

négociations

No. 12

À tous les employés

Le 18 février 1986

L'entente avec le SCFP

Les principales améliorations aux conventions collectives

L'entente de principe avec le SCFP a été conclue le 11 février, à peine un mois et demi après l'échéance des anciennes conventions collectives, au terme de plusieurs périodes de négociations intensives. Elle a depuis été entérinée par le conseil d'administration d'Hydro-Québec et par les comités exécutifs provinciaux du syndicat.

Voici les principales améliorations aux conventions collectives qui découlent de l'entente:

POINTS COMMUNS AUX TROIS UNITÉS

SALAIRS

L'entente prévoit les augmentations suivantes:

AUGMENTATION DES SALAIRES ET MONTANTS FORFAITAIRES

<u>GROUPE</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>
Métiers et Études préliminaires	3.5%	3.5%	4%
Bureau et Techniciens	Montant forfaitaire égal à 4%	3.5%	4%

Un mécanisme d'indexation est également prévu pour les deux dernières années, avec un déclencheur de 5% en 1987 et de 5,5% en 1988.



Allocations, primes et indemnités

	<u>Actuel</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>
• Repas	7,00 \$	7,25 \$	7,75 \$	8,00 \$
• Primes de quart				
- soir	0,54 \$	0,65 \$	0,65 \$	0,70 \$
- nuit	0,68 \$	0,85 \$	0,85 \$	0,90 \$
• Frais de déplacement	65,00 \$	68,00 \$	71,00 \$	74,00 \$
• Prime d'éloignement:	55,00 \$	57,50 \$	60,25 \$	63,50 \$
- Baie James				
- Poste La Vérendrye				
- Poste Montagnais				
- Centrale Manic 5				
- Résidants - réseaux non reliés				
• Indemnité de résidence	35,00 \$	40,00 \$	40,00 \$	40,00 \$
Indemnité Fermont	84,00 \$	87,00 \$	92,00 \$	97,00 \$
• Indemnité quotidienne - Itinérants - réseaux non reliés				
sud du 52 ^e parallèle :	5,00 \$	6,00 \$	6,50 \$	7,00 \$
52 ^e au 56 ^e parallèle :	10,00 \$	11,00 \$	12,00 \$	13,00 \$
56 ^e au 60 ^e parallèle :	15,00 \$	16,00 \$	17,00 \$	18,00 \$
nord du 60 ^e parallèle:	20,00 \$	22,00 \$	23,00 \$	24,00 \$
• Bande radio-protection:	0,25 \$	0,67 \$	0,89 \$	

RÉGIME DE RETRAITE

L'entente prévoit:

- . la retraite facultative sans pénalité selon la règle du 85 (total de l'âge et des années de service) à partir de 55 ans;
- . l'indexation des rentes selon la formule de l'IPC moins 3%;
- . la possibilité d'une rente différée à 55 ans (plutôt qu'à 65 ans) avec pénalité de 3% par année entre 55 et 60 ans;

- . que le coût de ces améliorations soit absorbé à même le surplus du régime de base au 31 décembre 1984;
- . l'établissement d'une réserve de contingence égale au solde du surplus après l'utilisation de ce dernier pour financer les améliorations et de tout autre surplus éventuel;
- . la réduction des cotisations de 11,3% à 10,5% pour Hydro-Québec et de 6,3% à 5,9% pour les employés;
- . le financement des déficits pouvant découler de ces améliorations par un partage du coût de ces déficits selon la formule 9/14 (Hydro-Québec) 5/14 (employé) déjà utilisée pour le service courant sans que la cotisation totale de l'employé excède 6,3%;
- . la création d'un comité conjoint chargé d'étudier la possibilité de rachat des jours perdus.

ASSURANCE VIE COLLECTIVE ET CROIX-BLEUE

Création d'un comité conjoint chargé d'étudier le régime d'assurance-vie collective et de présenter un rapport dans les six mois suivant la signature des conventions.

La prime du régime d'assurance-maladie (Croix-Bleue) est désormais payée moitié-moitié par l'employé temporaire et Hydro-Québec.

RASILD

Le régime est modifié de la façon suivante:

- . dans les cas d'accident, le régime ne s'applique qu'à l'occasion d'accidents hors travail;
- . la notion d'invalidité est restreinte aux cas d'invalidité à l'égard d'un emploi à Hydro-Québec;
- . le maximum de la prestation mensuelle passe de 2 000 \$ à 4 000 \$.

HORAIRES DE TRAVAIL

Création d'un comité conjoint chargé d'étudier la possibilité de réaménager le temps de travail de façon à introduire, à intervalles fixes, des semaines régulières de quatre jours de travail pour les employés Métiers, ainsi que pour les employés Bureau et Techniciens qui ne peuvent pas bénéficier du régime d'horaires variables.

Ce réaménagement devra respecter les critères suivants:

- aucune hausse des coûts d'opération;
- maintien de la qualité du service à la clientèle;
- pas de création de postes supplémentaires ni de diminution d'heures de travail.

HORAIRES VARIABLES

Hydro-Québec accorde aux employés Bureau et Techniciens qui travaillent sur des horaires réguliers la possibilité d'adopter des horaires variables aux principales conditions suivantes:

- base individuelle;
- compatibilité entre la nature des travaux et les horaires variables;
- possibilité d'accumuler 14 heures, dont sept peuvent être prises en congé par période de paie;
- autorisation du supérieur hiérarchique pour supprimer une plage fixe;
- durée minimale d'implantation: six mois.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Pouvoirs décisionnels des comités

Les comités provinciaux acquièrent des pouvoirs décisionnels sur le choix des équipements et des moyens de protection individuels;

Frais de transport

Hydro-Québec assume les frais de transport des membres des comités qui doivent se rendre aux réunions, à partir de leur quartier général, aux conditions suivantes:

- frais raisonnables
- pièces justificatives
- moyens de transport appropriés aux circonstances
- un voyage aller-retour par rencontre

Temps de préparation des réunions

Les comités obtiennent les temps de préparation suivants:

- une heure par rencontre pour les comités locaux;
- deux heures par rencontre pour les comités régionaux Bureau et Techniciens;
- une demi-journée par rencontre pour les comités régionaux Métiers;
- une demi-journée par rencontre pour tous les comités provinciaux.

Banque de jours

Hydro-Québec accorde 300 jours pour le groupe Métiers et en maintient le nombre actuel pour les groupes Bureau et Techniciens, soit respectivement 200 et 150.

ÉCRANS CATHODIQUES

L'entente prévoit des dispositions:

- reconnaissant l'existence de risques associés à l'utilisation d'écrans cathodiques;
- prévoyant le droit de retrait de l'employée enceinte qui utilise un écran cathodique et son droit d'être réaffectée à un autre poste;
- prévoyant de l'information au syndicat sur les types d'appareils et les unités où ils sont utilisés;
- accordant aux comités de santé et de sécurité le mandat d'étudier les modalités relatives aux examens de la vue et aux examens de contrôle aux deux ans, et le droit d'être consultés sur l'aménagement des postes de travail.

ARBITRAGE MEDICAL

Dans le cas de déplacement, rétrogradation, refus de promotion, mise à la retraite prématurée, mise à pied, congédiement pour raisons médicales, le mandat de l'arbitre est élargi de façon à lui permettre de décider si une décision prise par la direction est médicalement justifiée en regard de l'emploi en cause ou de tout autre emploi.

EMPLOYÉS HANDICAPÉS

Hydro-Québec s'efforce d'adapter les conditions de travail au handicap de l'employé, ou de réintégrer ce dernier en lui donnant un emploi existant, ou de créer pour lui un emploi adapté à son handicap.

GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Employés permanents

La garantie de non mise à pied pour manque de travail est reconduite pour les employés permanents depuis plus d'un an;

L'employé excédentaire relocalisé peut retourner dans son ancien lieu de travail, avant tout autre candidat, sur un poste identique à celui qu'il avait avant sa relocalisation, qu'il ait déménagé ou non;

Employés temporaires

Reconnaissance d'états de service aux employés temporaires qui ont accumulé un mois de service au cours d'une période de trois mois; ces états de service sont reconnus aux fins de comblement de postes vacants, de réduction de personnel et de rappel au travail.

Tout poste permanent demeuré vacant pendant six mois sera comblé ou aboli. En application de cette disposition Hydro-Québec prévoit combler environ 50 postes permanents dès la signature des conventions.

Hydro-Québec limite à 12 mois la durée d'un emploi temporaire, sauf ceux reliés aux chantiers de construction et ceux des projets spéciaux (par exemple PAQS). En application de cette disposition Hydro-Québec prévoit transformer environ 200 emplois temporaires en postes permanents dès la signature des conventions.

Sous-traitance

Aucun employé ne sera déclaré excédentaire par suite de l'adjudication d'un contrat de sous-traitance.

. Contrôle par emploi ou par domaines d'activités, au niveau provincial, des proportions de travaux confiés aux employés d'Hydro-Québec et à la sous-traitance, sauf au groupe Équipement où le contrôle s'effectue sur une base globale seulement.

. Engagement de confier aux employés d'Hydro-Québec l'exécution des activités les plus caractéristiques d'exploitation suivantes:

- **Études préliminaires et d'avant-projets, ingénierie de détail, estimation et dessin en distribution et répartition:**
Technicien (planification, distribution, ingénierie de détail et répartition), estimateur et dessinateur;
- **Mise en service, dépannage, entretien, exploitation et remplacement des équipements de production, de transport, de répartition, d'automatismes et de communications:**

répartiteur	installateur de mesurage
opérateur	inspecteur de mesurage
électricien d'appareillage	monteur de transport
mécanicien d'appareillage	dépanneur
technicien (télécommunication, commande, relais et mesurage)	jointeur de transport jointeur de distribution tireur de câbles

- **Mise en marché de l'électricité, application des pratiques commerciales et gestion de matériel:**

représentant commercial	agent de recouvrement
technicien (TUE)	acheteur
releveur de compteur	commis gestion des stocks
commis Comptabilité-abonnés	commis Magasin
représentant Service à la clientèle	agent de droit de passage
vérificateur de tarif	agent négociateur
commis recouvrement	agent de réclamation

- **Entretien du matériel roulant lorsque les installations le permettent:**

mécanicien de véhicule et préposé au garage

Maintien des recours à la sous-traitance dans les cas suivants:

- . travaux sur lignes de distribution selon les conditions de la lettre d'entente PAQS;
- . pointes de travail, pannes, absence de personnel ou d'équipement spécialisés, programmes spéciaux, non disponibilité d'employés d'Hydro-Québec.

Ces nouvelles dispositions permettent de transformer en postes permanents une partie des travaux confiés à la sous-traitance, soit en tout 155 postes permanents.

Création d'un comité de main-d'œuvre paritaire chargé de suivre l'évolution des besoins de main-d'œuvre de l'entreprise et de recommander une nouvelle répartition des différents types de main-d'œuvre.

CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

Définition

Tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédé différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé, ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle un ou plusieurs employés dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.

Préavis

Préavis au syndicat avant l'introduction d'un changement contenant les informations suivantes:

- . nature du changement;
- . date probable d'implantation;
- . nombre d'employés visés;
- . répercussions probables sur les conditions de travail;
- . recyclage si nécessaire.

Délais de préavis

Délai de 90 jours s'il s'agit d'un changement d'envergure provinciale et de 60 jours s'il s'agit d'un changement d'envergure régionale ou effectué dans une vice-présidence.

Comités

Création de comités conjoints au niveau provincial et, au besoin, au niveau des vice-présidences, chargés d'étudier les changements proposés et de faire des recommandations tant sur les changements que sur les programmes de recyclage requis.

Banque de jours

Octroi de banques de 125 jours/personne par an pour les unités Métiers, Bureau et Techniciens pour tout travail nécessité par l'application de cet article.

Arbitrage

A la demande d'une partie, un arbitre peut statuer sur toute recommandation qui n'aura pas fait l'objet d'un accord au sein du comité, sauf celle qui viserait, ou aurait pour effet d'empêcher l'introduction d'un changement.

SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉ

Hydro-Québec s'engage à ne pas utiliser la preuve recueillie par les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute, ou par tout autre système électronique, à l'appui de mesures disciplinaires, sauf dans les cas de vol, de fraude ou de dommages à l'entreprise.

DEMÉNAGEMENT

Hydro-Québec rembourse les frais de transport des meubles sans maximum sur présentation des pièces justificatives.

RÉMUNÉRATION DES TÉMOINS SYNDICAUX

Hydro-Québec maintient le salaire des témoins convoqués par le syndicat lors d'arbitrages de griefs si le grief est accueilli en totalité ou en partie par l'arbitre, ou s'il y a règlement à la suite d'une proposition de l'entreprise présentée le jour même de l'arbitrage.

TEMPS DE TRANSPORT POUR EXAMENS MÉDICAUX ET ENTREVUES

Hydro-Québec rémunère le temps de transport pour examens médicaux ou entrevues, au taux régulier si le déplacement a lieu pendant les heures régulières de travail, ou au taux des heures supplémentaires si le déplacement se fait en-dehors des heures régulières de travail.

PÉRIODE DE REPOS

Hydro-Québec accorde une période de repos de huit heures après 16 heures de travail continu. Chaque heure de repos qui coïncide avec les heures régulières de travail est rémunérée.

Hydro-Québec accorde à l'employé de jour appelé à faire des heures supplémentaires entre 23h et 7h à la suite d'un rappel d'urgence, une heure de repos rémunérée durant la journée régulière de travail qui suit pour chaque heure effectuée après les trois premières, sauf pour les heures supplémentaires effectuées durant la fin de semaine et les jours fériés.

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Hydro-Québec s'engage à prendre fait et cause pour un employé qui fait l'objet de poursuites judiciaires à la suite d'actes accomplis dans l'exercice et les limites de ses fonctions et, le cas échéant, de payer une amende ou toute indemnité de dommages et intérêts qui seraient imposées à la suite d'un jugement, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle, ou encore d'infractions aux lois de la circulation automobile.

GARDERIES

Le mandat du comité de garderies est élargi afin de lui permettre de discuter de toutes questions relatives à l'implantation des garderies.

ÉGALITÉ DES CHANCES ET AIDE AUX EMPLOYÉS

Entente nécessaire avec le syndicat pour mettre au point tout programme d'égalité des chances ou tout programme d'aide aux employés (toxicomanie, alcoolisme, etc.).

CONGÉ A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Création d'un comité conjoint chargé d'étudier toute question relative à l'introduction d'un régime de congés à traitement différé. Ce régime permettrait aux employés de différer une partie de leur rémunération afin de l'utiliser plus tard pour prendre un congé ou lors d'événements comme une invalidité, la retraite, etc.

TABLES PARTICULIÈRES

MÉTIERS

Mouvements de personnel

Affichage provincial de tous les postes vacants.

Priorité aux monteurs de distribution, jointeurs de distribution et dépanneurs sur les postes vacants d'opérateur de CED, après les opérateurs de la région.

Garantie du maintien de la classe dans les cas de rétrogradation volontaire dans la même famille d'emplois à progression annuelle, après deux ans et demi dans le même endroit de travail.

Formation et développement professionnel

- . Élargissement du rôle des comités de formation pour leur permettre:
 - . d'étudier les problèmes et besoins en matière de formation;
 - . de participer à la mise en place de conditions de formation facilitant la mobilité du personnel;
 - . de participer à l'élaboration des programmes de formation, à leur suivi et à l'évaluation des connaissances acquises.

Banque de 50/jours personne par année à l'usage des représentants syndicaux des comités.

- . La formation requise doit se donner durant les heures régulières de travail.

Plan d'évaluation

Création d'un comité chargé d'étudier l'opportunité de concevoir un nouveau système d'évaluation des emplois Métiers.

Plans de carrière

Opérateurs

Le nouveau plan prévoit l'enrichissement de l'emploi d'opérateur de CED, la fusion des niveaux I et 2 des emplois d'opérateur et l'intégration salariale des niveaux fusionnés sur une période de trois ans. De plus, le rangement est modifié par l'ajout de l'équivalent de deux classes de salaire aux opérateurs de postes, centrales, opérateurs mobiles et opérateurs CER, et de quatre classes et demie aux opérateurs CED.

Opérateurs de Gentilly

Plans de carrière différents pour les opérateurs de centrale et les opérateurs de manutention de combustible. Ces plans prévoient:

- . réaménagement des échelles de salaires des opérateurs en abaissant le taux d'entrée et en augmentant le taux maximum;
- . la création d'un certain nombre de postes d'opérateurs à l'intention de ceux qui auront suivi avec succès les programmes de formation et satisferont aux exigences;
- . une prime de deux classes pour les opérateurs qui obtiendront les postes d'opérateurs 2 et 1 en Formation;
- . la prime de radio-protection s'applique désormais aux opérateurs.

Répartiteurs

. Fusion des emplois de répartiteurs CER 1 et 2, d'une part, et de répartiteurs CED 1 et 2 d'autre part, avec versement d'une prime équivalente à un échelon intégré au salaire. Cette prime cesse toutefois d'être versée dès que l'employé n'est plus répartiteur.

. Crédit d'un comité conjoint chargé d'étudier la problématique salariale du plan de carrière des répartiteurs.

Outils et vêtements

Hydro-Québec s'engage à fournir les outils à tous les groupes d'employés ainsi que les vêtements appropriés aux installateurs.

Hydro-Québec fournit, en plus de l'habit thermos, l'habit de motoneige aux employés travaillant au nord du 50e parallèle.

BUREAU

Sécurité syndicale

Exclusivité de l'exécution normale des emplois réservée aux employés de l'accréditation.

Mouvements de personnel

. Élargissement de la première priorité de choix des candidats au niveau du siège social plutôt qu'au niveau d'une vice-présidence.

. La période de probation est remplacée par une période de formation et de probation d'au plus 63 jours pour les postes de classes 1 à 3, et par une période de formation suivie d'une période de probation d'au plus 63 jours pour les postes de classes 4 à 9.

. L'IREQ est considéré comme faisant partie de la région Richelieu en matière de mouvements de personnel.

. Employés du territoire Baie James: les employés assignés au territoire à la signature de la convention obtiennent une priorité sur les postes vacants avec maintien de classe et de salaire, après cinq ans de service au territoire.

Révision annuelle

Hydro-Québec renonce à la possibilité de mettre à pied un employé pour le seul motif qu'il s'est vu couper sa révision annuelle deux ans de suite.

Assignations

. Versement du salaire correspondant à l'emploi lors d'une assignation sur un poste de classe supérieure dès que l'employé effectue une partie substantielle de l'emploi.

. Assignation temporaire de plus de trois mois sur un poste de classe supérieure ou égale selon l'ancienneté, dans la plus petite unité administrative, dans la mesure où l'employé peut répondre aux exigences normales de l'emploi dans un délai raisonnable compte tenu de la durée de l'assignation et de la formation nécessaire.

. Assignation temporaire sur poste de classe égale: l'employé pourra refuser s'il trouve, dans le même endroit de travail et dans la même division, ou service au siège social, un employé qualifié de même classe que lui qui consente à le remplacer.

. Hydro-Québec s'engage à consulter le syndicat lors de regroupement d'emplois. Recours possible à l'arbitrage en cas de désaccord.

Directions de travail et remplacements

. Direction de travail permanente: maintien de la prime de direction de travail, tant aussi longtemps que l'employé se voit confier cette direction, même en cas d'absence.

Direction de travail temporaire: maintien de la prime de direction de travail tant et aussi longtemps que l'employé n'est pas remplacé.

Attribution par ancienneté de la direction de travail dans l'emploi au niveau de la plus petite unité administrative. Si personne n'accepte, Hydro-Québec désigne l'employé de son choix.

Consentement de l'employé requis lors de remplacement d'un spécialiste.

Formation et développement professionnel

Hydro-Québec s'engage à donner de la formation à tout employé affecté à un emploi requérant des connaissances nouvelles, ou qui passe d'un emploi à un autre.

Hydro-Québec s'engage à procéder par ancienneté, dans la mesure du possible, lorsqu'elle désire offrir de la formation à un groupe d'employés.

Élargissement du rôle des comités de formation pour leur permettre d'étudier les problèmes et les besoins en matière de formation.

Banque de 100 jours à l'usage des représentants syndicaux des comités.

La formation requise doit se donner durant les heures régulières de travail.

Condition féminine

Le mandat du comité de la condition féminine est élargi de façon à traiter de toute question relative à la condition féminine et la banque de jours passe à 125 jours.

Vêtements

Hydro-Québec convient de fournir des vêtements et des équipements appropriés aux employés qui travaillent régulièrement à l'extérieur l'hiver.

Inspecteur de construction

L'indemnité d'utilisation de véhicule personnel pour les inspecteurs de Construction de postes et d'édifices passe de 5 \$ à 5,75 \$.

Annexe PLT-CL

Priorité aux employés d'Études préliminaires, selon leur classification et avant les employés permanents des autres unités de négociation, lors d'affichage de postes vacants PLT-CL.

Répartition équitable du temps passé sur les campements entre les employés d'un même emploi et d'une même direction, compte tenu des qualifications requises et du lieu d'exécution du travail.

TECHNICIENS

Mouvements de personnel

Élargissement de la première priorité sur les postes vacants au niveau de la vice-présidence exécutive.

Priorité sur les postes vacants avant les candidats des autres régions, en faveur:

- des employés qui ont déménagé à la suite d'une réaffectation et qui désirent retourner à leur ancien endroit de travail;
- des employés du territoire Baie James qui ont au moins cinq ans de service continu au territoire.
- des employés des réseaux non reliés qui ont cinq ans de service continu aux réseaux non reliés.

Direction de travail

La prime de direction de travail sera payée aux techniciens assumant une direction de travail à l'égard de personnel qui ne fait pas partie du groupe Techniciens.

Une prime égale à un échelon sera payée à l'employé assigné à donner de la formation, sauf les instructeurs, les techniciens de niveau C et les techniciens ayant déjà une direction de travail.

Formation et développement professionnel

Élargissement du rôle des comités de formation pour leur permettre d'étudier et de recommander des programmes appropriés.

Banque de 100 jours/personne par année à l'usage des représentants syndicaux des comités.

La formation requise doit se donner durant les heures régulières de travail et selon l'ancienneté.

Autres

Hydro-Québec paiera des intérêts sur la rétroactivité monétaire à la suite d'une reclassification après 70 jours de la date d'admissibilité à la reclassification.

Création d'un comité sur l'identification des postes ou fonctions de technicien. Une banque de 100 jours par an est accordée pour tout travail au sein de ce comité.

ÉTUDES PRÉLIMINAIRES

Primes, indemnités et allocations pour vivre et couvert

. Primes, indemnités:

	<u>Actuel</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>
- prime de quart	0,30 \$	0,30 \$	0,32 \$	0,34 \$
- prime d'heures brisées	0,35 \$	0,40 \$	0,40 \$	0,40 \$