours d'un processus d'octroi de poste. Cette évaluation se fait deux (2) fois par année, généralement en mars et en septembre.
- D) La personne salariée qui répond aux exigences de l'emploi de technicien-chef est inscrite à la liste de technicien-chef remplaçant.
- E) Dans le cas où il est déterminé que la personne salariée ne répond pas aux exigences de l'emploi, la Direction la rencontre dans un délai raisonnable et

l'informe des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.

F) Lorsque la Direction a besoin de remplacer un technicien-chef ou de pourvoir à un surcroit de travail ou à un projet spécial, elle désigne la personne salariée disponible ayant le plus d'ancienneté inscrite à la liste de technicien-chef remplaçant. Au besoin, en deuxième étape, elle désigne la personne salariée disponible qui compte la plus grande durée de service. Celle-ci prend les conditions de travail applicables à ce niveau de poste et, le cas échéant, le paiement du privilège acquis (62,22 \$ par semaine, sans indexation) prévu au paragraphe 4.4 de la lettre d'entente 08-957-05 est suspendu pendant ce temps. À défaut de trouver une personne salariée pour un surcroit de travail ou un projet spécial, la Direction peut utiliser les dispositions prévues au paragraphe 19.30 A) à D).

G) Lors de la dotation d'un poste permanent, la Direction l'offre par ordre d'ancienneté aux personnes inscrites à la liste de technicien-chef remplaçant du lieu de travail :

1. La personne salariée qui accepte le poste reçoit les conditions de travail applicables à ce niveau de poste et le paiement du privilège acquis (62,22 \$ par semaine, sans indexation) prévu au paragraphe 4.4 de la lettre d'entente 08-957-05 est cessé définitivement.

2. La personne salariée bénéficiant du privilège acquis prévu au paragraphe 4.4 de la lettre d'entente 08-957-05 qui refuse un poste ainsi offert perd ce privilège sauf dans les cas où l'obtention de ce poste entraîne un changement d'équipe (Baie-James) ou un changement de quart.

H) À défaut d'avoir doté le poste selon le paragraphe G, celui-ci est affiché selon les dispositions usuelles de la convention collective.

I) En tout temps une personne salariée peut demander par écrit le retrait de son nom de la liste de technicien-

chef remplaçant. Pour y être réinscrite, elle doit se soumettre au processus prévu aux alinéas B) et C) ci-dessus. La personne salariée bénéficiant du privilège acquis (62,22 \$ par semaine, sans indexation) prévu au paragraphe 4.4 de la lettre d'entente 08-957-05 qui retire son nom de la liste perd ce privilège.

19.30 Remplacement de la personne salariée absente et affectation temporaire (surcroit de travail, projet spécial et dotation temporaire de poste vacant)

À défaut d'utiliser les dispositions de la lettre d'entente n° 20, lorsque la Direction décide de remplacer une personne salariée absente de son poste de niveau intermédiaire (autre qu'un poste de technicien-chef) ou de son poste de niveau expert, ou de procéder à une affectation temporaire à un poste d'un de ces niveaux, la personne salariée prend les conditions de travail du niveau de poste occupé et, le cas échéant, le paiement du privilège acquis (62,22 \$ par semaine, sans indexation) prévu au paragraphe 4.4 de la lettre d'entente 08-957-05 est suspendu pendant ce temps.

Dans le cas d'un remplacement ou d'une affectation temporaire de plus de trois (3) mois, les modalités suivantes s'appliquent :

A) La Direction considère la personne salariée excédentaire de la région, selon le critère prévu au paragraphe 19.11 D), en autant qu'elle réponde aux exigences du poste à remplacer ;

B) La Direction affiche l'affectation temporaire quatorze (14) jours et le remplacement sept (7) jours ;

C) Le remplacement ou l'affectation temporaire est octroyé à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales apparaissant à l'avis. La priorité est accordée à la personne salariée du lieu de travail, puis à la personne salariée de la région. Un tel remplacement ou une telle affectation temporaire n'est pas visée par les dispositions de l'annexe F ;

- D) En cas d'abolition de son poste pendant la durée du remplacement ou de l'affectation temporaire, la personne salariée est considérée dans l'application des dispositions du paragraphe 32.05 ;
- E) Au terme du remplacement ou de l'affectation temporaire, la personne salariée retourne à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions pertinentes du paragraphe 19.20 ou du paragraphe 32.05 s'appliquent selon le cas.

19.31 Remplacement de cadre

- A) La durée du remplacement est déterminée selon les besoins de la Direction.
- B) Seule la personne salariée permanente peut remplacer un cadre.
- C) La personne salariée prend l'horaire de travail de la personne qu'elle remplace. Si nécessaire, le salaire de base d'origine de la personne salariée est d'abord ramené sur la base du nombre d'heures par semaine du poste de remplacement. La personne salariée permanente qui remplace un cadre reçoit une prime de remplacement de 4 % du maximum de l'échelle de salaire du poste de remplacement.
- D) Dans le cas d'un remplacement de plus de trois (3) mois, la Direction remplace la personne salariée qui effectue le remplacement de cadre, à la condition qu'il n'y ait pas de personne salariée excédentaire dans la région visée répondant aux exigences **normales** du remplacement à effectuer.
- E) En cas d'abolition de son poste pendant la durée du remplacement, la personne salariée est considérée dans l'application des dispositions du paragraphe 32.05.
- F) Au terme du remplacement, la personne salariée retourne à son ancien poste s'il existe, sinon les dispositions du paragraphe 19.20 ou du paragraphe 32.05 s'appliquent selon le cas.

19.32 Comblement d'un poste vacant sans affichage

Lors de la dotation d'un poste permanent de même niveau dans la même spécialité et sous-spécialité, de la même division ou **vice-présidence**, dans le même lieu de travail, avant de procéder à l'affichage du poste, la Direction l'offre selon les modalités suivantes :

Pour le moment, l'application de ce paragraphe est limité à :

1. Hydro-Québec Distribution, selon les modalités prévues au paragraphe 2 de la lettre d'entente 15-957-09.
2. À la Baie-James, aux personnes salariées de l'autre **équipe**. Dans le cas où plus d'une personne salariée se manifeste, l'ancienneté prévaut.

Les parties conviennent de poursuivre les discussions afin de déterminer les possibilités d'application de ce paragraphe à d'autres spécialités et sous-spécialités.

19.33 Processus de préqualification (poste de niveau intermédiaire identifié à l'annexe T)

- A) La Direction détermine le besoin d'avoir du personnel préqualifié ainsi que le nombre requis par quartier général.
- B) L'utilisation de ce personnel préqualifié s'applique par quartier général.
- C) Lorsque la personne salariée atteint l'exigence requise d'expérience, elle peut demander par écrit sa préqualification en indiquant la spécialité et sous-spécialité visé.
- D) La Direction évalue la candidature de cette personne salariée de la même façon qu'elle évalue une personne salariée au cours d'un processus d'octroi de poste.
- E) Dans le cas où il est déterminé que la personne salariée ne répond pas aux exigences de l'emploi, la Direction la rencontre dans un délai raisonnable et l'informe des raisons pour lesquelles sa candidature n'a pas été retenue.

F) Lorsque la Direction a besoin de procéder à un remplacement ou de pourvoir à un surcroit de travail ou à un projet spécial, elle désigne la personne salariée préqualifiée disponible ayant le plus d'ancienneté du quartier général concerné. Celle-ci prend les conditions de travail applicables à ce niveau de poste.

G) En tout temps une personne salariée peut demander par écrit le retrait de son nom de la liste de technicien-préqualifié. Pour y être réinscrite, elle doit se soumettre au processus prévu aux alinéas C) et D) ci-dessus.

19.34 La candidature de la personne salariée temporaire nommée à un poste permanent ne sera considérée pour un autre mouvement de personnel qu'après une période de un (1) an débutant le jour où elle occupe le poste ou au plus tard le quatre-vingt-onzième (91^e) jour de sa nomination. Cependant, la candidature de la personne salariée est considérée dans le cas où elle a postulé pour un emploi en promotion.

ARTICLE 20 – JOUR DE PAIE

20.01 La Direction dépose directement le salaire à l'institution financière choisie par la personne salariée parmi celles avec lesquelles la Direction a conclu une entente à cet effet. Si un jour de paie tombe l'un des jours fériés mentionnés à l'article 29, la paie est remise le jour précédent.

20.02 La Direction fournit à la personne salariée, une (1) fois par année, une liste des définitions des abréviations en usage sur le bulletin de paie.

20.03 (biffé)

ARTICLE 21 – SALAIRES

21.01 Le salaire de la personne salariée assujettie à la présente convention collective est établi conformément aux dispositions prévues dans cet article et aux niveaux de salaires apparaissant à l'annexe A.

21.02 Sous réserve des dispositions contraires, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date normalement prévue. Toutefois, dans le cas d'une promotion, la date de mise en vigueur de tout changement de salaire est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date d'entrée en fonction ou au plus tard au début de la période de paie la plus rapprochée du 35^e jour de sa nomination.

21.03 A) À la première année d'un cycle de deux (2) années, le salaire de la personne salariée progresse selon les modalités suivantes, à condition que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau :

1) La personne salariée progresse normalement dans son niveau de salaire à raison de un (1) échelon de son niveau.

2) La personne salariée dont le salaire se situe à moins de un (1) échelon du maximum de son niveau reçoit, la partie d'échelon nécessaire pour atteindre le maximum de son niveau.

3) La personne salariée ayant subi un accident du travail reçoit l'échelon de salaire prévu.

B) À la deuxième année d'un cycle de deux (2) années, le salaire de la personne salariée progresse selon les modalités suivantes :

1) La progression est accordée selon les modalités prévues au paragraphe 21.03, à moins que la Direction juge que la personne salariée ne s'acquitte pas de façon satisfaisante des tâches de son poste.

2) Lorsque la Direction décide de ne pas accorder à la personne salariée la progression salariale prévue, elle doit rencontrer le Syndicat au moins soixante (60) jours avant la date d'échéance de la progression. Lors de cette rencontre, la Direction fournit les motifs de sa décision et les parties tentent de trouver une solution favorisant la progression salariale de la personne salariée.

Suite à cette rencontre, si la Direction maintient sa décision, elle en informe la personne salariée. Celle-ci conserve le même niveau de salaire pour une période maximale d'une année. Dans le cas où la personne salariée recourt à la procédure de griefs, le fardeau de la preuve appartient à la Direction.

- 3) La personne salariée qui ne peut bénéficier de sa progression salariale peut être assignée, après entente entre les parties, à d'autres tâches qui conviennent mieux à favoriser sa progression.
- 4) La Direction ne peut tenir compte de toute période d'absence autorisée pour raison de maladie ou d'activités syndicales dans l'évaluation de la personne salariée.

21.04 La personne salariée qui est devenue assujettie à la présente convention collective au cours de l'année précédente reçoit une révision de salaire correspondant à un échelon ou partie d'échelon de son niveau de salaire établie proportionnellement au nombre de périodes complètes de paie depuis qu'elle est assujettie aux présentes, à condition que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau.

21.05 La révision de salaire de la personne salariée, prévue aux paragraphes 21.03 et 21.04, entre en vigueur au 1^{er} janvier.

21.06 A) La personne salariée temporaire qui obtient un poste de niveau B selon les dispositions de l'article 19 ou qui est rappelée au travail selon les dispositions de la lettre d'entente n° 20, conserve le salaire qu'elle a précédemment acquis sans toutefois dépasser le maximum de ce niveau.

B) La personne salariée temporaire qui est rappelée au travail selon les dispositions de la lettre d'entente n° 20 à un poste de niveau intermédiaire ou expert, conserve le salaire qu'elle a précédemment acquis sans toutefois dépasser le maximum de ce niveau.

C) Le salaire de la personne salariée temporaire en service continu qui obtient un poste de niveau intermédiaire

ou de niveau expert selon les dispositions de l'article 19, est déterminé selon les règles usuelles de la convention collective.

21.07 À compter du 1^{er} janvier 2019, la personne salariée reçoit une augmentation égale à 0,50 % de son salaire au 31 décembre 2018.

21.08 À compter du 1^{er} janvier 2020 la personne salariée reçoit une augmentation égale à 1,00 % de son salaire au 31 décembre 2019.

21.09 À compter du 1^{er} janvier 2021, la personne salariée reçoit une augmentation égale à 2,00 % de son salaire au 31 décembre 2020.

21.10 À compter du 1^{er} janvier 2022, la personne salariée de niveau B reçoit une augmentation égale à 2,00 % de son salaire au 31 décembre 2021. Elle reçoit aussi un montant forfaitaire de 1,00 % de son salaire de base à chacune des périodes de paies 1 à 26 de l'année 2022 et ce tant qu'elle occupe un poste de niveau B ;

La personne salariée de niveau intermédiaire reçoit une augmentation égale à 3,30 % de son salaire au 31 décembre 2021 ;

La personne salariée de niveau expert reçoit une augmentation égale à 4,60 % de son salaire au 31 décembre 2021.

21.11 À compter du 1^{er} janvier 2023, la personne salariée de niveau B reçoit une augmentation égale à 2,50 % de son salaire au 31 décembre 2022. Elle reçoit aussi un montant forfaitaire de 1,00 % de son salaire de base à chacune des périodes de paies 1 à 26 de l'année 2023 et ce tant qu'elle occupe un poste de niveau B ;

La personne salariée de niveau intermédiaire reçoit une augmentation égale à 3,80 % de son salaire au 31 décembre 2022 ;

La personne salariée de niveau expert reçoit une augmentation égale à 5,10 % de son salaire au 31 décembre 2022.