

LETTRE D'ENTENTE
 ENTRE
 HYDRO-QUÉBEC
 ET
 LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES SCIENTIFIQUES DE L'IREQ

OBJET: Renouvellement de la convention collective pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Considérant que la convention collective en cours arrive à échéance le 31 décembre 2018;

Considérant l'intérêt des parties à renouveler cette convention collective de façon anticipée;

Considérant les négociations qui ont eu lieu entre le 25 janvier 2018 et le 18 juillet 2018, date de l'entente de principe intervenue entre les parties;

Les parties conviennent de renouveler la convention collective pour une durée de cinq ans en modifiant certaines dispositions de la convention actuelle et en maintenant le statu quo sur l'ensemble des autres conditions de travail;

À cet effet les parties conviennent de remplacer, ou de modifier ou d'ajouter aux articles, appendices et lettres d'ententes suivants :

- **Articles 2.02, 2.23 et 2.25 de l'article 2 – Définitions**
- **Article 7.01 de l'article 7 – Renseignements**
- **Articles 9.06 et 9.07 de l'article 9 – Permis d'absence**
- **Article 12.01.1 de l'article 12 – Procédure de règlement de griefs ou de désaccords**
- **Article 13.02 de l'article 13 – Arbitrage**
- **Articles 14.01, 14.09.1, 14.09.4, 14.09.6 et 14.09.7 de l'article 14 – États de service et sécurité d'emploi**
- **Articles 15.02, 15.09, 15.19.1 et 15.19.3 de l'article 15 – Mouvements de personnel**
- **Articles 16.02, 16.03 16.04 et 16.10 de l'article 16 – Salaires**
- **Article 17.02 de l'article 17 – Reclassification des employés**
- **Article 19.08 de l'article 19 – Travail supplémentaire**
- **Articles 23.05 et 23.06 de l'article 23 – Jours fériés**
- **Articles 24.05 et 24.06 de l'article 24 – Vacances**
- **Articles 25.01 et 25.02 de l'article 25 – Jour de paie**
- **Article 26.10 de l'article 26 – Santé sécurité**
- **Articles 32.04 et 32.08 de l'article 32 – Sécurité sociale**

- **Article 35.01 de l'article 35** – Durée de la convention
- **Article 36.01 de l'article 36** – Dispositions transitoires
- **Paragraphe 4 de l'Appendice « C »** – Ligne de conduite d'Hydro-Québec concernant les frais de déplacement de l'employé en voyage
- **Appendice «L»** – Évolution des primes, indemnités et allocations
- **Lettre d'entente N°7** – Partage de coûts
- **Lettre d'entente N°12** – Modifications au régime de retraite d'Hydro-Québec
- **Lettre d'entente N°15** – Modifications au régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et au régime collectif d'assurance voyage
- **Lettre d'entente N°16** – Modifications au régime d'assurance vie collective de base (AVCB) et au régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC)
- **Lettre d'entente N°17** – Modification à différents régimes de protection salariale
- **Lettre d'entente N°18** – Modifications à la protection offerte aux anciens employé-e-s par le régime d'assurance collective de base (AVCB), le régime d'assurance vie collective complémentaire (AVCC), le régime d'assurance vie collective supplémentaire (AVCS) et le régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé
- **Lettre d'entente N°19** – Modifications au régime d'indemnité de déménagement de l'employé réaffecté géographiquement (RID)
- **Lettre d'entente N°21** – Modifications de certains avantages sociaux

Ces modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019 à moins d'avis contraire.

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 **douze (12)** mois, laquelle pourra être prolongée après entente entre les parties.

2.23 IREQ

La totalité des unités administratives auxquelles sont affectés les employés.

2.25 *Regroupement administratif*

Au 1er novembre 2018, l'IREQ comprend les regroupements administratifs suivants :

- a) **Le Centre de Recherche d'Hydro-Québec (CRHQ),**
- b) **le Centre d'Excellence en Électrification des Transports et en Stockage d'Énergie (CEETSE).**

Les parties conviennent de faire les concordances nécessaires aux articles, appendices et lettres d'entente de la convention collective pour intégrer ces deux définitions.

ARTICLE 7 – RENSEIGNEMENTS

- 7.01 La Direction remet au Syndicat une clé d'accès au réseau d'Hydro-Québec (RSA ou autre) pour permettre l'accès, via un bureau virtuel, à tout bulletin, ou communiqué affichés à l'intention des employés, ainsi que les organigrammes de même que les modifications des organigrammes approuvés par la Direction.

ARTICLE 9 – PERMIS D'ABSENCE

9.06 Libération aux frais du Syndicat

A) La facturation pour les libérations aux frais du Syndicat se fera sur une base régulière, soit à chacune des périodes de paie.

B) Dans les **soixante (60)** jours de la date de facturation, le Syndicat rembourse Hydro-Québec. Avec son remboursement, ou l'autorisation de débiter le crédit annuel prévu à l'article 9.07, le Syndicat transmet le détail des libérations qu'il n'aurait pas autorisées.

C) La Direction radie les sommes correspondant aux libérations non autorisées et prend les mesures nécessaires pour corriger le dossier de présence des employés concernés par une libération non autorisée.

Sur demande du secrétaire général du Syndicat, une nouvelle facturation est émise pour une libération préalablement identifiée comme non autorisée.

D) Aucune facturation ne peut être faite pour plus de **trois (3)** périodes de paie de rétroactivité de la dernière facturation.

Les ajustements salariaux et les corrections d'absence suite à une décision arbitrale ne sont pas visés par cette limite, ils seront facturés suite à l'événement.

E) À moins d'un avis écrit contraire de l'une ou l'autre des parties, il y a quittance complète et finale trente (30) jours après la réception du remboursement prévu à l'alinéa B).

9.07 Crédit annuel pour affaires syndicales

1. La Direction accorde aux membres désignés par le Syndicat la possibilité de s'absenter pour affaires syndicales avec maintien du salaire à condition que le Syndicat avise le **directeur Conditions et relations du travail** ou son délégué selon les modalités prévues précédemment.
2. La Direction octroie, au début de la **première période de paie de chaque année**, un crédit non cumulatif correspondant à 0,1 % de la masse salariale versée l'année précédente aux employés représentés par le Syndicat, augmenté du taux des avantages sociaux utilisé pour fin de facturation de l'année en cours.
3. Compte tenu du faible nombre d'employés, la Direction octroie au début de la **première période de paie de chaque année**, un crédit additionnel, non cumulatif, correspondant à 0,09 % de la masse salariale telle que calculée à l'alinéa précédent.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU DE DÉSACCORDS

12.01.1 Dans l'application de cet article le terme « supérieur hiérarchique » signifie pour les :

1. Griefs ou désaccords individuels
 - Premier niveau hiérarchique
2. Griefs individuels d'un employé non choisi à la suite de l'affichage d'un poste vacant et qui se croit lésé
 - Supérieur hiérarchique de l'unité administrative requérante
3. Griefs ou désaccords de groupe, d'au moins trois (3) employés, désaccords collectifs **ou du Syndicat**
 - Premier niveau hiérarchique qui exerce une autorité sur l'ensemble des employés concernés.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

13.02 Les parties s'entendent sur une liste d'arbitres à qui seront référés les griefs pour audition, à moins d'entente contraire entre les parties. Les griefs sont référés à l'arbitre ayant la date de disponibilité la plus rapprochée, à moins que les parties ne s'entendent pour utiliser un autre critère.

Liste d'arbitres convenue entre les parties :

- André Bergeron
- Andrée St-Georges
- François Hamelin
- Robert Côté
- André Rousseau

ARTICLE 14 – ÉTATS DE SERVICE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

SECTION A – Employés permanents

14.01 Les états de service s'acquièrent dès qu'un employé a terminé une période de stage de **douze (12)** mois de service actif ; ils sont rétroactifs au jour de son embauchage. Cette période de **douze (12)** mois de service actif doit être accumulée à l'intérieur d'une période de **dix-huit (18)** mois.

SECTION B – Employés temporaires

14.09.1 La durée de service d'un employé temporaire ne peut excéder **trente-six (36)** mois.

14.09.4 A) Si le contrat d'embauche d'un employé temporaire n'est pas renouvelé, ou si la Direction y met un terme prématurément, l'employé licencié bénéficie d'un préavis écrit de la Direction selon les conditions suivantes :

- de quatre (4) semaines, s'il justifie moins de deux (2) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;

- de huit (8) semaines, s'il justifie de deux (2) à moins de trois (3) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;

B) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'égard d'un employé temporaire :

- s'il est renvoyé pour cause ;
- s'il s'absente sans permission et sans raison valable pendant plus de cinq (5) jours ;
- dont la fin prévue pour son poste résulte d'un cas fortuit ;
- s'il est licencié en vertu de l'application du paragraphe 15.25.

14.09.6 L'employé temporaire, ayant cumulé plus de **trente-six (36)** mois de durée de service et toujours à l'emploi de la Direction, est réputé avoir obtenu le statut d'employé permanent sur le poste qu'il occupait le jour suivant ses **trente-six (36)** mois de durée de service, à condition **qu'il termine sa période de stage et subisse ou ait subi un examen médical jugé satisfaisant par la Direction.**

14.09.7 Le nombre d'employés temporaires **de chacun des regroupements administratifs** ne doit pas dépasser **vingt-cinq (25) %** du nombre de ressources ÉTC permanentes et stagiaires **de l'année précédente du dit regroupement administratif**, arrondie à l'unité inférieure.

La Direction informe le Syndicat mensuellement de l'utilisation en nombre et en durée des employés temporaires **dans chacun des regroupements administratifs.**

ARTICLE 15 – MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section A – Généralités

15.02 Affichage des postes permanents ou temporaires

15.02.1 Les affichages suivent un calendrier annuel qui entre en vigueur au minimum quinze (15) jours après sa transmission au Syndicat.

15.02.2 Le délai d'affichage est de quatorze (14) jours.

Nonobstant ce qui précède, **les délais d'affichage ne courent pas entre le 23 décembre et le 2 janvier inclusivement.**

15.02.3 L'avis du poste vacant indique une brève description des qualifications requises et autres exigences, l'unité administrative et le lieu où se trouve le poste vacant.

15.02.4 Les avis de poste vacant sont envoyés au Syndicat par courrier électronique dans les plus brefs délais dès le début de l'affichage.

15.02.5 Les personnes intéressées à poser leur candidature doivent le faire **par le biais** d'intranet d'Hydro-Québec à l'unité Ressources humaines durant la période d'affichage. La Direction fait parvenir un accusé de réception à chaque personne qui pose sa candidature.

15.02.6 La Direction fournit les mécanismes permettant aux employés d'être avisés et de postuler sur les postes vacants, à partir d'Intranet et d'Internet.

Section B – Affichage et comblement des postes permanents

15.09 Lorsque la Direction décide de combler un poste permanent vacant, elle convient de l'afficher au plus tard dans les trois (3) mois de sa vacance.

Section C – Affichage et comblement des postes temporaires de plus de six (6) mois et des postes permanents temporairement inoccupés de plus de six (6) mois

15.19.1 Lorsque la Direction veut combler un poste temporaire vacant, elle affiche le poste.

La nomination à un poste temporaire vacant se fera selon l'ordre de priorité suivant:

- a) Le plus qualifié des employés excédentaires qui rencontrent les exigences et qui ont soumis leur candidature;
- b) Le plus qualifié des employés permanents ainsi que des employés temporaires ayant œuvré plus de six (6) mois dans un même poste, qui rencontrent les exigences et qui ont soumis leur candidature;
- c) La Direction peut nommer une personne excédentaire avec le consentement de celle-ci;
Les dispositions de ce paragraphe ne permettent pas à une personne excédentaire de refuser d'exécuter du travail défini par la Direction.
- d) Autres.

Une personne excédentaire assignée à un poste temporaire conserve son statut d'excédentaire pendant la durée de l'assignation.

La Direction fournit au comité de nomination les renseignements suivants :

- l'avis de poste vacant ;
- la liste des candidats ayant postulé, en indiquant leur statut ;
- le nom de la personne retenue.

- 15.19.3** a) Lorsque la Direction veut combler un poste permanent temporairement inoccupé au sens de l'alinéa 2. du paragraphe 15.19, elle affiche le poste.
- b) La nomination à un poste permanent temporairement inoccupé se fera selon l'ordre de priorité suivant :
1. le plus qualifié des employés excédentaires qui rencontrent les exigences et qui ont soumis leur candidature ;
 2. le plus qualifié des employés permanents et des employés temporaires ayant œuvré plus de six (6) mois dans un même poste qui rencontrent les exigences et qui ont soumis leur candidature ;
 3. la Direction peut nommer une personne excédentaire avec le consentement de celle-ci ; les dispositions de ce paragraphe ne permettent pas à une personne excédentaire de refuser d'exécuter du travail défini par la Direction ;
 4. autres.
- c) Une personne excédentaire assignée à un poste permanent temporairement inoccupé conserve son statut d'excédentaire pendant la durée de l'assignation.
- d) La Direction fournit au comité de nomination les renseignements suivants :
- l'avis de poste vacant ;
 - la liste des candidats ayant postulé, en indiquant leur statut ;
 - le nom de la personne retenue.
- e) Si un poste temporairement inoccupé est comblé par un employé permanent, le poste laissé temporairement inoccupé par ce dernier ne pourra être comblé par un employé permanent.

ARTICLE 16 – SALAIRES**16.02 Échelles de salaires et salaires****16.02.1 Pour l'année 2019**

À compter du 1^{er} janvier 2019, les échelles de salaires et les salaires sont augmentés de 0,5 %.

Échelle de salaire et échelons au 1^{er} janvier 2019*périodique*

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	147,45 \$	2 231,60 \$	2 958,95 \$	3 686,29 \$
II	183,48 \$			4 586,94 \$
III	199,40 \$			4 985,02 \$
IV	211,68 \$			5 291,88 \$

16.02.2 Pour l'année 2020

À compter du 1^{er} janvier 2020, les échelles de salaires et les salaires sont augmentés de 1 %.

Échelle de salaire et échelons du 1^{er} janvier 2020*périodique*

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	148,93 \$	2 253,92 \$	2 988,54 \$	3 723,15 \$
II	185,31 \$			4 632,81 \$
III	201,39 \$			5 034,87 \$
IV	213,79 \$			5 344,80 \$

16.02.3 Pour l'année 2021

À compter du 1^{er} janvier 2021, les échelles de salaires et les salaires sont augmentés de 2 %.

Échelle de salaire et échelons du 1^{er} janvier 2021*périodique*

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	151,90 \$	2 299,00 \$	3 048,31 \$	3 797,61 \$
II	189,02 \$			4 725,47 \$
III	205,42 \$			5 135,57 \$
IV	218,07 \$			5 451,70 \$

16.02.4 Pour l'année 2022

À compter du 1^{er} janvier 2022, les échelles de salaires et les salaires sont augmentés de 3 %.

Échelle de salaire et échelons au 1^{er} janvier 2022*périodique*

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	156,46 \$	2 367,97 \$	3 139,76 \$	3 911,54 \$
II	194,69 \$			4 867,23 \$
III	211,59 \$			5 289,64 \$
IV	224,61 \$			5 615,25 \$

16.02.5 Pour l'année 2023

À compter du 1^{er} janvier 2023, les échelles de salaires et les salaires sont augmentés de 3,5 %.

Échelle de salaire et échelons au 1^{er} janvier 2023*périodique*

Niveau	Échelon	Minimum	Point milieu	Maximum
I	161,94 \$	2 450,85 \$	3 249,65 \$	4 048,44 \$
II	201,50 \$			5 037,58 \$
III	218,99 \$			5 474,78 \$
IV	232,47 \$			5 811,78 \$

16.03 Biffé

16.04 À chaque année, l'employé reçoit la révision au mérite suivante, **à condition qu'il s'acquitte de façon satisfaisante des fonctions reliées à son poste :**

- a) S'il est diplômé depuis un (1) an ou plus, il reçoit une révision au mérite d'au moins un (1) échelon de son niveau, et que son salaire ne dépasse pas le maximum prévu pour son niveau. Si cet échelon porte son salaire au-dessus du maximum de son niveau, il bénéficie de la partie d'échelon qui lui permet d'atteindre ce maximum ;
- b) S'il est diplômé en date du 1er mai de l'année précédente, il reçoit, au mérite, une révision de salaire correspondant à au moins deux tiers (2/3) d'échelon de son niveau;
- c) S'il est diplômé en date du 1er septembre de l'année précédente, il reçoit, au mérite, une révision de salaire correspondant à au moins un tiers (1/3) d'échelon de son niveau.

16.10 L'employé reclassé au niveau 4 et détenant un diplôme de doctorat reçoit, une prime équivalente à un (1) échelon de son niveau, **à condition qu'il s'acquitte de façon satisfaisante des fonctions reliées à son poste.** Cet échelon est réputé faire partie du salaire de base de l'employé et permet le dépassement du maximum de son niveau. Tous les employés qui sont au niveau 4 le 21 avril 2011 se voient reconnaître cette prime.

Advenant que le supérieur immédiat d'un employé juge qu'il ne s'acquitte pas de façon satisfaisante des fonctions reliées à son poste, l'employé peut préparer un dossier qui est présenté au comité d'appel du niveau IV. Au sein de ce comité, le directeur du regroupement administratif de l'employé est remplacé par le gestionnaire du deuxième niveau hiérarchique de l'employé. Lors de la réunion du comité, l'employé est invité à présenter ses arguments. La décision du comité à l'effet de ne pas accorder l'échelon de prime pour une année prend effet au début de l'année suivant la décision. La décision du comité d'appel ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 17 – RECLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

17.02 Aux fins de l'exercice de reclassification, le dossier de l'employé est étudié selon le « Régime de classification des chercheurs » en vigueur le 28 février 1989 ou selon le « Régime de rémunération des ingénieurs syndiqués d'Hydro-Québec » **en vigueur le 1^{er} janvier 2004**, selon le poste occupé par l'employé.

ARTICLE 19 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**19.08 Paiement des crédits d'heures supplémentaires accumulées**

Tous ces crédits doivent être compensés au plus tard le 31 décembre de chaque année. Tous les crédits non compensés à cette date sont rémunérés au taux de salaire de l'employé au 31 décembre.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS

23.05 L'employé dont la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi a droit, lorsqu'un jour férié mentionné au paragraphe 23.01 coïncide avec un samedi ou un dimanche, à un jour de congé rémunéré qui doit être pris, après entente entre l'employé et la Direction, **entre le 1er février d'une année et le 31 janvier de l'année suivante, période au cours de laquelle il survient.**

L'employé qui a pris par anticipation un tel jour de congé rémunéré et qui cesse de travailler pour la Direction avant l'occurrence du jour férié, doit rembourser à celle-ci la rémunération reçue.

23.06 Biffé**ARTICLE 24 – VACANCES**

24.05 L'employé diplômé depuis moins de **dix-neuf (19)** ans qui a eu des vacances payées l'année précédente a droit à quatre (4) semaines de vacances.

- 24.06**
1. L'employé diplômé depuis **dix-neuf (19)** ans et plus a droit à cinq (5) semaines de vacances.
 2. L'employé diplômé depuis trente (30) ans et plus a droit à six (6) semaines de vacances.

ARTICLE 25 – PAIE

25.01 La Direction donne accès à chaque employé à son bulletin de paie en utilisant les supports informatiques à sa disposition.

25.02 La Direction dépose directement le salaire à l'institution financière au choix de l'employé.

ARTICLE 26 – SANTÉ SÉCURITÉ

26.10 Le comité se réunit au moins **quatre (4)** fois par année. Son mandat consiste à :

- développer et valider un plan d'action en santé et sécurité en tenant compte des risques du milieu de travail ;
- faire le suivi et l'évaluation du plan d'action ainsi que des rapports d'accidents et d'inspections ;
- faire une visite annuelle des lieux de travail des employés.

ARTICLE 32 – SÉCURITÉ SOCIALE

32.04 Employés permanents et stagiaires

La Direction défraie cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime de l'AVCB, de l'AVCS et de l'AVCC de l'employé, et ce, jusqu'à trois (3) fois le salaire de base de l'employé. Elle défraie cent pour cent (100 %) du coût de la prime du RASILD, du module de base du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et du Régime collectif d'assurance voyage.

À compter du 1^{er} juillet 2014, pour les employés qui choisissent le module bonifié ou le module enrichi du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé, la Direction défraie alors l'équivalent de cent sept pour cent (107 %) du coût de la prime du module de base.

Employés temporaires

La Direction défraie cinquante pour cent (50 %) du coût de la prime de l'AVCB et de l'AVCC de l'employé, et ce, jusqu'à trois (3) fois le salaire de base de l'employé. Elle défraie cent pour cent (100 %) du coût de la prime du module de base du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et du Régime collectif d'assurance voyage. Pour le RPS, la Direction défraie la totalité du coût de la prime de la protection de courte durée et l'employé défraie la totalité du coût de la prime de la protection de longue durée.

À compter du 1^{er} juillet 2014, pour les employés qui choisissent le module bonifié ou le module enrichi du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé, la Direction défraie alors l'équivalent de cent sept pour cent (107 %) du coût de la prime du module de base.

Employés permanents, stagiaires ou temporaires

Nonobstant ce qui précède, la contribution totale de la Direction au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé et au Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) est allouée selon l'ordre de priorité suivant :

1. Au Régime d'assurance maladie et hospitalisation et santé si applicable.
2. Le solde le cas échéant au Régime d'assurance vie collective de base (AVCB).

32.08 La Direction rend disponible un programme de planification de la retraite par le biais d'une formation en ligne et, à compter du 1^{er} janvier 2021, rend disponible un outil de calcul permettant à l'employé d'estimer sa rente de retraite provenant du Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ) à différentes dates. Tous les employés peuvent accéder à la formation en ligne et à l'outil de calcul et doivent le faire en dehors des heures de travail.

Sur présentation de pièces justificatives, la Direction rembourse à l'employé une fois dans sa carrière, des dépenses encourues par celui-ci pour sa participation à une activité de planification de la retraite, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de trois cents (300 \$) dollars (montant maximum de trois cent vingt-cinq (325 \$) dollars à compter du 1^{er} janvier 2024) et selon les dispositions suivantes :

1. Les dépenses doivent être encourues après la date suivante : cinq (5) ans précédant la date de retraite anticipée prévue au Régime de retraite d'Hydro-Québec (RRHQ).
2. Les dépenses doivent être encourues pour :
 - a. Rembourser des honoraires pour une consultation individuelle auprès d'un membre d'une association professionnelle reconnue ou d'un ordre professionnel parmi les suivants : avocats, notaires ou planificateurs financiers (excluant tout employé d'Hydro-Québec).
 - b. Rembourser les frais d'inscription à une formation en groupe auprès d'un fournisseur pré-approuvé par la Direction apparaissant sur la liste de fournisseurs de ce type de formation

ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 Les articles, les appendices et les lettres d'ententes de la présente convention collective entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019, à moins de stipulations contraires, et le demeurent jusqu'au 31 décembre 2023.

ARTICLE 36 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

36.01 Malgré que l'échéance de la convention collective soit le 31 décembre 2023, les parties ont convenu de dispositions prenant effet après cette date.

- Le paragraphe 32.08 ;
- Les paragraphes 1 a) et 5 de la lettre d'entente 12 ;

Ces dispositions s'appliqueront à compter de la date convenue, même dans le cas où les négociations pour le renouvellement des conventions collectives pour les années 2024 à 2028 seraient encore en cours à cette date. Également, à moins que des modifications à ces dispositions soient convenues au cours des dites négociations, ces dispositions telles que rédigées feront partie intégrante des conventions collectives renouvelées pour les années ci-dessus mentionnées.

APPENDICE « C » – LIGNE DE CONDUITE D'HYDRO-QUÉBEC CONCERNANT LES FRAIS DE DÉPLACEMENT DE L'EMPLOYÉ EN VOYAGE

4. Liste non limitative de quelques dépenses non remboursables :

- amende pour infraction à la loi;
- vol, perte ou endommagement des effets personnels;
- entretien et réparation de voiture personnelle;
- assurance personnelle voyage;
- dépenses inexplicables;
- **boisson alcoolisée (sauf lors d'activités justifiées de représentation) et drogues.**

APPENDICE « L » – ÉVOLUTION DES PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

Pour l'année 2019, les primes, indemnités et allocations suivantes sont majorées de 0,5 % tel que prévu au présent tableau.

Pour l'année 2020, les primes, indemnités et allocations suivantes sont majorées de 1 % tel que prévu au présent tableau.

Pour l'année 2021, les primes, indemnités et allocations suivantes sont majorées de 2 % tel que prévu au présent tableau.

Pour l'année 2022, les primes, indemnités et allocations suivantes sont majorées de 3 % tel que prévu au présent tableau.

Pour l'année 2023, les primes, indemnités et allocations suivantes sont majorées de 3,5 % tel que prévu au présent tableau.

Intitulé	Particularité	2019	2020	2021	2022	2023
		0,5 %	1 %	2 %	3 %	3,5 %
Gentilly Bande radioprotection orange	/heure	0,47 \$	0,47 \$	0,48 \$	0,49 \$	0,51 \$
Gentilly Bande radioprotection jaune	/heure	1,23 \$	1,24 \$	1,26 \$	1,30 \$	1,35 \$
Gentilly Bande radioprotection verte	/heure	1,64 \$	1,66 \$	1,69 \$	1,74 \$	1,80 \$
Art. 21.06 Remboursement de repas maximum, sans facture	/repas	19,03 \$	19,22 \$	19,60 \$	20,19 \$	20,90 \$
App. G – 1 Indemnité d'utilisation du véhicule personnel 1-16000 km	/km	0,51 \$	0,52 \$	0,53 \$	0,55 \$	0,57 \$
+ de 16000 km	/km	0,44 \$	0,44 \$	0,45 \$	0,46 \$	0,48 \$
App. C – 2.1) – Indemnité fixe de déplacement avec obligation de découcher	/jour	134,10 \$	135,44 \$	138,15 \$	142,29 \$	147,27 \$

LETTRÉ D'ENTENTE N° 7 — PARTAGE DE COÛTS

Les parties conviennent de modifier, pour les années **2019 à 2023**, le partage de coût du Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et du Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) de la façon suivante :

- 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;
- Les pourcentages sont de **1,25 % pour les années 2019, 2020, 2021 et 2022 et de 0,75 % pour l'année 2023**, non cumulatifs;
- Aux fins de l'application de la présente, **l'année 2019 correspond à la période couverte par les vingt-sept (27) périodes de paie de cette année et les années 2020, 2021, 2022 et 2023 correspondent à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de chacune de ces années;**
- Pour les participants à ces deux (2) régimes, la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est allouée en priorité au Régime collectif d'assurance maladie et hospitalisation et santé et, si applicable, au Régime d'assurance vie collective de base (AVCB) par la suite;

- e) Dans le cas où la cotisation additionnelle d'Hydro-Québec est supérieure à la cotisation totale payable par le participant à ces régimes, 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.

LETTRE D'ENTENTE N° 12 - MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE D'HYDRO-QUÉBEC

Les dispositions suivantes, sauf indication contraire, entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2019** :

1. Règles de financement : Mesures permanentes à compter du **1^{er} janvier 2019** :
 - a) La cotisation salariale pour une année est égale à **50 % de la cotisation d'exercice du régime (soit de la somme de la valeur des engagements du régime et de la cotisation d'exercice de stabilisation)** (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec). Toute variation de la cotisation salariale prendra effet au début de l'année qui suit l'année à laquelle se rapporte le calcul **de la cotisation d'exercice**. De plus, la cotisation salariale est sujette aux maximums suivants :

▪	2019	11,25 %
▪	2020	11,75 %
▪	2021	10,35 %
▪	2022	10,85 %
▪	2023	aucun maximum
▪	2024	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente
▪	2025	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente, moins 0,25 %
▪	2026 et suivantes	jusqu'à 0,5 % de plus que le pourcentage applicable au cours de l'année précédente
 - b) La cotisation patronale pour une année est égale à **la cotisation d'exercice du régime (soit de la somme de la valeur des engagements du régime et de la cotisation d'exercice de stabilisation)** (% fixe du salaire tel que défini au Régime de retraite d'Hydro-Québec) **moins la cotisation salariale prévue au paragraphe 1a).**

c) Ajustement aux cotisations salariale et patronale

i. **Pour les années 2019 à 2022 inclusivement :**

Pour chaque évaluation actuarielle annuelle du Régime de retraite d'Hydro-Québec où les deux conditions suivantes sont rencontrées

- une somme due à Hydro-Québec supérieure à zéro ;

et

- un surplus suffisant permettant le congé total de la cotisation patronale ajustée tel que décrit ci-après, et ce, à même la somme due à Hydro-Québec ;

la cotisation salariale est ajustée temporairement à la baisse de 0,5 % **résultant** en un ajustement temporaire à la hausse de la cotisation patronale de 0,5 %. Si les deux conditions énumérées ci-dessus sont rencontrées dans deux évaluations actuarielles consécutives ou plus, l'ajustement est de 1 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale et à la cotisation patronale prévues aux paragraphes 1a) et b). Ces ajustements à la cotisation salariale et patronale **sont en vigueur pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle.**

ii. **À compter de l'année 2023 :**

Pour chaque évaluation actuarielle annuelle du Régime de retraite d'Hydro-Québec où les deux conditions suivantes sont rencontrées

- **une somme due à Hydro-Québec supérieure à zéro ;**

et

- **un surplus suffisant permettant le congé total de la cotisation patronale ajustée tel que décrit ci-après, et ce, à même la somme due à Hydro-Québec ;**

la cotisation salariale est ajustée temporairement à la baisse de 1,35 % résultant en un ajustement temporaire à la hausse de la cotisation patronale de 1,35 %. Dès qu'une évaluation actuarielle ne rencontre plus l'une des conditions énumérées ci-dessus, il y a retour à la cotisation salariale et à la cotisation patronale prévues aux paragraphes 1a) et b). Cet ajustement à la cotisation salariale et patronale est en vigueur pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle.

Nonobstant ce qui précède, pour toute l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle identifiant un congé partiel de la cotisation patronale ajustée, l'ajustement temporaire de 1,35 % est réduit proportionnellement à la valeur dudit congé partiel.

- d) Sommes dues à Hydro-Québec
- Le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre **2017**, déposé à **Retraite Québec**, précise les sommes dues à Hydro-Québec à cette date ;
 - La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), sont comptabilisées avec intérêt au taux de rendement de la caisse **sauf si la radiation prévue au paragraphe 1f) s'applique** ;
 - La totalité des sommes dues, incluant celles décrites ci-après au paragraphe 1e), ne peut être récupérée par Hydro-Québec que par une réduction de la cotisation patronale ajustée selon le paragraphe 1c), et ce, même si ladite réduction doit s'appliquer après le 31 décembre **2017**. Cette réduction varie selon le surplus du Régime de retraite d'Hydro-Québec pouvant être identifié par une évaluation actuarielle et prend effet dès le dépôt de cette évaluation à la Régie des rentes du Québec ou, si la législation le permet, dès le début de l'année qui suit le dépôt de cette évaluation à la Régie des rentes du Québec.
- e) **Depuis le 1^{er} janvier 2018**, les sommes dues à Hydro-Québec correspondent aux montants versés par celle-ci à titre de cotisation **d'équilibre technique, cotisation d'équilibre de stabilisation et cotisation en excédant de celles requises, sous réserve de la législation applicable** comptabilisés avec intérêts au taux de rendement de la caisse.
- f) **Le rapport d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2018 du Régime de retraite d'Hydro-Québec, et les suivants, identifient les sommes qu'Hydro-Québec est disposée à radier, conformément à la législation applicable. Cette radiation annuelle est limitée au montant d'intérêt positif identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) et aux sommes dues décrites au paragraphe 1e), pour l'année se terminant à la date de l'évaluation actuarielle. Cependant, cette radiation peut être moindre :**
- i. **Tant que les sommes dues à Hydro-Québec à la date de l'évaluation actuarielle, avant la radiation visée au présent paragraphe, est supérieur au montant de 5 508 M \$ établi au 31 décembre 2017 et projeté annuellement au taux d'augmentation des salaires : la radiation est limitée à la différence positive entre ces deux montants.**

La limite de 5 508 M \$ établie au 31 décembre 2017 a été calculée en utilisant rétroactivement le taux d'actualisation prévu aux évaluations actuarielles à la place du taux de rendement de la caisse de retraite.
 - ii. **À partir du moment où la limite identifiée au paragraphe 1f)i) est atteinte : la radiation est limitée au maximum entre :**
 - **pour l'année se terminant à la date de l'évaluation actuarielle, le montant d'intérêt identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) qui excède le montant d'intérêt calculé,**

conformément au 2^e alinéa du paragraphe 1d), avec le taux d'actualisation de l'évaluation actuarielle.

Aux fins de l'application du présent alinéa, lorsque le montant d'intérêt identifié au 2^e alinéa du paragraphe 1d) est inférieur au montant d'intérêt calculé, conformément au 2^e alinéa du paragraphe 1d), avec le taux d'actualisation de l'évaluation actuarielle, l'écart est conservé pour être ajouté dans les années subséquentes au montant d'intérêt calculé au 2^e alinéa du paragraphe 1d).

- à la date de l'évaluation actuarielle, la différence positive entre les sommes dues à Hydro-Québec, avant la radiation visée au présent paragraphe, et la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale.

Aux fins de l'application du présent alinéa, la valeur présente d'un congé perpétuel de la cotisation patronale est établie à partir de la cotisation patronale estimée pour l'année qui suit la date de l'évaluation actuarielle, ajustée conformément au paragraphe 1c), et des hypothèses de capitalisation de l'évaluation actuarielle.

Aux fins de l'application des paragraphes 1a), b), c) et d), une année correspond à la période couverte par les vingt-six (26) périodes de paie de l'année ou, selon le cas, par les vingt-sept (27) périodes de paie de l'année.

2. Modifications temporaires du Régime de retraite pour les années de cotisations de la première période de paie de l'année 2021 jusqu'à la fin de la dernière période de paie de l'année 2024 :

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

À compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, la rente viagère est réduite de 0,9 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. Cette modification se reflète dans le Règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec en remplaçant le 0,7% que l'on retrouve aux articles 4.1d) et 4.1A) par 0,9% pour la période visée par cette modification.

3. Modifications permanentes du Régime de retraite pour les années de cotisations à compter de la première période de paie de l'année 2021 :

a) Retraite anticipée à la demande du participant

Lorsqu'un participant compte au moins 15 années de cotisations il peut prendre sa retraite à compter du 1^{er} jour qui suit son 55^e anniversaire de naissance et il a droit à une rente de retraite établie selon les dispositions prévues en 4.1d) et 4.1 A) du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec, réduite par équivalence actuarielle, pour la période comprise entre la date de la retraite et la date de la retraite facultative.

- b) **Tout participant qui cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec avant d'avoir acquis le droit à une rente immédiate**

Les dispositions concernant la retraite facultative et la retraite anticipée à la demande du participant ne s'appliquent pas aux rentes différées. Le participant a droit à une rente différée à 65 ans établie selon les dispositions prévues en 4.1d) du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec.

La prestation additionnelle pour indexation établie selon les dispositions prévues en 13.6 du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec est abrogée.

La modification du présent alinéa 3)b) ne doit pas avoir pour effet de modifier la valeur :

- **des prestations de décès avant la retraite prévues à l'article 6 du règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec ;**
- **des prestations de cessation d'emploi d'employé atteint d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. L'employé s'engage à fournir une preuve médicale à la satisfaction de l'administrateur confirmant son état de santé ainsi que son espérance de vie réduite à moins de douze (12) mois;**
- **des prestations payables advenant la terminaison du Régime de retraite d'Hydro-Québec.**

Aux fins de l'application du présent paragraphe 3), la rente de retraite doit être établie en considérant les ajustements prévus aux paragraphes 2 et 4, pour les années de cotisations visées.

4. Modifications permanentes du Régime de retraite :

Tout participant qui cesse d'être à l'emploi d'Hydro-Québec après la première période de paie de l'année 2021 et tout ancien participant à cette date ont droit, selon les conditions prévues par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, de transférer dans un régime de retraite régi par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* ou déterminé selon les modalités prévues à tout règlement adopté conformément à cette loi la valeur actuelle de la rente différée.

La valeur est acquittée en proportion, jusqu'à concurrence de 100 %, du degré de solvabilité du régime applicable à la date à laquelle est établie la valeur des droits du participant ou de l'ancien participant, selon le cas.

Le paiement en proportion du degré de solvabilité ne s'applique pas dans les cas de décès d'un participant actif ou d'un ancien participant et dans les cas de de cessation d'emploi d'employé atteint d'une incapacité physique ou mentale réduisant son espérance de vie à moins de douze (12) mois. L'employé s'engage à fournir une preuve médicale à la satisfaction de

l'administrateur confirmant son état de santé ainsi que son espérance de vie réduite à moins de douze (12) mois.

5. Modifications permanentes du Régime de retraite pour les années de cotisations à compter de la première période de paie de l'année 2025 :

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

À compter du premier jour du mois qui suit le soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance, la rente viagère est réduite de 0,90 % du salaire moyen de cinq ans jusqu'à concurrence de la moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles prévus pour chacune des cinq années précédant la date de la cessation de service, du décès ou de la retraite, multiplié par le nombre d'années de cotisations. Cette modification se reflète dans le Règlement 749 du Régime de retraite d'Hydro-Québec en remplaçant la «moyenne des maximums des gains admissibles», que l'on retrouve aux articles 4.1d) et 4.1A) par la «moyenne des maximums supplémentaires des gains admissibles» pour la période visée par cette modification.

6. Autres mesures administratives permanentes :

a) La Direction maintient le processus d'information aux participants afin de les informer de leur admissibilité à racheter une période de non-participation au Régime de retraite d'Hydro-Québec.

b) Les parties conviennent du maintien du « statu quo » au niveau du coût de fonctionnement des comités syndicaux d'avantages sociaux.

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

- Les rapports d'évaluation actuarielle produits et déposés au conseil d'administration ;
- La documentation produite et déposée au DP Financement, trésorerie et caisse de retraite sur le suivi de l'évolution de l'actif, du passif et des dépenses (incluant les hypothèses et la méthodologie retenues à cette fin), le mouvement chez les participants, le suivi des congés de cotisation ainsi que les projections à court, moyen et long terme du surplus ;
- L'information **relative au Régime de retraite d'Hydro-Québec** déposée au comité de vérification.

Les différents rapports seront fournis au comité dès leur production.

c) Au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective, sans préjudice pour les parties, celles-ci conviennent de reprendre les négociations concernant le Régime de retraite d'Hydro-Québec.

LETTRE D'ENTENTE N° 15 — MODIFICATIONS AU RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE MALADIE ET HOSPITALISATION ET SANTÉ ET AU RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE VOYAGE

1. Les parties conviennent de modifier à compter du **1^{er} janvier 2019** 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 actuel par visite pour les honoraires de frais paramédicaux des modules bonifié et enrichi de cinquante-quatre dollars (54 \$) à cinquante-cinq dollars (55 \$).**

Ce remboursement maximum par visite sera haussé à nouveau de un dollar (1 \$) par année aux 1^{er} janvier 2020, 2021, 2022 et 2023. Il sera maintenu à cinquante-neuf dollars (59 \$) par la suite.

- B. Hausser le pourcentage de remboursement actuel des honoraires de psychologues de cinquante pour cent (50 %) à quatre-vingts pour cent (80 %). Ajouter le remboursement à quatre-vingts pour cent (80 %) des soins de psychothérapie (en conformité avec les règles du contrat d'assurance). Hausser le remboursement maximum annuel global actuel par personne assurée des psychologues, psychiatres et soins de psychothérapie de mille quatre cents dollars (1 400 \$) à deux mille dollars (2 000 \$).**

- C. Hausser aussi les remboursements maximums suivants :**

i) Appareils auditifs	De sept cents dollars (700 \$) à sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) par période de trente-six (36) mois par personne assurée
ii) Bas de soutien	De deux cent cinquante dollars (250 \$) à deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile par personne assurée
iii) Prothèses capillaires	De sept cents dollars (700 \$) à sept cent soixante-quinze dollars (775 \$) viager par personne assurée
iv) Soutien-gorge	De deux cent cinquante dollars (250 \$) à deux cent soixante-quinze dollars (275 \$) par année civile par personne assurée
v) Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	En autant qu'ils soient achetés dans un établissement spécialisé, en excédent de cent vingt-cinq dollars (125 \$) au lieu de cent dollars (100 \$) pour les souliers orthopédiques et jusqu'à un remboursement maximum payable global de quatre cent cinquante dollars (450 \$) par année civile par personne assurée au lieu de quatre cents (400 \$)

vi)	Frais de soins de la vue (lunettes et lentilles) dans le module enrichi	De deux cents dollars (200 \$) à deux cent vingt-cinq dollars (225 \$) par période de douze (12) mois par personne assurée
vii)	Frais de radiographies prises par un chiropraticien	De soixante dollars (60 \$) à soixante-quinze dollars (75 \$) par année civile par personne assurée

D. Ces changements ne s'appliquent pas à l'une ou l'autre des catégories d'assurance prévues au Régime pour un ancien employé.

2. Les parties conviennent de modifier à compter du **1^{er} janvier 2019** le Régime collectif d'assurance voyage pour les employés, leurs conjoint et enfants à charge assurés, en haussant les remboursements maximums suivants :

Tous les voyages hors Québec :		
i)	Frais dentaires d'urgence requis afin de soulager la douleur	De cinq cents dollars (500 \$) à cinq cent cinquante dollars (550 \$) par personne assurée
ii)	Retour du véhicule de la personne assurée	De cinq mille dollars (5 000 \$) à cinq mille cinq cents dollars (5 500 \$)
iii)	Préparation et retour de la dépouille de la personne assurée	De quinze mille dollars (15 000 \$) à seize mille cinq cents dollars (16 500 \$)
iv)	Repas et hébergement pour un membre de la famille immédiate se rendant visiter une personne assurée hospitalisée depuis au moins quarante-huit (48) heures et dont l'hospitalisation durera encore au moins cinq (5) jours	De sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) à huit mille deux cent cinquante dollars (8 250 \$)
v)	Allocation de subsistance lorsque la personne assurée doit retarder son retour en raison de son état ou de celui d'un membre de sa famille ou d'un compagnon de voyage	De sept mille cinq cents dollars (7 500 \$) à huit mille deux cent cinquante dollars (8 250 \$)
Pour les voyages d'affaires hors Québec de long séjour :		
i)	Souliers orthopédiques et orthèses podiatriques	Hausser le maximum global de quatre cents dollars (400 \$) à quatre cent cinquante dollars (450 \$) par année civile par personne assurée
ii)	Honoraires d'un physiothérapeute, d'un technicien en réadaptation physique, d'un chiropraticien, d'un podiatre et d'un psychologue	Hausser le maximum combiné de mille dollars (1 000 \$) à mille cent dollars (1 100 \$) par année civile par personne assurée

iii) Frais de transport par le chemin et le moyen approprié le plus économique, de même que les frais pour chambre et pension à l'hôtel pour l'assuré et un accompagnateur, lorsque des traitements en clinique externe sont requis pour une personne assurée	Hausser le maximum par jour de cinq cents dollars (500 \$) à cinq cent cinquante dollars (550 \$)
---	--

LETTRE D'ENTENTE N° 16 — MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE DE BASE (AVCB) ET AU RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE COMPLÉMENTAIRE (AVCC)

Obsolète

LETTRE D'ENTENTE N° 17 — MODIFICATIONS À DIFFÉRENTS RÉGIMES DE PROTECTION SALARIALE

Obsolète

LETTRE D'ENTENTE N° 18 — MODIFICATIONS À LA PROTECTION OFFERTE AUX ANCIENS EMPLOYÉ-E-S PAR LE RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE DE BASE (AVCB), LE RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE COMPLÉMENTAIRE (AVCC), LE RÉGIME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE SUPPLÉMENTAIRE (AVCS) ET LE RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE MALADIE ET HOSPITALISATION ET SANTÉ

Obsolète

LETTRE D'ENTENTE N° 19 — MODIFICATIONS AU RÉGIME D'INDEMNITÉ DE DÉMÉNAGEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉAFFECTÉ GÉOGRAPHIQUEMENT (RID)

Obsolète

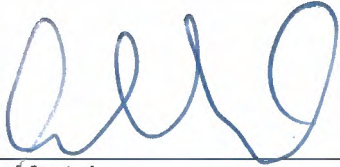
LETTRE D'ENTENTE N° 21 — MODIFICATIONS DE CERTAINS AVANTAGES SOCIAUX

1. Les parties conviennent d'introduire uniquement pour l'année 2019, une prime de remplacement intégrée au salaire de base selon les paramètres suivants :
 - A. Cette prime de remplacement correspond à 1,5 % du salaire de base versé pour l'année 2019.

- B. Aux fins de l'application de ce paragraphe, l'année 2019 correspond à la période couverte par les vingt-sept (27) périodes de paie de cette année.
 - C. Cette prime de remplacement est versée à chaque période de paie.
 - D. Cette prime de remplacement est intégrée au salaire de base et est ainsi admissible au Régime de retraite.
2. Dans le cadre des nouvelles protections modulaires du Régimes d'assurance maladie et hospitalisation 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 1^{er} janvier 2019 n'est plus admissible à l'ancienne protection du Régime d'assurance maladie et hospitalisation offerte aux anciens employés et aux conjoints survivants. Il ne peut adhérer qu'à l'une des protections modulaires du Régime d'assurance maladie et hospitalisation 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 1^{er} janvier 2019 sera couvert en vertu du module de base du Régime d'assurance maladie et hospitalisation 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 d'assurance maladie et hospitalisation offertes aux anciens employés et aux conjoints survivants si elle le juge approprié. 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 d'assurance maladie et hospitalisation offert aux anciens employés et aux conjoints survivants.

Signé à Montréal le 22 novembre 2018.

HYDRO-QUÉBEC



Eric Martel
Président Directeur Général

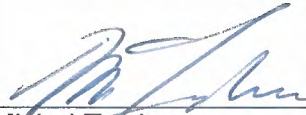


Nathalie Dubois
Vice-Présidente Ressources
humaines




Patrice Périard
Directeur Relations du travail

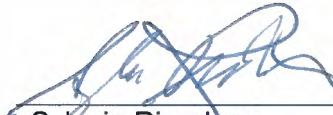
**SYNDICAT PROFESSIONNEL DES
SCIENTIFIQUES DE L'IREQ**



Michel Trudeau
Président



France Guillemette
1^{ère} Vice-Présidente



Sylvain Riendeau
2^e Vice-Président