

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
HYDRO-QUÉBEC
ET
LE SYNDICAT DES SPÉCIALISTES ET PROFESSIONNELS D'HYDRO-QUÉBEC,
SCFP, SECTION LOCALE 4250 (FTQ)**

**OBJET : Renouvellement de la convention collective pour la période du
1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029**

Considérant que la convention collective est échuë depuis le 31 décembre 2024 ;

Considérant les négociations qui ont eu lieu entre le 20 décembre 2023 et le **18 décembre 2025, date à laquelle une entente de principe, unanimement recommandée, a eu lieu;**

Considérant que l'exercice de concordance des textes sera complété suite à la signature de la présente lettre ;

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

1. Les articles 2.02, 2.03 et l'ajout de l'article 2.15 de l'**ARTICLE 2 - DÉFINITIONS**
2. Les articles 6.03, 6.04 et l'ajout de l'article 6.06 de l'**ARTICLE 6 – RENSEIGNEMENTS**
3. Les articles 8.01, 8.02, 8.04 et l'ajout de l'article 8.10 de l'**ARTICLE 8 – PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**
4. Les articles 9.01, 9.02, 9.05 et l'ajout de l'article 9.06 de l'**ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES**
5. Les articles 10.02, 10.04, 10.06 et 10.09 de l'**ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET DE MÉSENTENTES**
6. L'article 12.01 de l'**ARTICLE 12 – ÉTATS DE SERVICE**
7. Les articles 14.01, 14.03, 14.06, 14.13 et 14.14 de l'**ARTICLE 14 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL**
8. Les articles 15.01, 15.02, 15.03, 15.04, 15.05 et 15.06 de l'**ARTICLE 15 – SALAIRES**
9. Les articles 17.01, 17.02, 17.03, 17.04, 17.05 et l'ajout des articles 17.06 et 17.07 de l'**ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**
10. Les articles 21.02 b), 21.02 c), 21.02 d), 21.04 c), 21.06 et 21.09 b) de l'**ARTICLE 21 – VACANCES**

11. Les articles 24.01, 24.02, 24.05 et l'ajout de l'article 24.07 de l'**ARTICLE 24 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**
12. L'article 26.01 de l'**ARTICLE 26 – DOMMAGE – PERTE OU VOL DES BIENS D'HYDRO-QUÉBEC**
13. Les articles 27.01, 27.02 et 27.03 de l'**ARTICLE 27 – COMITÉ RELATIONS DE TRAVAIL**
14. L'ajout de l'article 30.02 à l'**ARTICLE 30 – PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**
15. Les articles 32.01 et 32.02 de l'**ARTICLE 32 – ÉVALUATION DES EMPLOIS**
16. L'ajout de l'**ARTICLE 33 – SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉE**
17. Les articles 34.01, 34.02 et 34.03 de l'**ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION**
18. Les alinéas 3), 4. o) et 4. p) de **L'ANNEXE A – RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS)**
19. L'ajout de l'alinéa 3. d) de **L'ANNEXE B – LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ EN VOYAGE**
20. Les alinéas 3, 7, 8, 9, 14, 15, 17, 18, 21, 24, 25, 26, 27, 28, 30 et 31 de l'**ANNEXE D – DROITS PARENTAUX**
21. **L'ANNEXE E - LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC TOUCHANT LES CONGÉS SANS SOLDE POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU PROLONGEMENT DE VACANCES**
22. **L'ANNEXE J – PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS**
23. **L'ANNEXE K – LISTE DES ARBITRES**
24. L'ajout de l'**ANNEXE O – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**
25. La **LETTRE D'ENTENTE n° 1 – RÉGIME DE RETRAITE**
26. La **LETTRE D'ENTENTE n° 2 – MODIFICATIONS AUX RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**
27. La **LETTRE D'ENTENTE n° 4 – ACCÈS À INTRANET HYDRO-QUÉBEC**
28. L'article 1 de la **LETTRE D'ENTENTE n° 9 –RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE FRAIS DENTAIRES D'HYDRO-QUÉBEC**
29. L'article 1 de la **LETTRE D'ENTENTE n° 14 – MODIFICATIONS AU RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE MALADIE ET HOSPITALISATION ET SANTÉ**
30. La **LETTRE D'ENTENTE n° 15 – FORCE DE TRAVAIL – GROUPE TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES**
31. La **LETTRE D'ENTENTE n° 16 – PRIME DE PERFORMANCE EXCEPTIONNELLE**

32. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 18 – PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL**
33. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 19 – PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE L'EXPERTISE CRITIQUE**
34. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 20 – HARMONISATION DES DESCRIPTIFS D'EMPLOIS**
35. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 21 – TÉLÉTRAVAIL**
36. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 22 – PROJET PILOTE - ARBITRAGE MÉDICAL**
37. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 23 – COMITÉ INTELLIGENCE ARTIFICIELLE**
38. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 24 – RATIO D'EMPLOYÉS DE NIVEAU D**
39. L'ajout de la **LETTRE D'ENTENTE n° 25 – ASSIGNATION POUR FIN DE FORMATION**

Ces modifications entrent en vigueur à la date de la signature de la présente à moins de stipulations contraires.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

2.02 Employé permanent

Employé en service continu, qui a subi un examen médical jugé satisfaisant par la direction – Santé et sécurité et qui est admis à bénéficier de tous les avantages que la Direction confère à son statut après une période stagiaire de six (6) mois **calendrier**, laquelle pourra être prolongée après entente entre les parties.

2.03 Employé stagiaire

Employé en **période de stage probatoire** qui vise la permanence **au sens de l'article 12.01**. L'employé stagiaire, pour les fins de cette convention, est assimilé à un employé permanent.

2.15 Employé en disponibilité pour raison de santé

Employé qui, pour des raisons de santé, n'est plus en mesure d'accomplir son travail.

ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS

6.03 Le Syndicat peut faire afficher sur les tableaux installés par la Direction à des endroits appropriés :

1. Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura préalablement été **acheminé** à la personne désignée à cette fin par la Direction ou son délégué.
2. Tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat et qui aura préalablement été **acheminé** à la personne désignée à cette fin par la Direction ou son délégué.

Tout document affiché doit respecter les règles de l'entreprise en matière d'affichage.

6.04 En complément à l'information prévue à l'article 7.01, la Direction transmet sous forme informatisée et sécurisée au secrétaire général du Syndicat les informations suivantes :

a) À chacune des périodes de paie :

- l'année courante
- la période courante
- le matricule
- le nom
- le prénom
- la date de naissance

- le sexe
- la catégorie de salarié
- le code de sous-domaine
- le numéro et la désignation de l'unité structurelle **de l'employé et ceux des unités structurelles supérieures jusqu'au niveau de la vice-présidence.**
- la date d'entrée au service à la Direction **ainsi que les dates de service continu, de calcul de vacances et de calcul maladie**
- le numéro et la désignation du poste budgétaire
- le niveau de salaire **du poste titulaire**
- l'adresse au travail
- les coordonnées téléphoniques de l'employé au travail et télécopieur
- le salaire admissible aux fins du calcul de la cotisation syndicale
- la cotisation syndicale
- la cotisation syndicale versée à ce jour
- le salaire de base
- l'adresse de résidence
- la date de permanence

et

- l'ensemble des codes et désignations des unités structurelles de l'entreprise et les codes des unités structurelles supérieures pour chacune d'elles.

b) **À chacune des périodes de paie**, les données affectant les dossiers des employés et se rapportant aux sujets suivants :

- embauche, cessation, congédiement, départ volontaire;
- promotion, mutation, permutation, rétrogradation et les employés devenant exclus de la juridiction syndicale;
- employés en disponibilité (article 28.01);
- employés en assignation temporaire dans des postes de cadres et/ou professionnels non syndiqués;
- assignation temporaire, congé sans solde de plus de six (6) mois, congé de maternité, congé d'adoption et la prolongation de ces deux (2) congés;
- ancien et nouveau code de domaine et code de sous-domaine, code et désignation du poste budgétaire, code et désignation de l'unité structurelle, changement de niveau de salaire;
- nouveaux employés avec leur catégorie de salarié, leur niveau de salaire et leur salaire;
- versement de la prime de remplacement de vacances d'un cadre.

- 6.06** La Direction fait parvenir au secrétaire général du Syndicat, au moment de la publication ou de la mise à jour, une copie de tout document et de toute directive relatif à la convention collective qui auront été publiés ou acheminés par la Direction à l'intention de tous les employés ou à l'intention des employés d'une région ou d'une direction.

ARTICLE 8 – PERMIS D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

8.01 Principes généraux

- a) La Direction accorde des permis d'absence avec ou sans solde, selon les modalités ci-après définies, par autorisation préalable du supérieur hiérarchique de l'employé visé par la demande.
- b) La demande d'absence doit être acheminée au moins **cinq (5)** jours ouvrables précédant le jour d'absence à la personne désignée par la Direction à cet effet ou son délégué.
- c) Tout employé en permis d'absence pour fin syndicale ne peut recevoir une rémunération de temps supplémentaire à l'occasion de cette absence.

8.02 Négociation

- a) La Direction accorde un permis d'absence raisonnable sans perte de salaire à un **maximum de quatre (4) employés**, sauf pendant toute période d'exercice du droit de grève, aux représentants du Syndicat quand l'exige, durant la journée régulière de travail, la négociation de la convention collective.
- b) De plus, sauf pendant toute période d'exercice du droit de grève, un permis d'absence est accordé afin que **les quatre (4)** représentants du Syndicat aient une (1) journée de préparation pour chaque journée de négociation de la convention collective **passée en direct** avec la Direction.
- c) **Le total des heures rémunérées en vertu des paragraphes a) et b) pour tout travail accompli par l'employé à l'intérieur de la semaine régulière ne peut excéder trente-cinq (35) heures par semaine.**

8.04 Comités conjoints

Sous réserve des dispositions contraires, il est convenu que les employés des différents comités prévus dans cette convention sont protégés contre toute perte de salaire pour le temps passé aux rencontres avec la Direction et pour le temps normal de transport par le moyen le plus rapide. Lorsque la vidéoconférence est utilisée, une période de transition de trente (30) minutes s'additionne au temps passé à la rencontre.

8.10 Détermination du taux des avantages sociaux

Les coûts de référence pour les avantages sociaux correspondent à ceux de l'année en question à l'exception du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) pour lequel on se réfère à la cotisation d'exercice de l'année précédente moins les cotisations des employés de l'année courante et à l'exception des protections post-emploi, dans les régimes d'assurance d'Hydro-Québec, pour lesquelles on se réfère au coût des services rendus de l'année précédente ou de la plus récente évaluation actuarielle.

Pour les protections applicables aux employés, dans les régimes d'assurance d'Hydro-Québec, on se réfère aux prévisions budgétaires d'Hydro-Québec pour l'année. Pour les régimes étatiques qui prévoient une cotisation maximale, le coût de référence, exprimé en pourcentage du salaire, correspond au ratio de la cotisation maximale au régime sur le salaire moyen de l'ensemble des employés d'Hydro-Québec.

À des fins de clarification, le coût de référence du RRHQ ne tient pas compte des cotisations d'équilibre pour financer un déficit actuariel technique, un déficit actuariel de stabilisation ou un déficit actuariel de modification au sens de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite. De plus, il ne reflète pas la réduction de la cotisation patronale lors d'un congé de cotisation patronale.

Nonobstant les paragraphes précédents, la méthodologie prévoit un ajustement immédiat du taux des avantages sociaux pour l'année 2025, à la baisse, pour tenir compte des modifications apportées au RRHQ. Elle prévoit également qu'en cas de congé de cotisation patronale au cours de l'année précédente, le calcul suivant sera utilisé pour une période équivalente à la durée du congé : cotisation d'exercice de la période précédente, en excluant la portion relative à la cotisation d'exercice de stabilisation, moins les cotisations nettes des employés, en excluant les ajustements temporaires en vertu du congé de cotisation patronale.

ARTICLE 9 – MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 9.01 a) Dans le cas où un représentant de la Direction décide de convoquer un employé pour raisons disciplinaires, qu'elle lui remette une mesure disciplinaire ou non, l'employé peut se faire accompagner d'un représentant syndical désigné pour ce champ d'action.
- b) Dans le cas où un représentant de la Direction décide de convoquer un employé pour raisons administratives, l'employé peut se faire accompagner du représentant syndical désigné pour ce champ d'action.
- 9.02 Dans le cas de réprimande écrite, de suspension et de congédiement, la Direction remet à l'employé l'avis de sanction **spécifiant un résumé des faits reprochés ainsi que les motifs. Dans ce cas, une copie** est transmise au Syndicat ou au représentant désigné par celui-ci dans les deux (2) jours ouvrables de sa remise à l'employé.
- 9.05 Dans le cas où la Direction suspend un employé sans rémunération aux fins d'enquête, elle **s'efforce de procéder à celle-ci le plus promptement possible afin de signifier à l'employé la mesure disciplinaire qu'elle a décidé d'imposer à la suite de cette enquête, le cas échéant. Si cette suspension excède deux (2) mois, celle-ci est obligatoirement rémunérée** à compter du jour de l'expiration de ce délai.

Lorsqu'à la suite d'une enquête, aucune sanction n'est imposée ou que la sanction imposée est d'une durée moindre que la durée de la suspension

aux fins d'enquête, la Direction rembourse à l'employé le salaire et rétablit les avantages et privilèges auxquels il aurait normalement eu droit.

- 9.06 Aux fins de l'application du présent article, les parties prévoient les définitions suivantes :
- **Mesure disciplinaire** : mesure visant à corriger un manquement volontaire de l'employé.
 - **Mesure administrative** : mesure non disciplinaire visant à corriger un manquement qui est indépendant de la volonté de l'employé et qui affecte sa capacité à fournir une prestation de travail normale.

ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE GRIEFS ET MÉSENTENTES

- 10.02 À défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief ou sa mécontente, dans un écrit signé par lui à l'attention du supérieur hiérarchique du supérieur immédiat dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui a donné naissance au grief ou à la mécontente. **Dans le cas où la connaissance est acquise ultérieurement à l'événement qui lui a donné naissance, le grief ou la mécontente doit être soumis à l'attention de la Direction dans un délai de quarante-deux (42) jours de la connaissance que l'employé en a eue. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe au Syndicat.**
- 10.04 **Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique ou sexuel peut être déposé dans les délais prévus à la Loi sur les normes du travail. À titre indicatif, la loi prévoit qu'une telle plainte doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite de harcèlement psychologique**
- 10.06 Le Syndicat peut, s'il s'agit d'un grief ou d'une mécontente de nature générale ou concernant au moins trois (3) employés, soumettre par écrit directement le grief ou la mécontente à la personne désignée par la Direction à cet effet ou son délégué, dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui y a donné naissance. **Dans le cas où la connaissance est acquise ultérieurement à l'événement qui lui a donné naissance, le grief ou la mécontente doit être soumis à l'attention de la Direction dans un délai de quarante-deux (42) jours de la connaissance que le Syndicat en a eue. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe au Syndicat.** Dans les quatorze (14) jours de la réception du grief ou de la mécontente, la personne désignée par la Direction à cet effet ou son délégué fait connaître sa décision par écrit. Si cette décision est jugée insatisfaisante ou si la décision n'est pas rendue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage par écrit conformément aux dispositions de l'article 11 « Arbitrage de griefs ».
- 10.09 L'employé stagiaire n'a pas droit au grief pour contester la fin de son emploi. **L'employé stagiaire qui croit ne pas avoir reçu justice dans les cas d'application du paragraphes 12.01 peut, au plus tard dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui lui a donné naissance, soumettre par écrit son désaccord en donnant les raisons pour lesquelles il croit ne pas avoir reçu justice au supérieur hiérarchique de deuxième niveau avec copie au**

Syndicat. Dans ces cas, les documents pertinents à l'évaluation de stage de l'employé ou à l'évaluation de rendement ou à la cessation d'emploi selon le cas, sont accessibles au comité de relations de travail.

Cependant, l'employé temporaire qui occupe le même titre d'emploi depuis plus de 24 mois consécutifs et qui obtient un poste permanent sur ce même titre d'emploi, de même niveau et dans la même Direction, a droit au grief en cas d'échec de sa période de stage.

ARTICLE 12 – ÉTATS DE SERVICE

12.01 Les états de service s'acquièrent dès qu'un employé a terminé une période de stage de six (6) mois **calendrier** ; ils sont rétroactifs au jour de son embauchage. Cette période de six (6) mois **calendrier** doit être accumulée à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 14 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

COMPLEMENT DE POSTES VACANTS

14.01

- a) La Direction affiche par voie électronique, pour une période de quatorze (14) jours, tout poste vacant qu'elle désire doter.
- b) La Direction peut offrir un poste vacant au niveau de la plus petite unité. La priorité est accordée à l'employé le plus compétent de l'unité qui répond aux exigences requises sauf lorsqu'un candidat des priorités a), b) ou c) de l'article 14.06 répond aux exigences. L'affichage doit mentionner qu'il est sujet à une offre locale et **seules les candidatures des priorités a) à f) prévues à l'article 14.06 sont considérées pour les comblements dans la plus petite unité.**
- c) Le contenu de l'affichage comporte, entre autres, le titre et la description sommaire de l'emploi, le lieu de travail, le niveau, le numéro et le nom de l'unité structurelle, les exigences requises pour le poste.
 - 1) Les exigences académiques et le niveau d'expérience requis pour un emploi sont attribués conformément aux critères du plan d'évaluation des emplois. **Celles-ci doivent être en relation avec le poste à combler.**
 - 2) Les exigences techniques
Elles ont trait aux connaissances, aux habiletés et au savoir-faire. Les exigences techniques sont acquises au moyen d'une expérience particulière d'apprentissage ou de travail qui permet de les mettre en application.
 - 3) L'ensemble des exigences mentionnées aux points 1 et 2 constituent le critère à partir duquel une candidature peut être retenue pour le processus d'entrevue.
 - 4) Les compétences comportementales

Le choix des compétences comportementales s'effectue parmi la liste des compétences prévues à l'annexe « N ». Le nombre maximum de compétences comportementales pouvant être exigé est de :

- Trois (3) compétences par emploi pour les niveaux A et B dont au moins une (1) compétence qui est facile à développer ;
- Quatre (4) compétences par emploi pour les niveaux C et D dont au moins une (1) compétence qui est facile à développer.

La Direction rend disponible de l'information sur les compétences comportementales prévues au répertoire de compétences et sur les comportements à démontrer pour chaque compétence.

14.03 Attribution du poste

- a) La Direction attribue le poste affiché au candidat le plus compétent qui répond aux exigences requises dans l'ordre prioritaire de l'article 14.06.

Avant toute nomination aux priorités g) et i) d'un candidat qui, une fois nommé, ne répond pas à la définition d'employé tel que défini à l'article 2.01, la Direction partage au comité dotation les motifs pour lesquels les candidatures des membres du SCFP 4250 n'ont pas été retenues. À la suite de cette rencontre, la Direction peut procéder à la nomination du candidat.

- b) Si un candidat est le plus compétent, malgré qu'il ne réponde pas à une compétence comportementale identifiée comme étant facile à développer, l'article 14.13 b) est appliquée. Cette clause s'applique aux candidats provenant des priorités a), b) et d) de l'article 14.06.
- c) L'employé commence à recevoir la rémunération de ce poste au plus tard soixante (60) jours après la date de sa nomination.
- d) L'article 14.03 a) trouve application lorsqu'à une étape donnée de l'article 14.06 plusieurs candidats répondent aux exigences requises.
- e) **Pour tout mouvement temporaire et permanent, à l'exception des promotions, des mouvements prévus à l'article 14.03 f) et des mouvements de personnel résultant de l'application de l'article 28 ou résultant d'une réorganisation, l'employé est soumis à une période de rétention de 6 mois débutant à la date d'occupation du poste.**
- f) **L'employé stagiaire tel que défini à l'article 2.03 est soumis à la période de stage prévue à l'article 12.01. Pendant la durée du stage, l'employé n'est pas éligible à d'autres mouvements permanents ou temporaires.**

14.06 Le choix du candidat s'effectue dans l'ordre de priorité suivant :

- a) parmi les employés en disponibilité, conformément aux dispositions de l'article 28 ;

- b) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe a), parmi les employés permanents visés à l'article 12.04 ;
- c) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe b), parmi les cadres mis en disponibilité qui ont déjà été membres du SCFP 4250 ;
- d) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe c), parmi les employés visés par l'accréditation, **membres du SCFP 4250**, à l'exception des employés temporaires qui n'ont pas douze (12) mois de durée de service continu ou des personnes en assignation temporaire provenant d'un autre groupe d'emploi **des syndicats du SCFP à Hydro-Québec qui n'ont pas douze (12) mois de service continu** ;
- e) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe d), parmi les cadres mis en disponibilité et qui n'ont jamais été membres du SCFP 4250 ainsi que les professionnels non syndiqués, mis en disponibilité, qui étaient à l'emploi d'Hydro-Québec au moment de l'accréditation ;
- f) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe e), parmi les employés temporaires **membres du SCFP 4250** qui n'ont pas douze (12) mois de durée de service continu ;
- g) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe f), parmi les employés en assignation temporaire provenant d'un autre groupe d'emploi ;
- h) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe g), parmi les employés temporaires ayant cumulé plus de six (6) mois de service et ayant été licenciés depuis moins de deux (2) ans.
- i) à défaut d'une candidature retenue au paragraphe h), parmi les autres candidats.

Dans l'application de l'alinéa d) du présent paragraphe, l'employé permanent qui occupe le même titre d'emploi **de niveau A ou B** depuis deux (2) ans **ou de niveau C depuis quatre (4) ans** est présumé répondre aux exigences lorsqu'il est candidat à un affichage du même titre d'emploi, de même niveau et dans la même unité d'affaires. L'employeur assume le fardeau de démontrer que le salarié ne répond pas aux exigences du poste en cas de refus.

Aux fins de l'article 14.06, les employés suivants sont considérés comme en disponibilité :

- l'employé pour qui la Direction a accordé un permis d'absence d'une durée de plus de six (6) mois en vertu de l'article 8.06 b) ;
- l'employé en assignation temporaire depuis plus de 6 mois pour qui un retour sur poste n'est pas possible à la fin de son assignation ;
- l'employé permanent visé par l'une des causes prévues à l'article 28 ;
- l'employé qui revient au travail à la suite d'un congé à traitement différé de plus de cinquante-quatre (54) semaines ;

- l'employé qui, pour des raisons de santé, n'est plus en mesure d'accomplir son travail tel que défini à l'article 2.16.

Lorsqu'un employé est mis en disponibilité pour des raisons de santé, la Direction en informe le syndicat. Hydro-Québec s'efforce en collaboration avec l'employé de trouver un emploi qui convient à son état de santé. L'employé peut demander la présence d'un représentant syndical dans le cadre de la démarche. En tout temps au cours du processus, l'employé peut postuler sur les postes pour lesquels il rencontre les exigences d'emploi.

ASSIGNATION TEMPORAIRE

Le recours à l'assignation temporaire a pour but de combler un besoin de nature temporaire.

14.13 Assignation de moins de six (6) mois

- a) La Direction assigne le candidat de son choix après avoir validé l'intérêt des employés de la plus petite unité **et cette assignation ne peut excéder une période de six (6) mois. Pendant la durée de son assignation, le candidat retenu doit répondre à la définition d'employé tel que défini à l'article 2.01 de la présente convention collective.**
- b) Lors du comblement d'un poste permanent, la Direction offre une assignation temporaire à un candidat qui n'a pas rencontré une compétence comportementale facile à développer tel que prévue à l'article 14.03 b). Le comblement du poste permanent est alors suspendu pour la durée de l'assignation temporaire et le Syndicat en est avisé.

À la fin de l'assignation temporaire, le candidat qui a réussi à démontrer qu'il rencontre la compétence comportementale est nommé sur le poste permanent. Dans le cas contraire, il est retourné sur son ancien poste, s'il existe toujours et la Direction poursuit le comblement du poste permanent à partir du registre de candidature.

14.14 Assignation de six (6) mois ou plus

Dès que la Direction prévoit que la durée de l'assignation excède six (6) mois, elle affiche le poste au niveau de l'unité d'affaires ou de la vice-présidence concernée. L'affichage est d'une durée de sept (7) jours. **L'entrevue pour une assignation temporaire de plus de six (6) mois est obligatoire si plus d'un candidat répond aux exigences du poste.**

Dans le but d'éviter des délais, la Direction peut afficher le poste simultanément au niveau provincial ; la durée de l'affichage est alors de quatorze (14) jours.

La durée approximative du poste temporaire est mentionnée dans l'affichage. Le choix des candidatures s'effectue d'abord au niveau de l'unité d'affaires ou de la vice-présidence corporative **selon les priorités prévues à l'article 14.06.**

La Direction n'est pas tenue d'afficher un poste lorsque l'assignation est un mode de formation retenu pour un employé.

ARTICLE 15 – SALAIRES

- 15.01 A) À compter du **1^{er} janvier 2024**, l'employé reçoit une augmentation égale à **3,0 %** de son salaire au **31 décembre 2023**.

Annuelles			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	4 052,62	56 739,02	101 317,84
B	4 525,30	67 878,46	113 131,46
C	5 052,84	75 794,16	126 322,56
D	5 642,00	84 631,82	141 051,82
Périodiques			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	155,87	2 182,27	3 896,84
B	174,05	2 610,71	4 351,21
C	194,34	2 915,16	4 858,56
D	217,00	3 255,07	5 425,07

- B) À compter du **1^{er} janvier 2025**, l'employé reçoit une augmentation égale à **3,0 %** de son salaire au **31 décembre 2024**.

Annuelles			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	4 174,30	58 440,20	104 357,50
B	4 661,02	69 915,30	116 525,50
C	5 204,42	78 068,12	130 112,32

D	5 811,26	87 170,72	145 283,32
Périodiques			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	160,55	2 247,70	4 013,75
B	179,27	2 689,05	4 481,75
C	200,17	3 002,62	5 004,32
D	223,51	3 352,72	5 587,82

- C) À compter du **1^{er} janvier 2026**, l'employé reçoit une augmentation égale à **3,9 %** de son salaire au **31 décembre 2025**.

Annuelles			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	4 337,06	60 719,88	108 427,54
B	4 842,76	72 642,70	121 070,30
C	5 407,48	81 112,20	135 187,00
D	6 037,98	90 569,96	150 949,76
Périodiques			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	166,81	2 335,38	4 170,29
B	186,26	2 793,95	4 656,55
C	207,98	3 119,70	5 199,50
D	232,23	3 483,46	5 805,76

- D) À compter du **1^{er} janvier 2027**, l'employé reçoit une augmentation égale à **3,8 %** de son salaire au **31 décembre 2026**.

Annuelles			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	4 501,90	63 026,86	112 547,76
B	5 026,84	75 402,34	125 670,74
C	5 612,88	84 195,02	140 323,82
D	6 267,30	94 012,62	156 685,62

Périodiques			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	173,15	2 424,11	4 328,76
B	193,34	2 900,09	4 833,49
C	215,88	3 238,27	5 397,07
D	241,05	3 615,87	6 026,37

- E) À compter du **1^{er} janvier 2028**, l'employé reçoit une augmentation égale à **3,7 %** de son salaire au **31 décembre 2027**.

Annuelles			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	4 668,56	65 357,76	116 711,92
B	5 212,74	78 193,18	130 320,58
C	5 820,62	87 309,82	145 516,02
D	6 499,22	97 490,90	162 483,10

Périodiques			
Niveau	Échelon (\$)	Minimum (\$)	Maximum (\$)
A	179,56	2 513,76	4 488,92

B	200,49	3 007,43	5 012,33
C	223,87	3 358,07	5 596,77
D	249,97	3 749,65	6 249,35

- 15.02 **À moins d'entente à l'effet contraire, au 1^{er} janvier 2029, l'augmentation sera minimalement de un (1) pourcent ou égale à l'augmentation consentie pour l'année 2029 aux employés couverts par les accréditations détenues par les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP.**

Dans le cas où l'augmentation consentie pour l'année **2029** aux employés couverts par les accréditations détenues par les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP ne serait pas identique, les parties conviendront de l'augmentation applicable parmi celles consenties.

15.03 Révision annuelle du salaire

À chaque année l'employé reçoit la révision au mérite de un (1) échelon de son niveau à condition qu'il s'acquitte de façon satisfaisante du travail qui lui est confié et que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau.

Toutefois, l'employé qui, à la date de la révision annuelle, n'a pas complété une (1) année de service depuis son dernier embauchage ou depuis qu'il est assujéti à la présente convention collective, ne reçoit que la partie d'échelon établie proportionnellement au nombre de périodes de paie complètes écoulées depuis son dernier embauchage, ou depuis qu'il est assujéti à la présente convention collective.

À la date d'application de la révision annuelle, l'employé, qui est en assignation temporaire sur un emploi de niveau supérieur, reçoit l'échelon de cet emploi à condition qu'il s'acquitte de façon satisfaisante du travail qui lui est confié. L'attribution de cet échelon de progression ne devra pas avoir pour effet de faire excéder le maximum salarial du niveau de l'emploi d'assignation.

Cette révision au mérite entre en vigueur le 1^{er} janvier.

15.04 Promotion

À la date d'effet de la promotion, l'employé reçoit le plus avantageux de :

- a) Une augmentation de 4% pour le premier niveau franchi et une autre de 3% pour un niveau additionnel. Cette augmentation est calculée à partir du maximum du niveau du poste de promotion et ne doit pas excéder 7%.

ou

- b) **Le salaire acquis lors d'une assignation temporaire sur le même emploi où il est promu, si cette assignation est survenue au cours des douze (12) derniers mois.**

Pour l'employé assigné temporairement sur un emploi de classe supérieure qui obtient de façon consécutive à cette assignation un

emploi permanent de même niveau ou de niveau supérieur à l'emploi d'assignation, le calcul de promotion est établi selon le salaire et les paramètres de l'emploi d'assignation.

L'augmentation ne doit pas faire en sorte que le salaire excède le maximum du nouveau niveau.

Dans le cas où une augmentation serait insuffisante pour obtenir le minimum du niveau, le salaire est fixé au minimum du niveau.

15.05 Assignation temporaire

L'assignation temporaire à un poste de travail de niveau salarial supérieur, avec ou sans cumul de responsabilités, pour une période minimale de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, amène une augmentation de salaire. **À la date d'effet de l'assignation temporaire**, l'employé reçoit le plus avantageux de :

- a) Une augmentation de 4% du maximum du niveau de l'emploi d'assignation pour le premier niveau franchi et une autre de 3 % pour un niveau additionnel. Cette augmentation ne doit pas excéder 7% du maximum du niveau de l'emploi d'assignation et ne peut avoir pour effet de porter le nouveau salaire au-delà du maximum salarial de cet emploi.

ou

- b) Le salaire acquis lors d'une assignation temporaire antérieure sur le même emploi si cette assignation a pris fin au cours des douze (12) derniers mois.

À la fin de son assignation temporaire, le salaire de l'employé est celui qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré sur son emploi d'origine.

Pour l'employé assigné temporairement sur un emploi de classe supérieure depuis plus de douze (12) mois, qui obtient de façon consécutive à cette assignation une nouvelle assignation temporaire de même niveau que l'affectation précédente ou de niveau supérieur, l'augmentation relative à la prime d'assignation temporaire est établie selon le salaire et les paramètres de l'emploi d'assignation.

Note : Il est convenu de qualifier d'assignation temporaire le fait d'assumer, pour une durée limitée, la majeure partie des responsabilités de la personne remplacée. L'attribution d'une ou de quelques responsabilités spécifiques exigeant peu d'investissement en temps et ne visant qu'à assurer le déroulement des activités courantes ne peut être retenue pour les fins du présent chapitre (ex. : délégation de signature).

15.06 Relocalisation pour raison de santé

L'employé en disponibilité pour raison de santé relocalisé sur un poste de niveau inférieur aura droit au maintien de son salaire de base, à l'augmentation économique et à la révision annuelle en fonction du poste qu'il occupait. Cette disposition s'applique quelle que soit la méthode de relocalisation. Le salaire peut être ajusté en fonction de la réalité de son nouvel horaire de travail, le cas échéant.

ARTICLE 17 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Tout temps supplémentaire doit être préalablement approuvé par la Direction ou ses représentants autorisés. Un employé ne peut être exempté du temps supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible dans la même unité consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction. Après quatorze (14) heures consécutives de travail, un employé a droit à un repos de huit (8) heures.

Conformément aux normes du travail, un employé peut refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures régulières quotidiennes de travail, ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de l'employé.

Toute autre disposition de la Loi sur les normes du travail demeure applicable à Hydro-Québec, en tenant compte du contexte et des exceptions prévues par la loi.

17.02 Sous réserve des dispositions contraires, le temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire horaire plus une demie ($\frac{1}{2}$). Le taux de salaire horaire est calculé en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.

- a) Le temps supplémentaire peut être accumulé en temps, au choix de l'employé.
- b) Nonobstant l'article 17.02 a), pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, la demie doit être accumulée et prise en temps et est non monnayable. La Direction pourra exiger que l'employé prenne à une date précise ce temps accumulé. Quant à l'heure résiduaire, celle-ci est monnayée ou accumulée selon les modalités de 17.06.

17.03 Pour l'employé qui ne bénéficie pas de l'horaire variable et qui occupe un horaire fixe de 5 jours par semaine ou qui occupe un horaire de quart, le temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

- a) au taux de salaire horaire plus une demie ($\frac{1}{2}$) pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, la demie doit être accumulée et prise en temps et est non monnayable. La Direction pourra exiger que l'employé prenne à une date précise ce temps accumulé. Quant à l'heure résiduaire, celle-ci est monnayée ou accumulée selon les modalités de 17.06.
- b) au taux de salaire horaire plus une demie ($\frac{1}{2}$) pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire à compter de la quarante et unième (41^e) heure jusqu'à la quarante cinquième heure (45^e). Le temps supplémentaire peut être accumulé en temps, au choix de l'employé.

- c) **au taux double pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire effectuée à compter de la quarante sixième (46^e) heure. Le temps supplémentaire peut être accumulé en temps, au choix de l'employé.**
- 17.04 a) **L'employé rappelé d'urgence en dehors de son horaire de travail, pour se rendre sur les lieux du travail, est rémunéré au taux de travail supplémentaire mais en aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.**
- b) **L'employé peut être appelé à demeurer disponible pour des rappels additionnels seulement pour une période de trois (3) heures et vingt (20) minutes. L'employé qui demeure disponible n'a pas droit à une autre rémunération minimale de cinq (5) heures dans le cas d'un rappel pendant cette période.**

La durée du rappel d'urgence inclut le temps de travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rendre au quartier général et quinze (15) minutes pour retourner à la maison. Cette clause ne s'applique pas aux employés affectés aux emplacements des études préliminaires.

- 17.05 a) **L'employé requis pour travailler en dehors de son horaire de travail, avec avis préalable de la Direction et qui doit se rendre sur les lieux du travail, est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique, mais en aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire, mais aucun temps ne lui est alloué pour se rapporter aux quartiers généraux ni pour retourner à la maison.**
- b) **L'employé n'a pas droit à une autre rémunération minimale de cinq (5) heures s'il est rappelé d'urgence au travail dans les trois (3) heures et vingt (20) minutes qui suivent le début du travail effectué avec avis préalable.**

17.06 Sauf pour la demie ($\frac{1}{2}$) accumulée à 17.02 b) et 17.03 a) :

Dans le cas de travail supplémentaire pour lequel une remise en congé aura été convenue entre la Direction et un employé :

- a) Pour les heures supplémentaires hebdomadaires entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, si l'employé a choisi d'accumuler l'heure résiduaire en temps, il bénéficie d'un nombre d'heures de congé correspondant au nombre d'heures accumulées.
- b) Pour les autres cas, l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de congé correspondant au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux de travail supplémentaire qui s'applique.
- c) Toutes ces heures accumulées doivent être compensées au plus tard le 31 décembre de chaque année. Toutes les heures accumulées et non compensées à cette date sont rémunérées au taux de salaire de l'employé au 31 décembre.

17.07 **L'employé requis de travailler en dehors de son horaire de travail, mais qui n'a pas à se rendre sur les lieux du travail et qui doit se connecter aux outils informatiques est rémunéré au taux de travail supplémentaire mais en aucun cas, il ne reçoit moins que l'équivalent de trois (3) heures à son taux de salaire.**

Lorsqu'un employé est requis de travailler en dehors de son horaire de travail et qu'il n'a pas à se connecter aux outils informatiques, il est rémunéré au taux de travail supplémentaire mais en aucun cas, il ne reçoit moins que l'équivalent d'une (1) heure et demie à son taux de salaire.

- 17.08** Un employé qui réalise les tâches qui lui sont confiées en télétravail, est réputé avoir fourni sa prestation de travail sans avoir à se rendre sur les lieux de travail au sens du présent article.

ARTICLE 21 – VACANCES

21.02 Mode de calcul des vacances, non diplômés universitaires

b) D'un (1) an à moins de dix-huit (18) ans de service continu

L'employé qui, le 1^{er} mai, a complété un (1) an de service continu tel que prévu au paragraphe 21.03 a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux (2) journées par cinq (5) semaines de service actif continu, depuis le 1^{er} mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année courante, sans dépasser vingt (20) jours ouvrables.

c) De dix-huit (18) ans à moins de vingt-huit (28) ans de service continu

L'employé qui a complété **dix-huit (18)** ans de service continu tel que prévu au paragraphe 21.03 a droit à un crédit de vacances établi au taux de deux journées et demie (2 ½) par cinq (5) semaines de service actif continu, depuis le 1^{er} mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année courante, sans dépasser vingt-cinq (25) jours ouvrables.

Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une cinquième semaine de vacances, celle-ci doit être prise entre la date anniversaire d'entrée en service et le 30 avril suivant. Si la date anniversaire est trop près de la date limite de la prise de vacances, il est possible de l'anticiper de quelques semaines.

d) Vingt-huit (28) ans et plus de service continu

L'employé qui a complété **vingt-huit (28)** ans de service continu tel que prévu au paragraphe 21.03 a droit à un crédit de vacances établi au taux de trois (3) journées par cinq (5) semaines de service actif continu, depuis le 1^{er} mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année courante, sans dépasser trente (30) jours ouvrables.

Lorsque l'employé a droit pour la première fois à une sixième semaine de vacances, celle-ci doit être prise entre la date anniversaire d'entrée en service et le 30 avril suivant. Si la date anniversaire est trop près de la date limite de prise de vacances, il est possible de l'anticiper de quelques semaines.

21.04 Mode de calcul des vacances, diplômés universitaires

c) Un (1) an de service et plus

L'employé diplômé depuis moins de **dix-huit (18)** ans a droit à vingt (20) jours de vacances.

L'employé diplômé depuis **dix-huit (18)** ans ou plus a droit à vingt-cinq (25) jours de vacances. Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une cinquième semaine de vacances, celle-ci peut être prise entre le 1^{er} mai de l'année en cause et le 30 avril de l'année suivante.

L'employé diplômé depuis **vingt-huit (28)** ans ou plus a droit à trente (30) jours de vacances. Lorsqu'un employé a droit pour la première fois à une sixième semaine de vacances, celle-ci peut être prise entre le 1^{er} mai de l'année en cause et le 30 avril de l'année suivante.

La date d'obtention du diplôme est fixée au 1^{er} mai de son année d'attribution, quelle que soit la date réelle de son obtention.

La date d'obtention du diplôme peut être fixée au 1^{er} mai de l'année civile où l'étudiant a réussi ses examens. Une attestation (bulletin, lettre de l'université ou autre pièce justificative) doit être fournie à la satisfaction de l'entreprise.

21.06 Vacances préretraite

L'employé qui, le premier (1^{er}) mai, a atteint **la date de retraite facultative (ou la date de la retraite normale) ou qui l'atteindra pendant l'année civile**, a droit à un crédit additionnel **de jours** de vacances établi annuellement comme suit :

Selon l'année de l'atteinte de la date de retraite facultative ou de la retraite normale	Nombre de jours
Première année	5 jours
Deuxième année	10 jours
Troisième année	15 jours
Quatrième année	20 jours
Cinquième année ou plus et minimum 64 ans	25 jours

Si au 1^{er} mai 2025 un employé avait droit à un crédit additionnel de vacances pré-retraite en vertu des dispositions de la convention collective du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024, le crédit de vacances pré-retraite octroyé à cette date et à chaque 1^{er} mai par la suite est égal au plus élevé entre celui déterminé en vertu des dispositions de la convention collective du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024 et les dispositions de la présente convention collective.

Ces jours de vacances préretraite ne peuvent être reportés ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

Toutefois, l'employé qui cesse de travailler pour l'entreprise a droit à une indemnité compensatrice égale au crédit établi au 1^{er} mai précédant son départ moins les jours déjà pris.

Les jours d'absence sont sans incidence sur le calcul des jours de vacances préretraite.

21.09 Report des vacances

b) Modalités

Si un minimum de trois (3) semaines a été pris, sans toutefois que n'aient été utilisés tous les jours du crédit annuel, le solde (maximum cinq (5) jours, maximum dix (10) jours ou maximum quinze (15) jours, selon le cas) sera reporté dans les douze (12) mois commençant le 1^{er} mai.

Dans le cas où un minimum de trois (3) semaines de vacances n'a pu être pris, les jours non pris seront payés jusqu'à concurrence de ces trois (3) semaines. L'excédent de trois (3) semaines (maximum cinq (5) jours, maximum dix (10) jours ou maximum quinze (15) jours, selon le cas) sera reporté dans les douze (12) mois commençant le 1^{er} mai.

L'employé qui n'a pu prendre un minimum de trois (3) semaines de vacances entre le 1^{er} mai et le 30 avril en raison d'une absence maladie de plus de neuf (9) mois consécutifs bénéficie du report de la totalité de son solde de vacances dans les douze (12) mois commençant le 1^{er} mai.

Tout solde de l'année précédente ainsi reporté doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi il sera annulé.

Les modalités du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui se prévaut des dispositions de report de vacances en vertu de l'article 31 de l'annexe D – Droits parentaux, sauf lorsque le crédit reporté n'est pas pris durant la période prévue à cette fin au retour du congé de maternité, du congé d'adoption ou du congé sans traitement.

ARTICLE 24 – FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

- 24.01** Les parties reconnaissent l'importance de soutenir et d'assurer la formation, le perfectionnement et le développement des compétences professionnelles des employés et s'engagent à coopérer à cette fin.

La Direction s'engage à soutenir le développement professionnel de ses employés en tenant compte de leurs besoins et de ceux de l'entreprise.

La Direction s'engage à établir des activités et des programmes de formation dans le but de favoriser le développement des compétences professionnelles de ses employés afin de répondre aux besoins de l'entreprise.

- 24.02** Le perfectionnement et le développement des compétences professionnelles désignent notamment des activités d'apprentissage ayant pour but de favoriser l'acquisition ou l'amélioration d'habiletés, de connaissances ou d'aptitudes qui sont reliées aux tâches et responsabilités de l'employé ou en lien avec les opportunités de cheminement de carrière dans son domaine d'activité.

La formation désigne toute activité structurée visant à accroître ou maintenir la qualification et les compétences des employés, pouvant se dérouler sous diverses formes d'apprentissages pédagogiques et dans différents contextes, que ce soit à l'interne ou à l'externe, en présentiel ou en virtuel.

- 24.05** Le mandat de ce comité est de procéder à l'examen des activités de maintien et de développement de la compétence professionnelle et d'en faire le bilan. Il peut également traiter de planification de main-d'œuvre, de sous-traitance et de tout problème d'évolution de carrière au sein de l'entreprise, préciser les problématiques reliées à l'emploi (la relève, les nouveaux diplômés, le cheminement de carrière, les employés en disponibilité, les employés temporaires,...), identifier les problématiques sur lesquelles les parties pourraient travailler, **promouvoir le cheminement de carrière à l'interne**, tenter de trouver des solutions satisfaisantes et, le cas échéant, faire les recommandations qu'elles estiment appropriées.

La Direction s'assure de mettre à la disposition des membres du comité toute l'information disponible jugée pertinente afin de faciliter et d'optimiser les travaux du comité.

- 24.07** La Direction reconnaît l'importance de maintenir la langue française au travail et s'assure qu'une offre de formation soit disponible. L'employé pour qui il est requis d'améliorer la qualité de son français dans le cadre de son emploi, après avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat, peut obtenir une formation de mise à niveau selon les modalités prévues dans l'offre de formation d'Hydro-Québec. Les frais d'inscription sont assumés par la Direction. En cas de refus, l'employé est informé des motifs par écrit.

ARTICLE 26 – DOMMAGE - PERTE OU VOL DES BIENS D'HYDRO-QUÉBEC

- 26.01** L'employé 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 **grave** de sa part.

ARTICLE 27 – COMITÉ RELATIONS DE TRAVAIL

- 27.01** Sur demande de l'une ou l'autre des parties, un comité conjoint désigné sous le nom de « comité de relations de travail » est formé. Ce comité comprend deux (2) membres de la Direction et deux (2) membres du Syndicat.
- 27.02** Ce comité, de caractère consultatif, a pour objet de discuter **ou d'explorer des solutions relativement** à toute question d'importance et d'intérêt général qu'une partie soumet à l'autre partie, **incluant les problèmes d'interprétation et d'application des dispositions de la convention collective**. Il a également pour objet de favoriser la discussion de manière à réduire la judiciarisation

des litiges. Les réunions de ce comité ne remplacent pas ceux prévus aux articles 10 et 11.

- 27.03** Ce comité se réunit selon les besoins et sur demande écrite de l'une ou l'autre partie qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé. **À moins de circonstances spéciales, le comité se réunit dans les quatorze (14) jours de la demande écrite.**

ARTICLE 30 – PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 30.02** Les modalités du Programme de parrainage professionnel mis en place par la Direction sont déterminées à la lettre d'entente n° 18.

ARTICLE 32 – ÉVALUATION DES EMPLOIS

32.01 Principes généraux

- a) Le « Plan d'évaluation des emplois » est basé sur les principes d'équité salariale et d'équité interne et constitue un outil de gestion permettant le maintien de l'équité salariale et facilitant la gestion de carrière.
- b) Il est du ressort exclusif de la Direction de créer, modifier ou abolir un emploi et d'en définir le contenu.
- c) Tout emploi est décrit, évalué et classé dans un niveau conformément aux fonctions principales et habituelles que doit accomplir l'employé et selon le « Plan d'évaluation ».

Lors de l'évaluation d'un emploi, le classement est déterminé par la somme des points obtenus à chacun des sous-facteurs et l'échelle de salaire rattachée à cet emploi correspond au niveau ainsi fixé.

- d) Une description d'emploi précise les fonctions principales et habituelles de l'emploi et les qualifications requises pour l'obtention dudit emploi, mais ne comporte pas de description exhaustive des tâches effectuées par un employé occupant l'emploi.
Toute erreur d'écriture dans une description d'emploi ou erreur de calcul lors de l'évaluation peut être corrigée en tout temps.
- e) Un nouvel emploi ou un emploi modifié, dont l'évaluation provisoire a été envoyée au Syndicat, peut être comblé selon les règles prévues à la convention collective mais doit porter la mention « évaluation provisoire » lors de l'affichage.
- f) Les représentants du Syndicat sont libérés selon les principes généraux et les modalités prévues aux articles 8.01 et 8.04 de l'article 8 « Permis d'absence pour activités syndicales » lors des rencontres avec la Direction.

Le Syndicat ne peut se faire représenter par plus de trois (3) employés pour la réalisation desdits travaux, avec ou sans leur conseiller technique. **Le comité évaluation des emplois est un comité d'envergure au sens de**

l'article 8.05 b) de la convention collective et se réunit à la demande de la Direction en fonction des dossiers à analyser.

- g) La correspondance nécessaire à la réalisation des travaux d'évaluation des emplois est acheminée au représentant désigné par le Syndicat et au représentant désigné par la Direction selon le cas.

32.02 Modalités

- a) La Direction fait parvenir au Syndicat la description, l'évaluation et le niveau salarial de tout emploi créé, modifié ou aboli.
- b) Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception des informations prévues à l'article 32.02 a), le Syndicat informe par écrit la Direction de sa position sur la description d'emploi et l'évaluation provisoire soumise ou d'un besoin d'informations additionnelles concernant la description et l'évaluation.
- c) La Direction fait parvenir au Syndicat les informations additionnelles demandées dans les quarante-cinq (45) jours de la demande.
- d) Le cas échéant, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception des informations additionnelles communiquées par la Direction, le Syndicat informe par écrit la Direction de sa position sur la description et l'évaluation provisoire soumise.
- e) À la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, une rencontre est tenue dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de la demande. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la rencontre et identifier le nom des représentants de la partie requérante.
- f) Lors de cette rencontre, les parties conviennent de tous travaux requis pour la réalisation de l'évaluation des emplois.

La Direction rédige un compte rendu à la suite de cette rencontre et en transmet une copie au Syndicat. La Direction assume la préparation de tout document requis pour la réalisation des travaux convenus.

- g) Dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de la position du Syndicat ou à défaut d'une réponse du Syndicat dans les délais prévus aux articles 32.02 b) et 32.02 d), ou suivant la conclusion des travaux prévus à l'article 32.02 f), la Direction transmet, s'il y a accord, l'évaluation officielle de l'emploi, ou s'il y a désaccord, sa position sur la description et l'évaluation provisoire soumise.
- h) Tout employé qui constate que les fonctions principales et habituelles de son emploi ont subi des modifications ayant pour effet de changer le niveau salarial de l'emploi ou qu'elles ne sont plus représentatives des faits, peut soumettre une demande écrite de révision en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus à sa description d'emploi.

Cette demande de révision est transmise au supérieur immédiat avec copie au Syndicat.

Dans le cas où la demande peut concerner plus d'un employé, le syndicat peut déposer une demande en lieu et place des employés. Le

syndicat assure la collecte d'information et le libellé complet de la demande.

- i) Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de cette demande de révision, la Direction convoque par écrit le Syndicat pour traiter ladite demande de révision. Dès lors, les articles 32.02 e), 32.02 f) et 32.02 g) s'appliquent.
- j) Tout employé, qui a occupé ou occupe l'emploi ayant fait l'objet d'une évaluation selon la procédure prévue aux présentes, reçoit l'ajustement de salaire rétroactivement à la date de l'envoi prévu à l'article 32.02 a). Dans le cas d'un poste affiché avec la mention « évaluation provisoire », l'employé reçoit, conformément à la convention collective, l'ajustement de salaire à la date d'occupation de ce poste ou au plus tard soixante (60) jours après la date de sa nomination.
- k) Tout employé, qui a occupé ou occupe l'emploi ayant fait l'objet d'une réévaluation selon la procédure prévue aux présentes, reçoit l'ajustement de salaire rétroactivement à la date de transmission de la demande de révision prévue à l'article 32.02 h).
- l) Les délais mentionnés aux articles 32.02 « Modalités » et 32.03 « Procédure d'arbitrage » sont de rigueur. Ils peuvent être prolongés d'un commun accord, lequel doit être confirmé par écrit.
- m) i) Lorsqu'un employé accède à un niveau salarial supérieur à la suite d'une évaluation ou d'une réévaluation d'emploi, il reçoit ce qui est le plus avantageux de :
 - une augmentation de salaire équivalente à un échelon du nouveau niveau de son emploi sans toutefois excéder le maximum de ce nouveau niveau;
 ou
 - le salaire minimum de ce nouveau niveau.
- ii) Dans le cas de réévaluation à la baisse d'un emploi, l'employé occupant cet emploi :
 - voit son salaire gelé jusqu'à ce que le nouveau maximum salarial de cet emploi rejoigne le salaire de base détenu par l'employé.

ARTICLE 33 - SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉE

33.01 Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la déprédation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

33.02 Toute intrusion dans la vie privée des employés par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

ARTICLE 34 - DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 La Direction n'imposera pas de lock-out et il n'y aura ni grève, ni refus de travail, ni ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni journée pédagogique, ni autres interventions similaires de la part du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

34.02 La convention collective est d'une durée de cinq (5) ans et est en vigueur du 1^{er} janvier **2025** au 31 décembre **2029**. À moins de stipulation contraire elle n'a pas d'effet rétroactif.

34.03 Nonobstant ce qui précède, les articles, les annexes et les lettres d'entente de la présente convention collective demeurent en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Annexe A
RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS)

3) NATURE DES ABSENCES COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME ET ALLOCATIONS

Raison des absences	Limite de temps
a) Maladie, rendez-vous médical ou accident (hors travail) de l'employé ;	Jusqu'à concurrence du solde de son crédit
<p>Seuls les rendez-vous médicaux auprès d'un médecin, d'une infirmière praticienne spécialisée (IPS), d'un dentiste ainsi que les rendez-vous médicaux auprès d'un professionnel de la santé qui sont requis par un médecin, une IPS ou un dentiste, et qui découlent d'une condition médicale personnelle ou d'un accident hors travail, sont admissibles.</p> <p>Dans la mesure du possible, les rendez-vous médicaux doivent être pris en dehors des heures de travail.</p>	
b) Maladie sérieuse et imprévue, accident d'un proche parent : conjoint, enfant, père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé ou personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant ;	<p>Du 1^{er} janvier 2025 au 8 mars 2026, les dispositions de la convention collective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2024 s'appliquent.</p> <p>À compter du 9 mars 2026 :</p> <p>En autant qu'il reste un crédit, jusqu'à un total de huit (8) jours consécutifs ou non par année civile.</p> <p>Les deux (2) jours rémunérés prévus à l'annexe « O » sont inclus dans la limite du huit (8) jours ci-dessus.</p>
<p>Le rôle de proche aidant doit être attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions du Québec.</p>	
c) Maladie grave d'un proche parent : conjoint, enfant, père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé ou personne pour laquelle l'employé agit comme proche aidant.	En autant qu'il reste un crédit, jusqu'à dix (10) jours consécutifs ou non par année civile.

La maladie grave est définie comme étant un état de santé qui met la vie en danger du proche parent ou une maladie terminale. Une preuve satisfaisante est requise dans tous les cas et doit démontrer la gravité de l'état de santé du proche parent. L'employé doit aviser la Direction le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée du congé.

Le rôle de proche aidant doit être attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions du Québec.

d) Fonction publique

Les employés élus à une fonction de maire, conseiller municipal ou commissaire d'école peuvent s'absenter pour accomplir les devoirs de leurs fonctions après en avoir obtenu l'autorisation. Seules les absences pour assister aux séances régulières du Conseil municipal ou de la Commission scolaire sont compensables en vertu du présent régime (en autant qu'il reste un crédit).

e) Don de sang

L'employé dont l'absence est approuvée pour donner du sang peut **s'absenter pour une demi-journée (½) (en autant qu'il reste un crédit)**.

4. RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

- o) L'employé absent à cause de maladie pendant une période de plus de trois (3) jours doit soumettre un certificat médical à **la direction responsable de la gestion des absences ou son mandataire** autrement, cette absence ne tombe pas sous le coup du présent régime.

Le seul certificat médical accepté est la formule normalisée fournie par la Direction à l'usage de ses employés. Cette formule doit être remplie et signée par un médecin, **une infirmière praticienne spécialisée (IPS)** ou un dentiste dûment accrédité. La Direction fournit une de ces formules par la poste à tout employé absent plus de trois (3) jours.

Cependant, le fait de n'avoir pas reçu la formule ne relève pas l'employé de l'obligation d'en soumettre une dûment remplie et signée. Le certificat doit parvenir à **la direction responsable de la gestion des absences ou son mandataire** au plus tard trois (3) semaines après le premier jour de l'absence.

- p) Dans tous les cas douteux d'absence de trois (3) jours ou moins, la Direction peut exiger une attestation médicale, **sous réserve des dispositions légales**, à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail **régulier**. Cette attestation doit être demandée le premier jour de l'absence.

Annexe B**LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ EN VOYAGE****3. Modalités**

- d) Une prime de résidence en déplacement tel qu'indiqué à l'annexe J est versée à l'employé en déplacement pour une (1) semaine ou plus aux endroits suivants assujettis à l'indemnité non-résident, lorsqu'il réside au même endroit que l'employé résidant en permanence aux endroits prévus dans les lettres d'entente régionales comportant une telle prime : Baie-James, Installations de Manic-5, Romaine 3 et 4, poste Montagnais, Péribonka et secteur Boréal. Pour un déplacement de moins d'une (1) semaine, la prime est payée au prorata du nombre de jours de travail jusqu'à concurrence du montant maximum de la prime hebdomadaire.

Annexe D

DROITS PARENTAUX

SECTION I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent régime, si l'attribution d'un congé est restreinte à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé d'Hydro-Québec.
2. La Direction ne rembourse pas à l'employé(e), les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

De même, la Direction ne rembourse pas à l'employé(e) les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Dans le cas de l'employé(e) temporaire, les congés ne pourront en aucun cas excéder la durée prévue pour son emploi.

3. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés **au parent qui n'a pas donné naissance** à l'enfant sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Lorsque l'enfant est né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, les indemnités et avantages octroyés à la mère sont octroyés à la personne qui a accepté de donner naissance à l'enfant. Les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés au père ou à chacun des parents qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

Afin de simplifier le texte, congé de maternité veut dire congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement (section II). Congé de paternité veut dire congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant (alinéas 18 et 19).

4. Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité et du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas et conditions prévus à la présente annexe, à titre de paiement durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas. Ce supplément doit se conformer en tout temps à la législation en vigueur.

Les indemnités prévues pour le congé de maternité, le congé de paternité et pour le congé pour adoption ne sont toutefois versées que pendant les semaines durant lesquelles l'employé(e) reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où l'employé(e) partage avec son conjoint les semaines de prestations prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, les indemnités prévues à la présente annexe ne sont versées que si l'employé(e) reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

SECTION II – CONGÉ DE MATERNITÉ : congé de maternité ou congé à la personne à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement

5. L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des alinéas 27 et 28, doivent être consécutives, sans excéder la durée prévue pour son emploi. Si une interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, l'employée a également droit à ce congé de maternité.
6. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.
7. Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un **avis** écrit à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines avant la date du départ. **Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.**

Le délai de présentation **de l'avis** peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité **de l'avis**, à la condition qu'elle présente à la Direction un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

8. A) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ **depuis sa première embauche** avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclarée admissible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 1) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base et le taux hebdomadaire de prestations de maternité qu'elle reçoit ou pourrait recevoir en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ;
- 2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 1), une indemnité égale à 95 % de son salaire de base², et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

B) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

L'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ **depuis sa première embauche** avant le début de son congé de maternité et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit de recevoir durant son congé de maternité :

¹ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² On entend par « salaire de base » le salaire hebdomadaire régulier de l'employée, incluant la prime qu'elle reçoit pour assumer une charge d'équipe, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération additionnelle.

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à 95 % de son salaire de base ;
- 2) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir ;
- 3) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe 2), une indemnité égale à 95 % de son salaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

Toutefois, l'employée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations du Régime d'assurance-emploi, mais qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ **depuis sa première embauche** avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire de base et ce, durant dix (10) semaines.

C) Dans les cas prévus par les alinéas 8 A) et B) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.
- 2) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Direction dans les deux (2) semaines du début du congé ; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Ministère du travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le service se calcule auprès de l'employeur Hydro-Québec.
- 4) Le salaire de base de l'employée à temps partiel est le salaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.
- 5) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.

9. Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à l'alinéa 10 de la présente section, l'employée participe, en autant qu'elle y ait normalement droit aux régimes suivants :
- le Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ);
 - les Régimes d'assurance vie collective, **à condition qu'elle verse sa quote-part ;**
 - le Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé, **à condition qu'elle verse sa quote-part ;**

- le Régime collectif d'assurance frais dentaires, **à condition qu'elle verse sa quote-part.**

L'employée bénéficie également des avantages suivants :

- accumulation de vacances ;
- accumulation de congés de maladie ;
- accumulation de l'ancienneté ;
- accumulation de l'expérience ;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi ;
- droit de reporter dans l'année civile le ou les jour(s) férié(s) coïncidant avec un samedi ou un dimanche ou un congé hebdomadaire.

10. Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si son état de santé ou celui de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

11. a) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Direction, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- b) Si, durant ce congé, survient une condition pathologique qui empêche le retour au travail à la fin du congé normal, l'employée doit fournir au Centre de santé desservant son unité administrative un certificat médical indiquant la nature de son incapacité et la date de l'accouchement. Les responsables du Centre de santé aviseront alors le supérieur hiérarchique que le RSS, le RCM ou le RSSS doit commencer à s'appliquer à compter du jour où l'employée serait normalement de retour à son travail.
12. La Direction doit faire parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employée à qui la Direction a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à l'alinéa 25.

L'employée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

13. Au retour du congé de maternité, si l'employée permanente ou la stagiaire a indiqué avant son départ son intention de revenir au travail, Hydro-Québec doit la reprendre au poste qu'elle occupait au début de son absence, s'il existe, sinon elle lui obtiendra un autre poste équivalent selon les dispositions prévues à l'article 14 « Mouvements de personnel ».

Dans le cas du congé de maternité, l'employée temporaire reprend son poste si ce congé se termine avant la fin de la période pour laquelle l'employée temporaire a été embauchée. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III – CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE OU DE L'ALLAITEMENT

Affectation provisoire et congé spécial

14. Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, l'employée enceinte ou qui allaite peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention collective, d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais le certificat médical prévu au chapitre du *Retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite de la Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si la Direction n'effectue pas l'affectation provisoire, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, ce congé se termine à la date de l'accouchement ou de la fin de la période d'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* le congé se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue de l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent alinéa, l'employée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par la Loi. L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public¹. L'employée permanente qui débute le congé spécial prévu par le **présent alinéa** est admissible au Régime de sécurité de salaire-accident de travail (RSSA).

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100 % du revenu net de l'employée.

Autres congés spéciaux

15. L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :
- lorsqu'une complication de grossesse, ou un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale reliée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical qui peut être vérifié par un médecin de la Direction ;

Lors de ce congé spécial, l'employée peut exercer le choix entre :

- être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;

¹ Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

ou

- être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la **quatrième (4^e)** semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement. **Cependant, si l'employée ne fournit pas de certificat médical elle a droit à un congé sans salaire de trois (3) semaines ;**
 - c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ;
 - d) pour les cours prénatals.
16. Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par l'alinéa 9, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par l'alinéa 13 de la section II. L'employée visée à l'un ou l'autre des paragraphes de l'alinéa 15 peut se prévaloir des bénéfices du RSS, du RCM, du RSSS, du RPS ou du RASILD si elle y a droit.

SECTION IV – AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé à l'occasion de la naissance

17. L'employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant, **incluant celui qui est né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui**, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement ou de l'interruption de grossesse et le trentième (30^e) jour suivant **le plus tard entre le retour de la mère ou l'arrivée de l'enfant à la maison.**

Congé de paternité : congé de paternité ou congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant

18. A) À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard **soixante et dix-huit (78) semaines** après la semaine de la naissance de l'enfant **ou après la semaine où l'enfant lui a été confié dans le cadre d'une grossesse pour autrui.**

Pour obtenir le congé de paternité, l'employé doit donner un **avis** écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé. Le délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant **ou le moment où l'enfant est confié à l'employé survient avant la date prévue de cette naissance ou de ce moment.**

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé peut fractionner en semaines non consécutives le congé de paternité **sous réserve des cas prévus à l'alinéa 28.**

Lorsque l'employé est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit

débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

L'employé bénéficie des avantages prévus par l'alinéa 9 de cette annexe en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'alinéa 13 de la section II de cette annexe.

- B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité, **l'employé qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ depuis sa première embauche avant le début de son congé de paternité** a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations qu'il reçoit ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

- C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité l'employé non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi **et qui a accumulé vingt (20) semaines de service² depuis sa première embauche avant le début de son congé de paternité** a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à 95 % de son salaire de base hebdomadaire.

- D) Dans les cas prévus par les alinéas 18 B) et C) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé est rémunéré.
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'il reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent alinéa, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le total des montants reçus par l'employé durant son congé de paternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.

19. L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à son supérieur hiérarchique, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant

¹ L'employé(e) absent(e) accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

² L'employé(e) absent(e) accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Il bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 26.

Congés pour adoption et congé en vue d'une adoption

Congé pour l'adoption d'un enfant autre que l'enfant du conjoint

20. L'employé(e) a droit à un congé payé d'une durée maximale d'une (1) semaine à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint.

Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le trentième (30^e) jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

21. A) L'employé(e) qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard **soixante-dix-huit (78) semaines** après l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour obtenir le congé pour adoption, l'employé(e) doit donner un **avis** écrit à son supérieur hiérarchique d'au moins deux (2) semaines en indiquant les dates prévues de début et de retour du congé. **Le délai peut toutefois être moindre si le moment où l'enfant est confié à l'employé(e) survient avant la date prévue.**

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, l'employé(e) peut fractionner en semaines non consécutives le congé pour adoption **sous réserve des cas prévus à l'alinéa 28.**

Lorsque l'employé(e) est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu du régime applicable et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations.

Pour l'employé(e) non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

L'employé(e) bénéficie des avantages prévus par l'alinéa 9 de cette annexe en autant qu'il y ait normalement droit, et par l'alinéa 13 de la section II de cette annexe.

- B) Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, l'employé(e) **qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ depuis sa première embauche avant le début de son congé pour adoption** a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à la différence entre 95 % de son

¹ L'employé(e) absent(e) accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

salaire de base hebdomadaire et le taux hebdomadaire de prestations qu'il (elle) reçoit ou qu'il (elle) recevrait s'il (elle) en faisait la demande en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

C) Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, l'employé(e) non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi **et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ depuis sa première embauche avant le début de son congé pour adoption** a droit de recevoir une indemnité complémentaire égale à 95 % de son salaire de base hebdomadaire.

D) Dans les cas prévus par les alinéas 21 B) et C) :

- 1) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employé(e) est rémunéré(e).
- 2) L'indemnité est versée par la Direction à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employé(e) admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Direction d'une preuve qu'elle ou il reçoit des prestations en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent alinéa, sont considérées comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par Emploi et Développement social Canada (EDSC) au moyen d'un relevé officiel.
- 3) Le total des montants reçus par l'employé(e) durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi et en indemnités ne peut cependant excéder 95 % du salaire de base versé par la Direction.

22. L'employé(e) peut bénéficier d'une prolongation du congé d'adoption si elle ou il fait parvenir à son supérieur hiérarchique, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical fourni par l'employé(e).

Durant cette prolongation, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Elle ou il bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 26.

Congé pour l'adoption de l'enfant de son conjoint

23. L'employé(e) qui adopte l'enfant de son conjoint a droit, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé doit se situer après le début du processus d'adoption. Il peut être discontinu et a pour but

¹ L'employé(e) absent(e) accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

de libérer l'employé(e) pour s'acquitter des formalités administratives reliées à l'adoption.

Congé sans traitement en vue d'une adoption

24. L'employé(e) bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique si possible deux (2) semaines à l'avance, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de **treize (13)** semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant.

L'employé(e) qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint obtient à cette fin, à la suite d'une demande écrite présentée à son supérieur hiérarchique si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de **treize (13)** semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Durant ce congé, l'employé(e) ne reçoit ni indemnité ni salaire et bénéficie des avantages prévus à l'alinéa 26. **Les semaines utilisées pour ce congé sont incluses dans le nombre total des semaines disponibles à l'alinéa 25.**

Congés sans traitement

25. a) Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans consécutifs est accordé à l'employée, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, pour la prolongation du congé de maternité prévu à l'alinéa 5, à l'employé en prolongation du congé de paternité prévu à l'alinéa 18 ou à l'employé(e) en prolongation du congé pour adoption prévu à l'alinéa 21 et 23.

Le délai pour remettre l'avis peut toutefois être moindre si la présence de l'employé(e) est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié, de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.

La durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-quatrième (124^e) semaine suivant la naissance ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant lui ait été confié.

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, le congé sans traitement peut être fractionné en un maximum de deux périodes sous réserve des cas prévus à l'alinéa 28.

- b) L'employé(e) qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe précédent peut, à la suite d'un avis écrit remis à son supérieur hiérarchique au moins deux (2) semaines à l'avance, à la place prendre un congé sans traitement d'une durée maximale de **soixante-cinq (65)** semaines consécutives.

Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de l'employé(e) est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié, de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.

Ce congé commence au moment décidé par l'employé(e) et se termine au plus tard **quatre-vingt-cinq (85)** semaines après la naissance, ou dans le cas d'une

adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, après que l'enfant lui a été confié.

Sous réserve d'une entente avec son supérieur hiérarchique, le congé sans traitement peut être fractionné en un maximum de deux périodes sous réserve des cas prévus à l'alinéa 28.

- c) L'employé(e) peut prendre ses vacances annuelles et ses congés mobiles s'il y a lieu immédiatement avant ou après les congés sans traitement décrits aux paragraphes a) et b) qui précèdent.

Dispositions diverses

Avantages

26. a) Au cours de ce congé sans traitement, l'employé(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. À moins d'avis contraire, elle ou il continue à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables **et au régime de retraite d'Hydro-Québec**, selon les règles en vigueur.

L'employé(e) versera, s'il y a lieu, sa quote-part de la prime pour ces régimes d'assurance et pourra racheter sa participation au régime de retraite d'Hydro-Québec.

- b) Au retour au travail de l'employé(e), stagiaire ou permanent, suite au congé sans traitement, Hydro-Québec doit la ou le reprendre dans le poste qu'elle ou il occupait au début de son absence, s'il existe. Sinon, elle lui obtiendra un poste équivalent selon les dispositions prévues à l'article 14 « Mouvements de personnel ».

Suspension ou fractionnement du congé

27. Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employé(e) en congé pour adoption peut, après avis auprès de son supérieur hiérarchique, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employé(e) en congé sans traitement peut, après entente avec son supérieur hiérarchique, suspendre son congé et retourner au travail pendant la durée de cette hospitalisation. Le congé doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

28. Sur demande présentée à son supérieur hiérarchique, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité, **l'employé(e) en congé sans traitement** ou l'employé(e) en congé pour adoption en vertu de l'alinéa 21 peut fractionner son congé en semaines si son enfant est hospitalisé ou s'il (elle) doit s'absenter **en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.**

Dans le cas où l'enfant est hospitalisé, le nombre maximal de semaines durant lesquelles le congé peut être **fractionné** correspond au nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de la **période de fractionnement ne peut dépasser les durées des absences prévues à la Loi sur les normes du travail pour ces absences.**

Durant la **période de fractionnement** de son congé, l'employé(e) est considéré(e) en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni salaire. L'employé(e) bénéficie, durant cette **période de fractionnement**, des avantages prévus à l'alinéa 26.

Retour au travail

29. L'employé(e) se présente au travail à l'expiration du congé de paternité prévu à l'alinéa 18 ou du congé pour adoption prévu à l'alinéa 21 à moins de prolonger son congé de la manière prévue à l'alinéa 25.

Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employé(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est présumé(e) avoir démissionné.

30. L'employé(e) à qui la Direction a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par l'alinéa 25 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu à l'alinéa 24 doit donner un **avis** de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ou il ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle ou il est considéré(e) comme ayant démissionné.

L'employé(e) qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un **avis** écrit de son intention au moins trois (3) semaines avant son retour. **Si l'employeur y consent, l'employé(e) peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental conformément à l'article 31 de la convention collective.**

Report de vacances

31. L'employé(e) qui n'a pu utiliser tout le crédit de jours de vacances auquel elle ou il avait droit à cause d'absences dues au congé de maternité, **au congé de paternité**, au congé d'adoption ou au congé sans traitement peut reporter le nombre de jours requis pour maintenir l'équivalent de son crédit annuel normal de jours de vacances.

Dans le cas où l'employé(e), suite à un report de vacances de l'année précédente, a un crédit de jours de vacances inutilisés qui excède son crédit annuel normal de jours de vacances, ce crédit prévaudra sur le crédit annuel normal.

Ce crédit peut être reporté, au plus tard, dans les douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai suivant le retour au travail de l'employé(e) si, au moment **de l'avis** écrit requis pour le congé de maternité, **le congé de paternité** ou de la demande écrite présentée pour un congé d'adoption ou sans traitement, elle ou il avise son supérieur hiérarchique de son intention. Tout crédit reporté doit être pris durant la période prévue à cette fin, à défaut de quoi les dispositions de l'article 21.09 B) s'appliquent.

Autres dispositions

32. L'employé(e) qui bénéficie d'une indemnité de résidence en vertu de la présente convention reçoit cette indemnité durant son congé de maternité prévu à la section II, son congé de paternité ou son congé pour adoption en vertu de l'alinéa 21.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé(e) en prestations **du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime** d'assurance-emploi **et** indemnités ne peut excéder 95 % de la somme constituée par son **salaire** de base et son indemnité de résidence.

33. Tout(e) employé(e) qui se prévaut des dispositions de la présente annexe est soumis aux dispositions de la convention collective dans tous les cas de mouvements de personnel.

Annexe E

LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC TOUCHANT LES CONGÉS SANS SOLDE POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU PROLONGEMENT DE VACANCES

1. Absences de cinq (5) jours ou moins

Un employé qui désire s'absenter cinq (5) jours ou moins sans salaire pour des motifs personnels ou pour des vacances supplémentaires **peut présenter** une demande à son supérieur hiérarchique. **Si le solde de ses banques de vacances et d'horaire variable sont à moins de 3,5 heures, la Direction évalue la demande en tenant compte des besoins d'affaires de l'organisation et de ceux exprimés par l'employé et l'informe par écrit de sa décision.**

Pour l'employé souhaitant bénéficier d'une absence de moins de cinq (5) jour sans solde et ayant un solde de vacances ou d'horaire variable de plus de 3,5 heures, les modalités prévues au paragraphe 3 doivent être respectées.

2. Absences de plus de cinq (5) jours

Un employé qui désire s'absenter plus de cinq (5) jours sans salaire pour des motifs personnels ou pour des vacances supplémentaires **peut présenter** une demande écrite à son supérieur hiérarchique en précisant les raisons de sa demande.

3. La demande prévue par l'alinéa 2 ainsi qu'au deuxième (2^e) paragraphe de l'alinéa 1 est acceptée lorsque :

- a) l'absence de l'employé ne nuit pas gravement à la productivité de son unité;
- b) le remplacement, s'il y a lieu, n'implique pas de coût de main-d'œuvre supplémentaire;
- c) elle n'entraîne pas de travail en temps supplémentaire dans son unité;
- d) elle n'oblige pas d'autres employés à déplacer leur période de vacances (à moins que ceux-ci y consentent spontanément).

La demande est refusée lorsqu'une de ces conditions n'est pas remplie. Dans ce cas, les raisons motivant le refus sont transmises par écrit à l'employé. L'employé peut alors, accompagné ou non d'un représentant syndical, recourir successivement aux supérieurs de sa ligne hiérarchique jusqu'au vice-président exécutif inclusivement.

Annexe J**PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS**

Les parties conviennent que les pourcentages d'augmentations prévus à l'Article 15 - Salaires s'appliquent également aux différentes primes, indemnités et allocations prévues à la convention collective et aux lettres d'entente à compter des dates qui y sont stipulées, et ce aux mêmes conditions.

Les montants versés ou remboursés sont assujettis aux dispositions fiscales applicables.

Conv. coll.	Description		2024	2025	2026	2027	2028
15.10	Prime de quart de soir	/heure	1,51 \$	1,56 \$	1,62 \$	1,68 \$	1,74 \$
15.10	Prime de quart de nuit	/heure	1,97 \$	2,03 \$	2,11 \$	2,19 \$	2,27 \$
15.11	Gentilly Bande radioprotection orange	/heure	0,56 \$	0,58 \$	0,60 \$	0,62 \$	0,64 \$
15.11	Gentilly Bande radioprotection jaune	/heure	1,42 \$	1,46 \$	1,52 \$	1,58 \$	1,64 \$
15.11	Gentilly Bande radioprotection verte	/heure	1,90 \$	1,96 \$	2,04 \$	2,12 \$	2,20 \$
19 - repas	Allocation de repas en temps supplémentaires	/repas	21,53 \$	22,18 \$	23,05 \$	23,93 \$	24,82 \$
Ann. B) 2.a)	Indemnité fixe déplacement avec obligation de découcher	/jour	154,70 \$	159,34 \$	165,55 \$	171,84 \$	178,20 \$
Ann. B 3.c)	Allocation de repas lors de déplacement dans un site ou installation éloigné (offre de restauration inexistante)	/repas	21,53 \$	22,18 \$	23,05 \$	23,93 \$	24,82 \$
Ann. F1.	Indemnité d'utilisation du véhicule personnel jusqu'à 16 000 km	/km	0,59 \$	0,61 \$	0,63 \$	0,65 \$	0,67 \$
	+ de 16 000 km	/km	0,49 \$	0,50 \$	0,52 \$	0,54 \$	0,56 \$
L.E 8 7.1	Prime horaire 8/6 Baie-James	/jour	55,72 \$	57,39 \$	59,63 \$	61,90 \$	64,19 \$
L.E 8 18	Ind. Éloignement rés. Baie-James	/sem.	165,02 \$	169,97 \$	176,60 \$	183,31 \$	190,09 \$
L.E 6 6	Éloign. Non rés. Baie-James	/sem.	132,92 \$	136,91 \$	142,25 \$	147,66 \$	153,12 \$
L.E 8 19	Prime Baie-James	/année	10 195,20 \$	10 501,06 \$	10 910,60 \$	11 325,20 \$	11 744,23 \$
L.E 8 9.1	Allocation de déplacement (aéroports de Bagotville, Québec ou Rouyn)		127,28 \$	131,10 \$	136,21 \$	141,39 \$	146,62 \$
L.E 8 9.1	Allocation de déplacement (aéroport de Montréal)		159,08 \$	163,85 \$	170,24 \$	176,71 \$	183,25 \$
L.E 8 9.1 B)	Extension cédule (aéroports de Bagotville, Québec ou Rouyn)	/jour	15,92 \$	16,40 \$	17,04 \$	17,69 \$	18,34 \$
L.E 8 9.1	Extension cédule (aéroport de Montréal)	/jour	19,90 \$	20,50 \$	21,30 \$	22,11 \$	22,93 \$
L.E 8 8.2	Allocation téléphone		15,92 \$	16,40 \$	17,04 \$	17,69 \$	18,34 \$
Annexe B	Indemnité résidence	/semaine	130,91 \$	134,84 \$	140,10 \$	145,42 \$	150,80 \$

Annexe K
LISTE DES ARBITRES

Yann Bernard

Julie Blouin

Claire Brassard

Johanne Cavé

Michel Duranleau

Nathalie Faucher

Dominic Garneau

Amal Garzouzi

Pierre-Marc Hamelin

Valérie Korozs

Pierre Laplante

André G. Lavoie

Natacha Lecompte

Éric Lévesque

Marc Mancini

Nathalie Massicotte

Denis Nadeau

Dominique-Anne Roy

Pierre-Georges Roy

Yves St-André

NOTE : Les parties, après entente, pourront modifier l'un ou l'autre de ces noms.

Annexe O
CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à compter du 9 mars 2026.

1. Objet

Permettre à l'employé de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de sa famille tel que défini à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ou une personne pour laquelle elle agit à titre de proche aidant. Permettre de plus à l'employé de s'absenter pour don d'organes ou de tissus ou lorsqu'il est victime de violence conjugale, à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

2. Durée du congé

L'employé peut s'absenter du travail deux (2) journées rémunérées par année pour un de ces motifs. L'employé peut par la suite s'absenter du travail jusqu'à un maximum de huit (8) journées par année, sans salaire. Ces congés peuvent être fractionnés en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

3. Obligations de l'employé

L'employé doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. L'employé doit avoir avisé son supérieur hiérarchique de son absence le plus tôt possible.

**Lettre d'entente n° 1
RÉGIME DE RETRAITE**

Les dispositions suivantes, sauf indication contraire, entrent en vigueur le **9 mars 2026** :

1. Modifications permanentes du Régime de retraite pour les années de cotisations à compter du 9 mars 2026 :

a) Maintien de la participation et des cotisations après l'âge normal de la retraite (65 ans) :

Lorsqu'un participant est âgé de soixante-cinq (65) ans ou plus, il doit participer au régime selon les dispositions prévues à l'article 2 du règlement 770 du Régime de retraite d'Hydro-Québec et doit verser des cotisations selon les dispositions prévues à l'article 3 du règlement 770 du Régime de retraite d'Hydro-Québec jusqu'à sa date de retraite ou au plus tard le 1^{er} décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge limite prévu par les législations applicables même s'il demeure au service de l'employeur après cette date.

b) Maintien de la participation et des cotisations lors d'une invalidité de longue durée pour les employés permanents :

Pour toute invalidité qui débute à compter du 9 mars 2026, le participant qui commence à recevoir une prestation d'invalidité du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) doit continuer à verser ses cotisations selon les dispositions prévues à l'article 3 du règlement 770 du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

La participation et le versement des cotisations durant l'invalidité cessent à la première des dates suivantes :

- La date de cessation de l'invalidité;
- Le dernier jour du mois précédant la journée où l'employé atteint la date de retraite facultative selon les dispositions prévues à l'article 5.2 du règlement du Régime de retraite d'Hydro-Québec;
- Le dernier jour du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;
- La date de prise de retraite.

Le versement des cotisations durant l'invalidité s'effectue en fonction des pourcentages indiqués à l'article 3 du règlement du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) et applicables sur la prestation versée par le Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD).

Le salaire admissible utilisé aux fins du calcul de la rente de retraite payable à compter de la date de retraite sera indexé selon les facteurs d'augmentation annuelle des échelles salariales du groupe d'emploi de l'employé concerné pour la période entre la date du début du maintien de la participation et la date de fin du maintien de la participation et des cotisations au RRHQ.

**Lettre d'entente n° 2
MODIFICATIONS AUX RÉGIMES
D'AVANTAGES SOCIAUX**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente n° 2 – « Modifications aux régimes d'avantages sociaux » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier, pour les années **2025, 2026 et 2027**, le partage de coût du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé, du Régime **collectif d'assurance frais** dentaires et du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) de la façon suivante :
 - A. Cotisation additionnelle temporaire versée par Hydro-Québec à l'égard des participants à ces régimes d'un montant total égal à un pourcentage du salaire de base versé attribuable aux années visées.
 - B. Les pourcentages sont **d'un et demi pour cent (1,50 %) pour l'année 2025, d'un demi pour cent (0,50%) pour l'année 2026 et d'un demi pour cent (0,50%) pour l'année 2027**, non cumulatifs.
 - C. Aux fins de l'application de ce paragraphe, **les années 2025, 2026 et 2027 correspondent à la période couverte par les périodes de paie de chacune de ces années.**
 - D. **Pour l'année 2025, la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est versée au participant en un seul paiement d'un montant forfaitaire.**
 - E. **Pour les années 2026 et 2027, pour les participants à plus d'un de ces régimes, la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est allouée selon d'ordre de priorité suivant :**
 1. Au Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé si applicable.
 2. Le solde le cas échéant au Régime **collectif d'assurance frais** dentaires si applicable.
 3. Le solde le cas échéant au Régime d'assurance vie collective de base.
 - F. Dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale payable par le participant aux régimes indiqués en E., il y a paiement au participant de la différence entre la cotisation additionnelle et la cotisation totale payable par le participant à ces régimes, calculée par période de paie.
2. Dans le cadre des nouvelles protections modulaires du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants depuis le 1^{er} janvier 2017, les parties conviennent des éléments suivants :
 - A. Un employé prenant sa retraite le ou après le 1^{er} janvier 2019 n'est plus admissible à l'ancienne protection du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé offerte aux anciens employés et aux conjoints survivants. Il ne peut adhérer qu'à l'une des protections modulaires du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants.
 - B. À défaut d'effectuer un choix au moment de sa retraite, un employé prenant sa retraite le ou après le 1^{er} janvier 2019 sera couvert en vertu du module de base du Régime

collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé offert aux anciens employés et aux conjoints survivants.

- C. La Direction se réserve le droit d'apporter dans le futur des modifications aux protections modulaires du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants si elle le juge appropriée. Cependant, la Direction s'engage à ne pas réduire pour les anciens employés et les conjoints survivants, sous réserve de la législation applicable, le niveau de protection offert par le module de base du Régime **collectif** d'assurance maladie et hospitalisation et santé offert aux anciens employés et aux conjoints survivants.
3. **Pour un employé prenant sa retraite le ou après le 1^{er} mai 2026, les parties conviennent des modifications suivantes s'appliquant au Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé offert aux anciens employés et aux conjoints survivants:**
- A. **Mise en place d'une clause de substitution générique obligatoire (à moins de contre-indication médicale) pour le remboursement des médicaments (modules de base et majoré);**
- B. **Le partage de coût est basé sur le coût du module de base en vigueur au 1^{er} mai 2026 et non basé sur le coût de l'ancienne protection du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé offerte aux anciens employés et aux conjoints survivants.**
4. **Les parties conviennent à compter du 1^{er} mai 2026 de la majoration de l'âge de cessation de l'assurance voyage à soixante-treize (73) ans (module majoré, applicable sans égard à la date de retraite).**
5. **Les parties conviennent de modifier, pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé assuré survenant à compter du 9 mars 2026 le maximum de la prestation du Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) :**
- A. **Le montant de la prestation mensuelle avant indexation ne peut excéder quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire de base mensuel au début de l'invalidité ni excéder quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire maximum prévu aux échelles salariales de l'article 15.01 pour la dernière année visée par cet article, s'il y a lieu.**
6. **Les parties conviennent de modifier, pour toute nouvelle période d'invalidité totale d'un employé assuré survenant à compter du 9 mars 2026, le Régime d'assurance salaire en cas d'invalidité de longue durée (RASILD) en y apportant les changements suivants :**
- A. **Modifier la durée maximale de la prestation d'invalidité payable par ce régime d'assurance pour la première des dates suivantes :**
- **le dernier jour du mois précédant la journée où l'employé assuré a droit à une retraite facultative en vertu du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ);**
 - **le dernier jour du mois où l'employé assuré atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.**

B. Éliminer la rente d'invalidité payable par ce régime d'assurance.

**Lettre d'entente n° 4
ACCÈS À INTRANET HYDRO-QUÉBEC**

Attendu que le Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec - section locale 4250 S.C.F.P. – F.T.Q., a fait une demande d'accès à Intranet ;

Attendu que la Direction est favorable à cette demande à certaines conditions ;

Les parties conviennent :

- Hydro-Québec permet l'accès à son site Intranet **au président, au secrétaire général et à chaque vice-président du Syndicat** ;
- Le Syndicat accepte de défrayer tous les coûts reliés à l'installation d'Intranet **si requis** et, par la suite, tous les coûts reliés à l'utilisation d'Intranet. Le taux de facturation sera le même que celui utilisé pour la facturation interne. La Direction fait parvenir au Syndicat une facture à cet effet. Le Syndicat convient de l'acquitter dans les dix (10) jours ;
- Le Syndicat et tous ses représentants utilisateurs de l'Intranet acceptent de se conformer à toutes les directives, **politiques et codes émis par la Direction** concernant l'usage d'Intranet, et ce, comme s'ils étaient employés d'Hydro-Québec et travaillant pour celle-ci ;
- Tout employé en libération syndicale qui contrevient aux règles d'utilisation est passible de mesures comme s'il était au travail ;
- En aucun temps le Syndicat utilise le site Intranet pour communiquer avec les employés ;
- L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente sur simple avis écrit.

**Lettre d'entente n° 9
RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE
FRAIS DENTAIRES D'HYDRO-QUÉBEC**

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente n° 9 – « Régime collectif d'assurance frais dentaires d'Hydro-Québec » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier, **au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective**, le Régime collectif d'assurance frais dentaires pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en y apportant les changements suivants :
 - A. **Hausser le maximum payable actuel de deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) par personne assurée et par année civile à deux mille six cents dollars (2 600\$).**
 - B. **Ajouter l'orthodontie aux frais admissibles de remboursement à cinquante pour cent (50 %) jusqu'à concurrence d'un remboursement maximum viager de deux mille cent dollars (2 100 \$) par personne assurée sans égard au maximum annuel applicable aux autres frais admissibles.**

Lettre d'entente n° 14
MODIFICATIONS AU RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE MALADIE
ET HOSPITALISATION ET SANTÉ

Les parties conviennent de modifier la lettre d'entente n° 14 – « Modifications au Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé » de la façon suivante :

1. Les parties conviennent de modifier, **au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective**, le Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en y apportant les changements suivants :
 - A. Hausser le remboursement maximum annuel global actuel par personne assurée de l'ensemble des professionnels de la santé soit, les acupuncteurs, audiologistes, chiropraticiens, diététistes, ergothérapeutes, homéopathes, kinésithérapeutes, kinothérapeutes, massothérapeutes, naturopathes, orthophonistes, orthothérapeutes, ostéopathes, physiothérapeutes, podiatres, techniciens en réadaptation physique (en conformité avec les règles prévues au contrat d'assurance) de **mille cinq cents dollars (1 500 \$) à mille six cent cinquante dollars (1 650 \$)**.
 - B. Hausser le remboursement maximum actuel par visite pour les honoraires des professionnels de la santé mentionnés au paragraphe A. **de cinquante-neuf dollars (59 \$) à soixante-quatorze dollars (74 \$)**. Ce remboursement maximum par visite sera haussé à nouveau **de deux dollars (2 \$) par année aux 1^{er} janvier 2027 et 2028**. Il sera maintenu à **soixante-dix-huit dollars (78 \$)** par la suite.
 - C. **Ajouter le remboursement à quatre-vingts pour cent (80 %) des soins de psychoéducateurs, de sexologues et de travailleurs sociaux (en conformité avec les règles du contrat d'assurance)**.
 - D. Hausser aussi les remboursements maximums suivants :

i) Psychologues, Psychiatres, soin de psychothérapie, de psychoéducateurs, de sexologues et de travailleurs sociaux	De deux mille dollars (2 000 \$) à deux mille quatre cents dollars (2 400 \$) par année civile par personne assurée.
ii) Appareils auditifs	De sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) à mille cinq cents dollars (1 500 \$) par période de trente-six (36) mois par personne assurée
iii) Bas de soutien	De deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) à trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par année civile par personne assurée
iv) Prothèses capillaires	De sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) à neuf cents dollars (900 \$) viager par personne assurée

v) Soutien-gorge **De deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) à trois cent vingt-cinq dollars (325 \$) par année civile par personne assurée**

vi) Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques En autant qu'ils soient achetés dans un établissement spécialisé, en excédent de cent vingt-cinq dollars (125 \$) pour les souliers orthopédiques et jusqu'à un remboursement maximum payable global de **cinq cent vingt-cinq dollars (525 \$)** par année civile par personne assurée au lieu de **quatre cent cinquante dollars (450 \$)**

- E. Mise en place d'une clause de substitution générique obligatoire (à moins de contre-indication médicale) pour le remboursement des médicaments.**
- F. Ces changements ne s'appliquent pas à l'une ou l'autre des catégories d'assurance prévues au Régime pour un ancien employé.

Lettre d'entente n° 15
FORCE DE TRAVAIL – GROUPE TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES

Considérant la volonté des parties de trouver des solutions durables aux problématiques soulevées ;

Considérant la volonté de la Direction de convenir des modalités entourant l'utilisation des contractuels au Groupe Technologies numériques et d'en assurer une saine utilisation ;

Considérant la volonté des parties d'éviter la judiciarisation des litiges ;

Considérant les besoins de la Direction afin de livrer le portefeuille de projets des prochaines années et de contribuer activement à l'atteinte des objectifs du plan d'action de l'entreprise ;

Considérant la volonté de la Direction de favoriser le développement des employés en tenant compte des domaines émergents et des besoins futurs de l'organisation.

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent que :

1. Hydro-Québec s'engage à respecter les modalités de la présente, mais en aucun temps ne renonce à son droit d'utiliser le travail à forfait tel que prévu à l'article 28 de la convention collective.
2. Les parties s'entendent pour établir qu'au sein d'Hydro-Québec, un ACR (contractuel) est une personne à taux horaire qui n'est pas salariée d'Hydro-Québec et dont les services sont retenus pour une durée temporaire. L'ACR (contractuel) est une personne qui effectue sa prestation de travail dans les bureaux d'Hydro-Québec ou en télétravail.
3. Les parties conviennent de maintenir un comité paritaire ayant pour objet d'échanger sur la situation de la force de travail au sein du Groupe Technologies numériques. **Les travaux débutent soixante (60) jours après la date de signature de la convention collective.** Ce dernier est composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de la Direction dûment mandatés au suivi de l'application de la présente lettre d'entente.
 - a. **La ou les premières rencontres du comité visent à confirmer les modalités de suivi des données proposées et les modes de fonctionnement du comité. Le comité se réunit ensuite trimestriellement afin d'effectuer un suivi des paramètres de la présente lettre d'entente. L'équivalent d'une demie (0,5) ressource du syndicat sera libérée au frais de la Direction pour le suivi des modalités de la présente et ce, pour les 4 prochaines années.**
 - b. La Direction s'assure de mettre à la disposition des membres du comité paritaire de façon mensuelle une liste des ACR actifs, leur CII, **projets ou produits assignés**, leurs fonctions, les unités dans lesquelles ils sont mandatés ainsi que leur date de début et de fin d'affectation projetée. Les modalités de jumelage des contractuels sont également partagées.
 - c. **La Direction s'assure de mettre à la disposition des membres du comité paritaire de façon trimestrielle la liste des ressources externes forfaitaires : la firme qui les**

emploi, leur nom, leurs fonctions, les directions dans lesquelles ils sont mandatés ainsi que leur date de début et de fin d'affectation projetée.

- d. Le comité tient annuellement une rencontre afin de discuter du portefeuille de projets.
- e. La Direction s'engage à mettre en place un projet pilote **pour une période de 18 mois débutant 60 jours après la date de signature de la convention collective**, selon les modalités suivantes :
 - i. Les grands livrables et la composition de la force de travail sont partagés en début d'année au comité paritaire pour les nouveaux projets majeurs TI de plus de 10 millions de dollars pour l'année 2026.
 - ii. Le syndicat a un délai de 15 jours ouvrables à la suite de cette rencontre pour proposer des alternatives à la composition de la force de travail dans le but de maximiser la force de travail interne et de mobiliser rapidement celle-ci.
 - iii. La Direction informera le Syndicat de la stratégie d'affectation retenue.
 - iv. En cas de désaccord, le Syndicat peut demander un comité de relations de travail à la Direction en charge du projet majeur.
 - v. À la suite des conclusions du projet pilote, les parties pourront convenir de reconduire celui-ci en tout ou en partie pour une période à déterminer.
4. La durée maximale du mandat d'un ACR est de **30 mois**. À la suite de son mandat, l'ACR est visé par une période d'exclusion de **12 mois** consécutifs au GTN au cours de laquelle, il ne peut effectuer de mandat au sein du Groupe Technologies numériques.
5. Dans la gestion de sa force de travail, Hydro-Québec s'engage à faire l'utilisation d'un maximum de 300 ACR actifs simultanément. La reddition de compte se fera sur une base trimestrielle lors des comités prévus au paragraphe 3.
6. En cas de dépassement du nombre d'ACR prévu au paragraphe 5 pour une période de plus de 2 mois consécutifs, la Direction s'engage à combler un nombre de postes permanents équivalent à l'excédent du maximum autorisé, et ce, dans une période maximale de 12 mois suivant le dépassement. Ces postes sont affichés au Groupe Technologies numériques conformément à la convention collective.
7. Après entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir d'ajouter temporairement un nombre d'ACR additionnels à ceux déjà prévu au paragraphe 5 pour les fins d'un projet spécifique.
8. La Direction s'engage à développer les compétences de ses équipes par la mise en place de divers outils de formation :
 - a. La Direction s'engage à maintenir les dépenses de formation à 2% de la masse salariale annuelle pour les employés **4250** du Groupe Technologies numériques.
 - b. La Direction souhaite favoriser la certification des employés en lien avec les besoins d'affaires de l'entreprise.

- c. La Direction rend disponible un tronc commun de formations afin d'initier les employés aux domaines suivants : cybersécurité, intelligence artificielle, données analytiques et infonuagique et ce, pour l'année suivant la signature de l'entente.
 - d. Les ACR prévus au paragraphe 5 œuvrant dans les métiers du futur auront notamment comme mandat le transfert de connaissances. Le jumelage **d'un employé 4250** a lieu au maximum 12 mois après le début du mandat de l'ACR au sein du Groupe Technologies numériques. Le choix des employés visés est établi par la Direction.
 - e. **Le suivi des budgets de formation, des activités de formation ainsi que du développement des employés est traité à même le comité paritaire une fois par année.**
9. Tout nouveau mandat octroyé à un ACR est soumis aux modalités de la présente à compter de la date de signature.
- 10. Pour les ACR actifs depuis plus de 30 mois au moment de la signature de la présente, une période de transition de 12 mois est prévue avant la fin de leur prestation de services. L'ACR qui sera jumelé dans le cadre d'un plan de transfert de connaissances à un employé 4250 interne dans les 3 derniers mois de son mandat, pourra demeurer actif pour une période maximale de 15 mois et ce, pour les fins de la période de transition. La période de transition sera suivi par le comité paritaire.**
10. La présente entente s'applique à l'ensemble des unités d'affaires du Groupe Technologies numériques. Elle annule et remplace l'ancienne lettre d'entente 15 A et B ainsi que la lettre d'intention développement professionnel et demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention collective.
11. Les parties s'engagent à effectuer un bilan de la présente au plus tard le 31 mars 2028.

Lettre d'entente n° 16
PRIME DE PERFORMANCE EXCEPTIONNELLE

Considérant le modèle de gestion de la performance auquel Hydro-Québec aspire ;

Considérant l'intérêt des parties de reconnaître la contribution exceptionnelle des employés qui font la démonstration d'une performance significativement supérieure à la moyenne ;

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Direction peut attribuer un montant forfaitaire de 4 % pourcent du salaire de base⁸ à l'employé qui démontre :
 - Une performance exceptionnelle, significativement plus élevée que la moyenne de son groupe de référence et/ou ;
 - Une réalisation d'envergure en lien avec les enjeux de l'entreprise et reconnue par la haute direction d'Hydro-Québec (ex. : projet critique ou à impact majeur à fort caractère transversal).
2. L'exercice d'identification des employés admissibles à cette prime s'effectue en début d'année avec comme période de référence l'année précédente. **Le nombre d'employés identifiés par la Direction correspond à 5% du nombre d'employés actifs au 31 décembre de l'année précédente. La Direction s'efforce de répartir l'octroi de la prime équitablement dans les différents groupes corporatifs de l'entreprise.** Le paiement s'effectue selon le calendrier de gestion de la performance de l'entreprise. **La Direction partage au syndicat les critères d'octroi de la prime ainsi que la liste des employés retenus.**
3. Le montant forfaitaire n'est pas admissible aux fins du régime de retraite.
4. La présente entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

⁸ Incluant la prime de chargé d'équipe, lorsqu'applicable.

**Lettre d'entente n° 18
PROGRAMME DE PARRAINAGE PROFESSIONNEL**

Considérant la volonté d'Hydro-Québec (ci-après « la Direction ») de participer au Projet Intégration – Travail – Formation mené conjointement par la Ville de Montréal, le gouvernement du Québec et la Chambre de commerce du Montréal Métropolitain ;

Considérant la volonté des parties de favoriser l'intégration des personnes immigrantes en offrant une expérience de travail significative ;

Considérant le succès du programme au cours des dernières années et les besoins actuels de l'organisation ;

Malgré toute disposition contraire prévue à la convention collective en vigueur, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- 1. La Direction procède à l'embauche de candidats externes issus de l'immigration et détenteurs d'un diplôme universitaire reconnu pour une période de trente (30) semaines, et ce, sans nombre maximum de participant annuellement. Deux (2) cohortes sont prévues par année.**
- 2. Le salaire d'embauche est déterminé selon la règle de gestion « Règles de rémunération applicables pour tous les mouvements de personnel inter-groupe vers un emploi spécialiste et professionnel syndiqué SCFP 4250 » (RH-RG-REM-14).**
- 3. Les personnes embauchées ont un statut d'employé temporaire.**
- 4. Cette lettre d'entente annule et remplace la lettre d'entente 17-4250-19 et entre vigueur à compter de sa date de signature. L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente en donnant à l'autre partie un préavis de six (6) mois.**

Lettre d'entente n° 19
PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DE L'EXPERTISE CRITIQUE

Considérant le contexte de pénurie de main-d'œuvre et de la rareté de certaines expertises critiques ;

Considérant la volonté d'Hydro-Québec, pour les besoins de l'organisation, d'attirer et de retenir des employés et des candidats ayant des expertises critiques ;

Malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1. La Direction peut attribuer la prime d'attraction et de rétention de l'expertise critique selon les critères d'admissibilité définis par la Direction.**
- 2. La prime n'est pas intégrée au salaire de base et n'est donc pas admissible aux fins du Régime de retraite. Le Direction détermine le pourcentage de prime applicable et celle-ci ne peut dépasser 15 % du salaire de base de l'employé.**
- 3. La Direction détermine la date de début de l'octroi de la prime et celle-ci est versée pour une durée minimale d'une année et peut-être renouvelée selon les modalités en vigueur. La Direction peut retirer la prime après la période minimale d'une année si les critères d'admissibilité ne sont plus rencontrés.**
- 4. La Direction s'engage à présenter au Syndicat les critères d'admissibilité et à transmettre la liste de tous les employés visés par celle-ci.**

**Lettre d'entente n° 20
HARMONISATION DES DESCRIPTIFS D'EMPLOIS**

Afin de répondre aux préoccupations syndicales relativement à l'actualisation des descriptifs d'emplois et des notes d'évaluation, la Direction s'engage à effectuer, pour les emplois des domaines d'activités qui n'ont pas fait l'objet d'un exercice d'harmonisation entre 2018 et 2024, un exercice d'harmonisation des descriptifs d'emplois et de réévaluation pour ceux qui seraient modifiés. Cet exercice sera complété au plus tard 5 ans après la signature de la présente convention collective et les parties s'engagent à traiter 20% des titres d'emploi par année pendant cette période.

Ces travaux auront pour objet d'harmoniser et de simplifier les descriptifs d'emploi de ces domaines d'activités en tenant compte du cheminement de carrière et de l'évolution des emplois s'il y a lieu.

À titre informatif, le même exercice a déjà été réalisé entre 2018 et 2024 pour les domaines d'activité suivants :

- Approvisionnement stratégique
- Technologie de l'information
- Gestion documentaire
- Ressources financières
- Gestion de contrats
- Environnement
- Développement des compétences

Le plan d'évaluation des emplois ne sera pas révisé dans le cadre de cet exercice. Cependant, le Syndicat pourra soumettre à la Direction, au plus tard 30 jours suivant la signature de la convention collective, jusqu'à trois (3) éléments du plan d'évaluation qu'il souhaite ajuster afin qu'il reflète mieux la réalité actuelle des emplois de spécialistes.

La Direction accepte de tenir une rencontre afin de discuter paritairement de ces éléments, et ce, au plus tard le 30 septembre 2026. Des modifications au plan d'évaluation pourraient être apportées si les parties en arrivent à un consensus.

Lettre d'entente n° 21 TÉLÉTRAVAIL

OBJET : Modalités d'application du programme de télétravail

- Considérant** les défis organisationnels reliés au plan stratégique de l'entreprise (Plan d'action 2035);
- Considérant** que les parties désirent maintenir un modèle de travail hybride, en prenant en compte les besoins des employés et les objectifs organisationnels de l'entreprise;
- Considérant** que les parties entendent privilégier la souplesse dans l'organisation du travail afin de concilier le travail et la vie familiale et personnelle, tout en maintenant l'atteinte des objectifs de l'organisation;
- Considérant** l'intérêt des parties de convenir des principes directeurs du programme de télétravail;
- Considérant** le programme de télétravail et que le « Guide sur le programme de télétravail d'Hydro- Québec » est utilisé comme document de référence, ne pouvant être contraire aux dispositions de la convention collective et des lois en vigueur;
- Considérant** les avantages reliés au télétravail tels que : la flexibilité opérationnelle, la conciliation travail-famille et la contribution au développement durable ;
- Considérant** que les employés doivent disposer d'espaces de bureau ergonomiques ;
- Considérant** que les employés effectuant du télétravail sont régis par les dispositions de la convention collective en vigueur.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Hydro-Québec offre et fait la promotion d'un programme de télétravail (travail hybride en télétravail et en présentiel), au moment de la signature de la présente, permettant aux employés qui le veulent et dont la nature du travail le permet, de s'en prévaloir.

Ce mode d'organisation du travail vise à atteindre un juste équilibre entre les besoins d'affaires et opérationnels de l'entreprise et la modulation que nos employés peuvent en faire quant aux journées de présence au bureau ou en télétravail. Il s'avère également essentiel que, dans cette recherche d'équilibre, la mission de l'unité, la nature du travail, la performance et les relations avec les partenaires internes/externes ainsi qu'avec les collègues soient prises en compte.

À compter de **90 jours après la date de signature de la convention collective**, la prestation en présentiel est requise **deux (2) jours par semaine, dont un (1) jour fixé par la Direction et un (1) jour au choix de l'employé**. La prestation en présentiel peut être supérieure si la charge de travail à fournir, les types de rencontres prévues ou les tâches à accomplir le justifient.

Une entente ponctuelle entre le supérieur immédiat et l'employé peut être convenue pour prévoir à la baisse le nombre de jours en présentiel pour une période donnée.

À compter du 1^{er} janvier 2029, advenant que la Direction considère que la prestation en présentiel doit être à trois (3) jours par semaine, dont un **(1) jour fixé par la Direction et deux (2) jours au choix de l'employé**, elle doit en aviser, préalablement et par écrit, le Syndicat six (6) mois avant la date du déploiement en fournissant la nature et les raisons du changement, afin que la partie syndicale soit en mesure d'être consultée.

1. Les principes directeurs

Hydro-Québec entend promouvoir certains principes directeurs du programme de télétravail:

- le volontariat dans l'adhésion du programme pour les emplois dont la nature du travail se prête au télétravail;
- l'établissement de modes d'organisation du travail discutés et convenus dans les équipes;
- l'équité entre les personnes exerçant une tâche ou un rôle similaire;
- le respect de la convention collective;
- l'importance et la valeur accordée à l'intégration et au soutien des pairs ainsi qu'aux synergies intra équipes et inter équipes;
- la poursuite de l'évolution de la culture d'Hydro-Québec, axée notamment sur la croissance de la performance, l'innovation et l'agilité organisationnelle.

2. Le programme de télétravail

Lorsqu'Hydro-Québec a l'intention d'introduire un changement au « Guide sur le programme de télétravail d'Hydro-Québec » elle en avise le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

L'avis mentionné au paragraphe précédent doit contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

1. la nature et les raisons du changement ;
2. la date probable à laquelle la Direction se propose d'effectuer ce changement ;
3. tout autre renseignement pertinent relatif aux répercussions prévues sur les employés.

Un comité composé de trois (3) représentants choisis par le Syndicat et de trois (3) représentants désignés par la Direction peut être formé, au besoin, à la demande d'une des parties. Ce comité a pour mandat de recevoir les informations, discuter et faire des recommandations sur toutes questions relatives aux changements envisagés ou tout autre sujet relié au télétravail.

Cette lettre d'entente est incluse à la convention collective et prend expressément fin le 31 décembre 2030 à moins d'être reconduite par les parties.

Lettre d'entente n° 22
PROJET PILOTE - ARBITRAGE MÉDICAL

- Considérant** la volonté des parties d'implanter une procédure afin de résoudre rapidement et à moindre coût un différend à caractère médical concernant un employé ;
- Considérant** que les parties souhaitent obtenir une solution basée sur l'évaluation d'un expert médical plutôt que d'un arbitre de griefs, en encadrant conjointement la juridiction confiée à cet expert, lequel agit alors à titre de médecin-arbitre ;
- Considérant** que les parties souhaitent expérimenter une telle procédure avant de prendre la décision d'intégrer ou non les dispositions de la présente à une prochaine convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De mettre en place la présente lettre d'entente pour réaliser un projet pilote d'une durée de trois (3) ans. Par la suite, la présente lettre d'entente pourra être renouvelée avec l'accord des parties.
2. De mettre en place un comité conjoint qui se rencontrera deux (2) fois par année ou à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de faire le bilan du projet pilote et, au besoin, proposer des amendements à la présente entente.
3. La Direction et le Syndicat identifieront chacun un interlocuteur unique et son remplaçant, ci-après nommé « coordonnateur », pour l'ensemble des dossiers d'arbitrage médical.
4. Pour l'employé absent en vertu du RSS ou du RSSS, l'arbitrage médical devient la seule procédure des traitements des litiges en matière médicale pour les champs de pratique d'un psychiatre, d'un physiatre ou d'un orthopédiste, et ce, à l'intérieur des paramètres du mandat du médecin-arbitre prévu à l'article 6 de la présente.
5. Le processus d'arbitrage médical ne peut pas être utilisé pour contester une décision de la Direction de ramener l'employé au travail en lui assignant des tâches qui respectent les limitations médicales émises par le médecin de l'employé.
6. Le mandat du médecin-arbitre, porte exclusivement sur les sujets suivants :
 - a) l'existence ou non de l'invalidité ;
 - b) la nature des limitations émises ;
 - c) la date de cessation de l'invalidité.
7. Une fois le processus d'arbitrage médical enclenché, le retour au travail de l'employé n'est possible que si ce dernier fournit un certificat médical attestant son aptitude pour le retour au travail. Le cas échéant, les coordonnateurs peuvent, d'un commun accord, mettre fin au processus d'arbitrage médical ou faire parvenir une mise à jour du dossier au médecin-arbitre et, au besoin, un nouveau mandat.

Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

8. La Direction ou l'assureur, au nom de la Direction, doit donner un avis écrit à l'employé de toute décision reliée à l'invalidité. L'employé peut contester cette décision conformément au processus de contestation prévu par l'assureur.
9. À la suite du processus de contestation prévu par l'assureur, le cas échéant, la Direction ou l'assureur, au nom de la Direction, doit donner un avis écrit à l'employé et au coordonnateur du syndicat de sa décision finale reliée à l'invalidité.
10. À la suite de la réception par l'employé de l'un ou l'autre des avis prévus aux paragraphes 8 et 9, l'employé a soit :
 - a) Quatorze (14) jours de la réception de l'avis pour déposer un grief afin de demander un arbitrage médical.
 - b) Quarante-deux (42) jours de la réception de l'avis pour déposer un grief pour les litiges qui ne relèvent pas du champ de pratique d'un psychiatre, d'un physiatre ou d'un orthopédiste ainsi que pour les litiges qui ne relèvent pas du mandat du médecin-arbitre.

Si aucun grief n'est déposé conformément à ce qui précède, la décision de la Direction est exécutoire et ne peut plus être contestée.
11. Les coordonnateurs ont un délai de sept (7) jours de la date du dépôt du grief prévu à l'article 10 a) pour s'entendre sur la spécialité pertinente du médecin-arbitre et sur la désignation de ce dernier.

À défaut d'entente quant au choix de la spécialité pertinente du médecin-arbitre, l'employeur ou le syndicat, chacun leur tour, choisit la spécialité pertinente.

À défaut d'entente quant au choix du médecin-arbitre, les parties le désignent en suivant l'ordre à même la liste établie par les parties.*

Pour être mandaté, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits à la présente procédure.

** Une rencontre entre les parties pour établir la liste des médecins-arbitres par région ou secteur et par ordre alphabétique doit avoir lieu dans les meilleurs délais.*
12. Dans les quinze (15) jours de la désignation du médecin-arbitre, les coordonnateurs lui transmettent directement les dossiers reliés à l'invalidité de l'employé et les expertises produites par leurs médecins respectifs.
13. Le médecin-arbitre rencontre l'employé dans les trente (30) jours suivants la prise en charge du mandat et l'évalue en tenant compte des rapports et expertises qui lui ont été soumis par les deux parties.
14. Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que l'employé est ou demeure invalide, il peut également décider de la date de retour au travail (progressif ou complet) et des modalités du retour au travail.
15. Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément à l'article 12 et de la rencontre prévue à l'article 13 avec l'employé. Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin de l'employé ou celle du médecin désigné par la Direction.
16. Le médecin-arbitre doit rendre sa décision écrite dans les quinze (15) jours suivants sa rencontre avec l'employé.

17. La décision du médecin-arbitre est finale, sans appel et exécutoire et lie la Direction, le Syndicat et l'employé.
18. Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, l'employé est considéré en congé sans solde avec permission.
Toutefois, si le médecin-arbitre conclut à l'invalidité de l'employé, la Direction verse à l'employé les sommes dues et rétablit les avantages et privilèges auxquels il aurait normalement eu droit.
19. La Direction ne peut exiger le retour au travail de l'employé avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.
20. Les frais de déplacement encourus par l'employé pour rencontrer le médecin-arbitre sont à sa charge.
21. Les frais et honoraires du médecin-arbitre sont assumés à parts égales entre la Direction et le Syndicat.
22. L'employé ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la *Loi sur l'assurance automobile*, la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* ou la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.
23. Le contenu de l'arbitrage médical et la décision du médecin-arbitre sont strictement confidentiels et ne pourront en aucun cas être rendus publics, directement ou indirectement, sous réserves de l'application des lois en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE n° 23 COMITÉ INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Considérant que les parties reconnaissent l'importance et l'impact potentiel de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les employés et sur leurs conditions de travail ;

Considérant les dispositions actuelles de la convention collective, notamment les articles 12, 28 et 33 et la lettre d'entente n° 13 ;

Considérant l'intérêt des parties d'échanger sur cette nouveauté technologique ;

Les parties conviennent de mettre en place, au niveau provincial, un comité composé de trois (3) personnes représentant la Direction et de trois (3) personnes représentant le syndicat. Ce comité se réunit deux (2) fois par année, ou au besoin à la demande d'une des parties.

Le mandat de ce comité est d'informer, de discuter et de faire des recommandations sur toutes questions relatives à l'intelligence artificielle qui ne relèvent pas de l'article 28 de la présente convention.

**LETTRE D'ENTENTE n° 24
RATIO D'EMPLOYÉS DE NIVEAU D**

- Considérant** que les parties reconnaissent l'importance de l'expertise particulière des employés de niveau D pour la Direction ;
- Considérant** la volonté des parties de favoriser un cheminement de carrière au sein de l'entreprise jusqu'à l'atteinte d'un niveau D lorsque les besoins d'affaires le justifient ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie intégrante de la présente.

Au 30 juin de chaque année de référence à compter de 2026, la Direction devra s'assurer que le ratio du nombre d'employés actifs de niveau D soit d'au moins de 10% du nombre total d'employés actifs.

Dans l'éventualité où ce ratio est inférieur à 10%, la Direction s'engage à afficher un nombre suffisant de postes de niveau D, et ce, au plus tard le 31 décembre afin d'atteindre le ratio de 10%.

Dans le cadre de la signature de la présente, la Direction s'engage à afficher pour l'année 2026 un minimum de vingt (20) postes de niveau D, et ce, au plus tard le 30 septembre 2026.

**LETTRE D'ENTENTE n° 25
ASSIGNATION POUR FIN DE FORMATION**

Objet : Engagement de la Direction à l'égard du développement de ses employés

Considérant la volonté des parties de favoriser et faciliter le développement des employés et le cheminement de carrière interne ;

La présente lettre d'entente vise à préciser les modalités applicables lorsque la Direction choisit d'assigner sans affichage un employé aux fins de formation.

Ces assignations sont sur une base volontaire et sont destinées aux employés désirant effectuer une montée en compétence.

1. Assignment à des fins de formation et développement de carrière

Le candidat n'a pas l'obligation de remplir toutes les exigences du poste au moment de l'assignation, mais doit toutefois avoir les compétences requises. L'assignation temporaire peut se faire en promotion ou non, et ce, pour les employés permanents ou temporaires.

2. Durée de l'assignation

L'assignation est d'une durée de 6 mois à 12 mois, selon les besoins de la Direction en fonction des objectifs de formation, et est communiquée à l'employé concerné. Un avis est envoyé au Syndicat précisant les modalités de cette assignation.

3. Admissibilité

Le gestionnaire peut assigner, à des fins de formation, un employé membre du SCFP 4250 ayant soumis son plan de développement de compétences professionnelles.

4. Fin de l'assignation

À la fin de l'assignation, l'employé peut être nommé sans affichage sur le poste selon ce que prévoit les modalités de comblement dans la plus petite unité.

5. Conditions de travail

Pendant la période d'assignation, l'employé prend l'ensemble des conditions salariales du poste d'assignation.

6. Autre

La rémunération de l'employé en assignation n'est pas comptabilisée dans le calcul des dépenses de formation.

La présente entente entre en vigueur à la date de signature et demeure valide jusqu'à l'échéance de la convention collective.

Autres dispositions :

1. **Clause remorque :** La Direction participe présentement avec les autres unités d'accréditation du SCFP aux renouvellements de leur convention collective respective. Dans l'éventualité où la Direction et les autres unités d'accréditation du SCFP conviennent, sur les sujets suivants, de modalités plus avantageuses que celles convenues avec le SCFP 4250, celles-ci s'appliqueront aux employés membres du SCFP 4250 :
 - Ajustement total des échelles salariales (17,4%) sur la période de 5 ans (2024 à 2028);
 - Clause de protection des salaires contre l'inflation;
 - Modifications apportées aux modalités du Régime de retraite d'Hydro-Québec;
 - Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurance collective;
 - Modifications apportées aux modalités de l'annexe « D » - Droits parentaux;
 - Modalités de la lettre d'entente sur le télétravail.

2. **Forfaitaire :** La Direction convient de verser un montant forfaitaire selon les modalités suivantes :
 - Un montant forfaitaire de 4 000 \$ est versé à tout employé actif le 31 décembre 2024 et payable au plus tard 90 jours après la signature de la convention collective.
 - Un montant forfaitaire de 1 000 \$ est versé à tout employé actif le 30 septembre 2026 et payable au plus tard le 31 décembre 2026.Les employés ayant quitté l'entreprise (démission ou congédiement) au moment du paiement ne recevront pas le versement du forfaitaire.

3. **Ajustements aux échelles salariales :** Tous les ajustements sont rétroactifs à compter du 1^{er} janvier 2024. Ils seront versés dans les meilleurs délais.

4. **Réduction temporaire des cotisations des employés aux régimes d'assurance collective :** Les réductions temporaires pour l'année 2025 seront ajustées rétroactivement au 1^{er} janvier 2025 et versées dans les meilleurs délais.

5. **Allocation de repas :** En ce qui concerne l'allocation de repas, dans l'éventualité d'enjeux fiscaux, les parties s'engagent à tenir un comité afin de trouver une solution satisfaisante.

6. **Vacances :** La modification des crédits de vacances (incluant les vacances pré-retraite) 2025-2026 ne s'applique que pour les employés actifs à la date de la signature la convention collective.

7. **Assurance santé :** La première année, les maximums annuels seront ajustés au prorata en fonction de la date de signature de la convention collective.

8. **Bureaux satellites :** La Direction s'engage à réaliser un projet pilote d'une durée de 12 mois débutant le 1^{er} septembre 2026 afin d'élargir les situations pour lesquelles les bureaux satellites peuvent être utilisés pour les journées de télétravail. La Direction s'engage également à définir la notion de bureaux satellites, à mettre à jour

régulièrement la liste des bureaux satellites disponibles en cohérence avec la stratégie immobilière et à faciliter l'utilisation de la plate-forme de réservation dans l'intranet.

Après 12 mois, le bilan du projet pilote sera réalisé à même le mandat du comité conjoint télétravail tel que prévu au point 2 de la Lettre d'entente du télétravail.

9. **Protocole de griefs** : Les parties s'engagent à poursuivre les discussions afin de convenir d'un protocole de griefs et à convenir de deux dates en 2026 pour relancer l'exercice.
10. **Santé et sécurité** : La Direction s'engage à discuter avec la partie syndicale de l'arrimage des dispositions de l'article 23 de la convention collective avec les nouvelles dispositions du Règlement sur les mécanismes de prévention et de participation en établissement lorsqu'elles seront adoptées.
11. **Permanentisation sur poste des 32 employés temporaires indiqués à l'annexe 1.**
12. **Retrait des mesures disciplinaires et griefs en lien avec les moyens de pression.**
13. **La Direction s'engage à verser aux employés en service essentiel ayant été rappelé en temps supplémentaire pendant la période de grève de temps supplémentaire la prime de disponibilité non versée, et ce, 90 jours suivant la date de signature de la convention collective.**
14. **Dans le cadre de la présente entente de principe, le syndicat s'engage à retirer les griefs suivants listés dans la liste transmise par l'employeur :**
 - Tous les griefs de dotation classifiés sous le motif de comblement de poste et assignation temporaire déposés entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022 ;
 - Tous les griefs concernant le télétravail ;
 - Tous les griefs concernant les libérations syndicales ;
 - Tous les griefs concernant la lettre d'entente no 5 ;
 - Le grief relatif au Régime de rémunération de la personne salariée reclassée pour raison de santé ;
 - Tous les griefs concernant la prime de disponibilité pour les employés en service essentiel rappelés en temps supplémentaire pendant la période de grève de temps supplémentaire ;
 - Tous les griefs concernant les mesures disciplinaires en lien avec les moyens de pression.

Tout autre grief de la liste ainsi que les griefs de comblement de poste et assignation temporaire déposés entre 2023 et 2025 pourront faire l'objet d'un retrait de la part du syndicat après analyse du dossier de griefs et si celui-ci concerne une condition de travail discutée dans le cadre du présent renouvellement de la convention collective.

La Direction reconnaît qu'aucun grief de dotation relatif au comblement d'un poste 4250 par un ingénieur ne sera retiré.

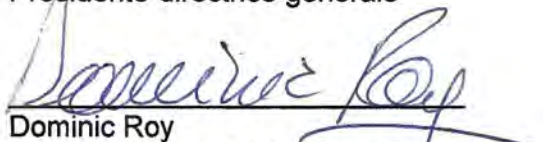
Signé à Montréal le 24 février 2026

HYDRO-QUÉBEC

**LE SYNDICAT DES SPÉCIALISTES
ET PROFESSIONNELS
D'HYDRO-QUÉBEC**



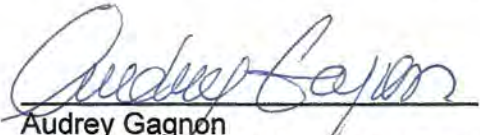
Claudine Bouchard
Présidente-directrice générale



Dominic Roy
Vice-président principal Talents
et développement organisationnel p.i.



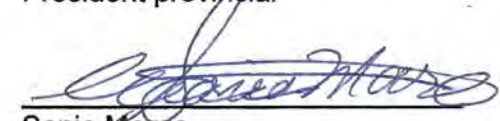
Renaud Lapierre
Directeur conditions et relations de travail



Audrey Gagnon
Conseillère principale en conditions
et relations de travail p.i.



Gilles Cazade
Président provincial



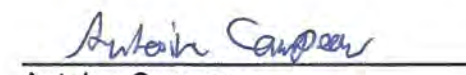
Sonia Moore
Secrétaire général



Viviana Isaza
Conseillère syndicale SCFP (FTQ)



Marcela Quinonez
Directrice syndicale



Antoine Campeau
Directeur syndical

Annexe 1**Liste des temporaires permanentisés sur poste**

70734	Mme Mélanie Bouffard
66591	Mme Mylène Lachapelle
77852	Mme Claudia Lefebvre
79124	Mme Judith Côté
79407	M. Jean-Francois Ethier
79777	M. Marco Baquero
79744	M. Martin Lapointe
79811	Mme Sladjana Pavlovic
80080	Mme Cecile Marie Pascale Nkoa Mimboe
80312	Mme Sabine Kaouk
80707	Mme Terri Kafyeke
80962	Mme Thi Khanh Linh Than
81026	Mme Krasimira Velkova Veleva
80965	Mme Camille Archambault
81077	M. Alexandre Guindon
81406	Mme Jihane Karich
81381	Mme Ludy Viviana Castro Quevedo
81680	Mme Stéphanie Corbin
81817	M. Yann Chavaillaz
82039	M. Bill Mackenzie Sylvestre
82032	Mme Anne-sophie Blais Verville
82201	Mme Marie-claude Joly
82405	M. Shawn St-Cyr
82362	Mme Eva Leblanc-Morin
82500	M. Jonathan Leclerc
82551	Mme Laurence Méthot
82720	M. Alexandre Bernier
82724	Mme Anne-marie Marquis
82784	M. Patrick Resche
82770	M. Pierre-Étienne Beaudette
57634	Mme Marseille Rioux
41972	M. Mario Bouvette