

21.12 La personne salariée en accident du travail reçoit les augmentations prévues à cet article.

21.13 (biffé)

21.14 (biffé)

## ARTICLE 22 – RANGEMENT DES EMPLOIS ET RÉMUNÉRATION

22.01 Les postes sont rangés en trois (3) niveaux. Les échelles de salaire de ces trois (3) niveaux de postes apparaissent à l'annexe A de la convention collective :

- A) poste de niveau B ;
- B) poste de niveau intermédiaire ;
- C) poste de niveau expert.

22.02 La Direction consulte le Syndicat par la tenue d'un comité de relations de travail sur la description et les exigences d'emploi d'un nouvel emploi de niveau intermédiaire ou de niveau expert ou sur la modification d'une description d'emploi existante ou de ses exigences.

22.03 Le salaire de la personne salariée promue à un poste de niveau intermédiaire est déterminé selon les règles suivantes :

- A) le nouveau salaire de base est compris dans l'échelle salariale du nouvel emploi ;
- B) 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 d'accueil ;
- C) une augmentation équivalente à 4 % du maximum salarial du niveau intermédiaire est ajoutée à son salaire de base ;
- D) cette augmentation ne peut faire en sorte que le nouveau salaire excède le maximum salarial de l'emploi d'accueil. Toutefois, si l'augmentation consentie a pour effet d'amener le salaire en deçà du minimum salarial de l'emploi d'accueil, le salaire est fixé à ce minimum.

E) **La personne salariée promue de nouveau à un poste de niveau intermédiaire ne peut bénéficier de cette augmentation salariale de 4 %, et ce, tant qu'elle n'a pas atteint le maximum salarial du niveau B.**

22.04 Le salaire de la personne salariée promue à un poste de niveau expert est déterminé selon les règles suivantes :

- A) le nouveau salaire de base est compris dans l'échelle salariale du nouvel emploi ;
- B) 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 d'accueil ;
- C) une augmentation équivalente à 4 % du maximum salarial du niveau expert est ajoutée à son salaire de base dans le cas du passage du niveau intermédiaire au niveau expert. **Toutefois, la personne salariée promue de nouveau à un poste de niveau expert ne peut bénéficier de cette augmentation salariale de 4 %, et ce, tant qu'elle n'a pas atteint le maximum salarial du niveau intermédiaire ;**
- D) une augmentation équivalente à 7 % du maximum salarial du niveau expert est ajoutée à son salaire de base dans le cas du passage du niveau B au niveau expert. **Toutefois la personne salariée promue de nouveau à un poste de niveau expert ne peut bénéficier de cette augmentation salariale de 7 %, et ce, tant qu'elle n'a pas atteint le maximum salarial du niveau B ;**
- E) cette augmentation ne peut faire en sorte que le nouveau salaire excède le maximum salarial de l'emploi d'accueil. Toutefois, si l'augmentation consentie a pour effet d'amener le salaire en deçà du minimum salarial de l'emploi d'accueil, le salaire est fixé à ce minimum.

22.05 La personne salariée qui postule et obtient un poste visé par une échelle de salaire de niveau inférieur est rémunérée selon l'échelle de salaire du niveau du poste obtenu. Si nécessaire, le salaire de la personne salariée est ramené sur la base du nombre d'heures par semaine

du poste obtenu. Son salaire est intégré dans l'échelle de salaire prévu pour le poste qu'elle obtient. Son salaire ne peut dépasser le maximum de l'échelle de ce niveau.

- 22.06** Dans un cas de rétrogradation à la demande de la Direction, le salaire de la personne salariée est gelé, c'est-à-dire qu'elle ne reçoit aucune augmentation économique ni aucun échelon de progression tant que son salaire de base excède le maximum salarial de son nouvel emploi.
- 22.07** La personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 19.29 a droit au cumul du temps travaillé à titre de technicien-chef. Lorsque la durée totale des remplacements effectués atteint l'équivalent d'une année de travail à temps complet (mille huit cent vingt (1 820) heures), elle progresse d'un échelon de l'échelle de niveau intermédiaire, sans toutefois dépasser le maximum salarial de ce niveau. Cependant, si la personne salariée a reçu une progression salariale en vertu des alinéas 21.03 ou 21.04, elle ne reçoit que l'écart entre ce qu'elle a reçu et l'échelon de niveau intermédiaire.

Lorsqu'elle retourne dans la liste de technicien-chef remplaçant elle reprend les conditions salariales d'un poste de niveau B.

La progression d'échelon mentionnée précédemment est conservée, lors de l'obtention d'un poste de technicien-chef en vertu des dispositions de 19.29, dans le cas d'une personne salariée permanente ou de 19.12 dans le cas d'une personne salariée temporaire inscrite à la liste de technicien-chef remplaçant du lieu de travail.

**Pour la personne salariée dont la durée totale des remplacements effectués à titre de technicien-chef est inférieur à mille huit cent vingt (1 820) heures, un prorata d'échelon est accordé lors de l'obtention d'un poste de technicien-chef en vertu des dispositions de 19.29, dans le cas d'une personne salariée permanente ou de 19.12 dans le cas d'une personne salariée temporaire inscrite à la liste de technicien-chef remplaçant du lieu de travail. La personne salariée reçoit 4 % du maximum salarial du niveau intermédiaire en plus d'une fraction d'échelon de niveau intermédiaire**

**correspondant aux heures accumulées lors des remplacements sans toutefois dépasser le maximum salarial du niveau intermédiaire.**

- 22.08** La personne salariée ayant obtenu sa préqualification est aussi visée par le paragraphe 22.07 lorsqu'elle effectue un remplacement ou une affectation à un poste pour lequel elle est préqualifiée.
- 22.09** La personne salariée ayant été reclassée au niveau « C<sup>1</sup> » peut détenir un poste de n'importe quel niveau et est alors soumise aux conditions applicables à un tel poste à l'exception des conditions salariales du niveau « C<sup>1</sup> » qui lui sont toujours maintenues. Le niveau salarial « C<sup>1</sup> » correspond à l'échelle du niveau expert.
- 22.10** La personne salariée de la sous-spécialité formation et soutien de la direction Développement des compétences techniques (VPRH) et de la direction Exploitation des communications (DPT) reçoit la prime de maîtrise technique, tel qu'indiqué à l'annexe B. Une prime équivalente à 4 % du maximum salarial du niveau intermédiaire est ajoutée à son salaire de base. Elle reçoit cette prime tant qu'elle occupe un poste de technicien formation et soutien.

## ARTICLE 23 – HORAIRE DE TRAVAIL

### 23.01 Principes généraux

- A) La prestation de travail annuelle est de mille huit cent vingt (1 820) heures, le salaire est réparti également sur vingt-six (26) périodes de paie à raison de trente-cinq (35) heures par semaine.
- B) Lorsque la personne salariée change de poste de façon permanente ou temporaire, elle prend l'horaire de l'unité d'accueil.

<sup>1</sup> Article 22 de la Convention collective Hydro-Québec – Syndicat des technologues d'Hydro-Québec, section locale 957, Syndicat canadien de la fonction publique (F.T.Q.) de 2004-2008.

- C) L'horaire de quatre (4) jours est du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi et compte huit (8) heures quarante-cinq (45) minutes par jour, réparties entre 7 h et 18 h.
- D) Lorsqu'il y a un besoin de répartir les personnes salariées pour combler l'amplitude de la semaine, cette répartition est effectuée par la Direction dans sa planification annuelle et elle est fixe pour l'année. L'identification des personnes salariées pour les jours de travail est déterminée localement en coordination dans l'unité.
- E) L'horaire de base est fixe pour la personne salariée qui n'est pas admissible à l'horaire flexible prévu au paragraphe 23.02.
- F) La Direction informe le Syndicat de tout changement de type de totalisateur.
- G) L'horaire de cinq (5) jours est du lundi au vendredi et compte sept (7) heures de travail par jour réparties entre 7 h et 18 h.
- H) L'horaire de base est fixe pour la personne salariée qui n'est pas admissible à l'horaire variable prévu au paragraphe 23.03.
- I) Les parties peuvent également convenir de la coexistence des deux (2) formules d'horaires prévues aux paragraphes 23.01 C) et G) dans une même unité structurelle ou dans des lieux de travail distincts d'une même unité structurelle.
- J) Les journées de travail doivent être consécutives :
  - minimum trois (3) jours, maximum cinq (5) jours de travail par semaine.
- K) Le temps de repas minimum est de :
  - trente (30) minutes non rémunérées s'il y a utilisation d'un totalisateur ;
  - quarante-cinq (45) minutes non rémunérées si la personne salariée n'utilise pas de totalisateur ou si

elle doit concilier son temps de repas, à moins que la Direction locale autorise une durée de repas de trente (30) minutes.

## **SECTION 1 :**

### **POSTE DE NIVEAU B OU DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE**

#### **SOUS-SECTION 1 : HORAIRE FLEXIBLE (semaine de 4 jours)**

**23.02** Les dispositions s'appliquent à l'horaire régulier de quatre (4) jours sauf dispositions contraires.

- A) L'horaire flexible ne peut être implanté ou maintenu :
  1. dans un milieu de travail où les conditions environnementales ne permettent pas à l'horaire flexible de respecter les normes prévues par les législations en vigueur ;
  2. dans une unité administrative lorsque la Direction juge que la nature du travail est incompatible avec un tel horaire. Dans ce cas, la Direction informe le Syndicat des motifs de sa décision.
- B) Lorsqu'il est déterminé qu'elles sont admissibles, l'horaire flexible est implanté pour tout le groupe de personnes salariées concernées. Cependant, il peut être déterminé par entente locale, qu'une partie d'un groupe de personnes salariées travaille selon l'horaire fixe et que l'autre partie travaille selon l'horaire flexible.
- C) L'horaire que s'établit la personne salariée à l'intérieur de la période de référence ne doit pas avoir pour effet de perturber ses relations professionnelles à l'interne, ou avec les tiers.

#### **ACCUMULATION DES HEURES**

D) Semaine régulière et journée régulière

La semaine régulière de travail comprend jusqu'à un maximum de quatre (4) journées réparties du lundi au vendredi, et la journée régulière de travail ne dépasse pas dix heures et demie (10 ½) réparties au choix de la personne salariée.

#### E) Plages fixes

La journée régulière de travail comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de la personne salariée est obligatoire.

Les plages fixes sont réparties comme suit :

- de 9 h 30 à 11 h 30 ;
- de 13 h 30 à 15 h 30.

#### F) Plages mobiles

La journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de la personne salariée est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit :

- de 7 h à 9 h 30 ;
- de 11 h 30 à 13 h 30 ;
- de 15 h 30 à 18 h.

#### G) Durée du repas

La période du repas se situe entre 11 h 30 et 13 h 30 et est d'une durée minimale de trente (30) minutes s'il y a utilisation d'un totalisateur ; elle est de quarante-cinq (45) minutes si la personne salariée doit concilier son temps de repas, à moins que la Direction locale autorise une durée de repas de trente (30) minutes.

#### H) Période de référence

La période de référence, d'une durée de quatorze (14) jours civils, est basée sur la période de paie.

#### I) Crédit d'heures

1. Le crédit d'heures correspond au total des heures de présence effectuées de la propre initiative de la personne salariée au-delà de soixante-dix (70) heures régulières de travail par période de référence.
2. Un crédit maximum de sept (7) heures par période de paie peut être transféré d'une période de référence à une autre.

#### J) Débit d'heures

1. Le débit d'heures correspond au total des heures dues par la personne salariée à la fin d'une période de référence où elle n'a pas atteint soixante-dix (70) heures régulières de travail.
2. Un débit maximum de sept (7) heures, le cas échéant, peut être transféré d'une période de référence à l'autre.

Le maximum de sept (7) heures comprend le débit de la période de référence courante et le débit cumulatif et constitue un maximum.

#### K) Enregistrement des heures

1. L'enregistrement des heures s'effectue au moyen d'un totalisateur que la personne salariée active à chacune de ses entrées et sorties.
2. Tout écart entre la somme des heures apparaissant au totalisateur et les heures réellement effectuées doit être justifié par la personne salariée au moyen du document de conciliation fourni par la Direction. Ce document est remis à la Direction à la fin de chaque période de référence.
3. Lorsque pour un groupe ou partie d'un groupe de personnes salariées l'horaire est établi selon le paragraphe 23.02 B), l'utilisation du totalisateur est requise pour la personne salariée qui a un horaire flexible et non requise pour celle qui a un horaire fixe.

### COMPTABILISATION DES HEURES

#### L) Heures régulières

Le maximum d'heures rémunérées au taux de salaire régulier dans une même journée est de dix heures et demie (10 ½).

#### M) Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires préalablement approuvées par la Direction et effectuées pendant la